



# Saúde laboral

## Boletín nº 56

Nº 56 NOVEMBRO 2024 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

### SUMARIO

SABÍAS QUE ... ?

**ESTRÉS LABORAL: O risco psicosocial que non para de medrar**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

INFORMACIÓN

**PERFIL DE VULNERABILIDADE DAS PERSOAS TRABALLADORAS DE MÁIS DE 55 ANOS**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

**GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL-CIG**

**SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2024**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*



EDITA: *Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

FINANCIADO POR:



# ESTRÉS LABORAL: O risco psicosocial que non para de MEDRAR

# ESTRÉS LABORAL: O risco psicosocial que non para de medrar

**O** estrés laboral é unha das principais consecuencias da exposición a riscos psicosociais no ámbito de traballo. Concretamente xérase debido a unha situación laboral na que se dan unhas condicións psicosociais adversas ou desfavorables. Así, **o estrés laboral é a resposta, física e emocional, a un desequilibrio entre as esixencias percibidas e as capacidades dunha persoa traballadora para facer fronte a esas esixencias.**

Hoxe en día trátase como un problema colectivo e non individual que pode afectar a todas as persoas traballadoras, de todas as categorías e profesións. Ademais, o estrés laboral ten efectos sobre a saúde, tanto física como mental, pero tamén sobre como se realiza o traballo e, por tanto, sobre o absentismo, o rendemento e a produtividade.



O estrés laboral aínda que sempre estivo presente no traballo, está a incrementar a súa intensidade e incidencia debido ás novas formas de organización do traballo e de relacións sociolaborais. Segundo datos de Eurostat, **o estrés é o segundo problema de saúde máis frecuente entre as persoas traballadoras tralos trastornos musculoesqueléticos.**

Por iso tamén está a aumentar a sensibilización, a nivel internacional, sobre a necesidade de actuar fronte ao estrés no traballo.

## Como se produce o estrés no traballo?

O estrés é a resposta a un axente ou estímulo, xa sexa interno ou externo, é dicir a un axente estresor. Dende esta perspectiva, no ámbito laboral atopamos distintas clasificacións de axentes estresores. As causas máis comúns serían:

- ✓ A falta de control sobre o traballo que se realiza.
- ✓ A monotonía.
- ✓ Prazos axustados.
- ✓ Traballar a alta velocidade.
- ✓ A exposición á violencia.
- ✓ Condicións de traballo fisicamente perigosas.

**Todas as clasificacións coinciden en considerar a sobrecarga no traballo e a falta de control, que inclúe o ritmo de traballo imposto, como fundamentais na xeración de estrés.**

## Que medidas preventivas pódense adoptar fronte ao estrés?

As actividades encamiñadas á prevención do estrés no traballo inclúen intervencións na organi-

zación e no individuo, aínda que se deben adoptar medidas preferentemente organizativas e colectivas antes de aplicar medidas individuais, seguindo os principios de acción preventiva (*art. 15 da Lei de Prevención de Riscos Laborais*)

De feito, ***a prevención do estrés laboral comeza no proceso de deseño da mesma organización do traballo. A estrutura e a cultura presente na empresa dende o seu nacemento, son pezas clave para o control do estrés laboral.***

**Entre as principais medidas que se poden adoptar a nivel organizativo están:**

- O deseño ou redeseño axeitado dos postos de traballo.
- O redeseño dos sistemas de traballo, mediante enriquecemento de postos, ampliación de tarefas, creación de grupos de traballo, etc.
- A organización da xornada laboral e tempos de traballo, incluíndo quendas, descansos e pausas.
- Realización dunha adecuada política de persoal, que teña en conta as demandas e necesidades das persoas traballadoras e que lles dote dos recursos adecuados mediante programas de planificación de carreiras, de formación continua, etc.
- Estilo de dirección e liderado que permitan a participación das persoas traballadoras, proporcionen feed-backs adecuados sobre desempeño e sexan motivadores.
- Definición clara das competencias das persoas traballadoras.
- Deseño ou redeseño de sistemas de información e canles de comunicación adecuados.

**Para que a implantación destas medidas teña éxito terase en conta que:**

- As modificacións deben levarse a cabo contando coa participación activa das persoas traballadoras e os/as seus/súas representantes.
- É aconsellable instaurar os cambios de maneira progresiva para ir avaliando a súa efectividade.
- É moi frecuente que as medidas implantadas requiran de certos axustes para a súa optimización.



**Como se manifestan os efectos ou respostas a o estrés das persoas traballadoras?**

Existe evidencia científica sólida que demostra como o estrés laboral ten consecuencias tanto sobre a saúde e o benestar do individuo como sobre o desenvolvemento do seu traballo.

**En concreto os principais síntomas individuais do estrés son:**

- 1.- Manifestacións emocionais: irritabilidade, ansiedade, problemas de soño, depresión, hipocondría, alienación, desgaste, problemas familiares).

2.- Manifestacións cognitivas: dificultade para concentrarse, lembrar, aprender cousas novas, tomar decisións.

3.- Manifestacións conductuais: abuso de drogas, alcol, tabaco, conduta destrutiva.

4.- Manifestacións fisiolóxicas: problemas de costas, baixas defensas, úlceras pépticas, problemas cardiolóxicos, hipertensión...

Por tanto, **os efectos do estrés sobre a saúde danse tanto a nivel físico, psíquico como social.**

Neste senso cabe destacar que, cando existe unha exposición mantida a estímulos estresores, o organismo produce unha serie de reaccións fisiolóxicas que supoñen a activación do sistema nervioso. A resposta do organismo é diferente segundo se trate dunha fase de estrés inicial ou nunha fase crónica ou de estrés prolongado, na que os síntomas se converten en permanentes e se desencadea a enfermidade.

**A modo de exemplo, entre as alteracións que pode provocar o estrés laboral atópanse:**

- Inmunodepresión e enfermidades autoinmunes ...
- Afeccións cardiovasculares como a hipertensión, dor precordial, aumento da incidencia de infarto de miocardio e outras patoloxías cardiovasculares, ...
- Alteracións e patoloxías dixestivas como ardores, indigestión, dispepsia, vómitos, diarrea, cólico, dor, colites ulcerosa, ...
- Alteracións respiratorias como a hiperventilación, tose, asma, ...

- Afeccións cutáneas como secura, prurito, dermatite, erupcións, ...
- Trastornos musculoesqueléticos que van desde a tensión e dor muscular ao reuma.
- Trastornos neurolóxicos como dor de cabeza, trastornos do sono, ...
- Trastornos xinecolóxicos como irregularidades na menstruación, amenorrea, dismenorrea ...
- Trastornos psíquicos como ansiedade, depresión, etc.

## O ESTRÉS E OS RISCOS PSICOSOCIAIS NO MARCO DA UE

O estrés e os problemas de saúde mental son os problemas de saúde máis importante no lugar de traballo para aproximadamente unha quinta parte das persoas traballadoras da UE. Aproximadamente, dúas terceiras partes dos traballadores/as están expostos a factores de risco psicosocial que poden provocar estes problemas.



Así as cousas, o estrés laboral é unha preocupación cada vez maior **na Unión Europea, onde máis do 51% dos traballadores/as informan experimentar estrés de maneira habitual no seu lugar de traballo.**



Segundo as estatísticas recentes, **aproximadamente o 38,2% da poboación da Unión Europea sofre algún tipo de trastorno mental**, que inclúe ansiedade, insomnio e depresión. Estas cifras son motivo de preocupación, xa que os trastornos mentais non só afectan a saúde e o benestar dos individuos, senón que tamén teñen un impacto significativo na produtividade e o funcionamento das organizacións.



**O estrés laboral identifícase como un dos principais causantes dos trastornos mentais no lugar de traballo.** As longas horas de traballo, a presión para cumprir cos prazos, os conflitos interpersoais e a inseguridade laboral son só algunhas das causas comúns de estrés laboral que afrontan as persoas traballadoras en toda a Unión Europea.

Os efectos do estrés laboral fanse evidentes nas taxas de absentismo laboral, que están en aumento debido a problemas relacionados coa saúde mental. **Os persoas empregadas que experimentan estrés crónico teñen máis probabilidades de**

**tomar baixas laborais por enfermidade**, o que afecta negativamente á produtividade e á moral no lugar de traballo.

**No que atinxe ao conxunto Estado español sabemos que**

- Dous de cada tres habitantes do Estado español sofren estrés laboral crónico.
- O 66% das persoas traballadoras sofren estrés laboral polo menos unha vez por semana, e o 15% todos os días.
- As causas do estrés laboral no Estado español son a maior responsabilidade, a duración da xornada, os problemas coa tecnoloxía e a inseguridade laboral.

**En termos xerais podemos afirmar que:**

- O estrés laboral agrávese pola pandemia, que aumentou a prevalencia da ansiedade e a depresión entre un 25 e un 30% a nivel global.
- O estrés laboral afecta a 1.300 millóns de persoas traballadoras, o que equivale á poboación de China.
- Os trastornos mentais son unha das tres enfermidades máis graves nas nosas sociedades, xunto coas enfermidades cardiovasculares e o consumo de substancias.
- Os trastornos mentais reducen a calidade de vida das persoas e poden empeorar coa idade se non se tratan a tempo.
- O estrés laboral tamén causa baixas laborais, menor produtividade e maior esgotamento entre os empregados/as.
- O estrés laboral afecta máis as persoas que traballan dende casa que ás que acoden á oficina.

## COMO AFECTA O ESTRÉS LABORAL ÁS EMPRESAS

### AUMENTO DOS CUSTOS DE PERSOAL E REDUCIÓN DA PRODUCCIÓN

<b>Aproximadamente, a metade das baixas laborais poden estar asociadas ao estrés</b>	Baixa por enfermidade debida a un problema de saúde relacionado co estrés.
	Problema médico provocado indirectamente polo estrés (ou exacerbado por este).
	Baixa por enfermidade como método para facer fronte ao estrés.
	Baixa por enfermidade debida a un nivel de compromiso baixo / moral baixa.
<b>A redución no rendemento laboral debida ao estrés ten un custo dúas veces superior ao das baixas laborais</b>	Traballo pouco eficaz.
	Concentración deficiente.
	Dificultade á hora de tomar decisións.
	Fatiga.
<b>O estrés laboral pode provocar ata cinco veces máis accidentes</b>	Escasa puntualidade.
	Falta de concentración.
	Comportamento arriscado.
	Apremo.
<b>Aproximadamente, unha quinta parte da rotación de persoal está relacionada co estrés laboral</b>	Ausencia de comunicación
	Compromiso baixo / moral baixa
	Esixencias excesivas
	Problemas de control
	Conflitos e relacións
	Xestión deficiente dos cambios
<b>As baixas provocadas por estrés duran moito máis tempo que as causadas por outros factores</b>	Contorna de traballo xeral
	Por exemplo, os datos suxiren que, de media, unha baixa debida ao estrés dura un 40% máis que unha baixa debida a un problema musculoesquelético.

### MENOR RENDEMENTO E "PRESENTISMO"

O estrés reduce o rendemento laboral

- Diferentes estudos estiman que a redución no rendemento laboral debida ao estrés ten un custo dúas veces superior ao das baixas laborais.
- Os síntomas do estrés (como unha concentración deficiente, dificultade á hora de tomar decisións, pensamento negativo e fatiga) teñen un impacto negativo no rendemento de traballado-

res/as. É probable que isto suceda moito antes de que os síntomas do estrés afecten o suficiente á saúde como para que a persoa traballadora deba pedir unha baixa.

### PERSOAS QUE VAN TRABALLAR SEN ATOPARSE BEN

- Se estima que só un terzo dos custos relacionados co estrés derivase do absentismo laboral. É probable que as persoas traballadoras sigan indo traballar mesmo se non se atopan ben. Este fenómeno recibe o nome de "*presentismo*" e defi-



nese como "a perda de produtividade que se produce cando os empregados van traballar, pero o seu rendemento é inferior á súa capacidade máxima debido a un problema de saúde".

➤ Esta conduta débese a varios motivos. Por exemplo, pode que a persoas traballadoras non queira deixar colgados aos seus compañeiros/as ou á organización para a que traballa, pode que teña medo a perder o seu traballo, ou é posible que lle preocupe unha posible perda de ingresos.

### MAIOR NÚMERO DE BAIXAS E ACCIDENTES

#### Baixa por enfermidade

- De acordo con a *Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo* (EU-OSHA), os estudos suxiren que a metade das baixas laborais poden estar relacionadas co estrés.
- Entre as baixas relacionadas co estrés atópanse:
  - ✓ Problemas de saúde causados directamente polo estrés;
  - ✓ Problemas de saúde causados indirectamente polo estrés (cando un traballador/a ten un problema de saúde subxacente, o estrés pode empeoralo);
  - ✓ Solicitud de excedencia laboral porque o traballador/a sente que necesita estar un

tempo afastado do traballo (porque a presión laboral é demasiado elevada como para seguir traballando);

- ✓ Compromiso baixo / moral baixa, cando un traballador/a solicita unha excedencia debido ao nivel de insatisfacción que lle produce o seu traballo.

#### Aumento no número de accidentes

- O estrés laboral pode provocar ata cinco veces máis accidentes
- A fatiga, a falta de concentración, un comportamento arriscado, a falta de comunicación e a tentación de economizar esforzos debido ás presións de tempo no traballo poden aumentar o número de accidentes. Por exemplo, ***un estudo realizado en empresas españolas estableceu que a fatiga era a quinta causa principal de accidentes laborais.***
- Nos Países Baixos, había unha clara relación entre a presión no traballo e os accidentes laborais. Os traballadores/as que indicaron que "sempre traballaban baixo presión" tiñan cinco veces máis probabilidades de ter un accidente que os que "nunca" realizaban devandito tipo de traballos.

### AUMENTO NA ROTACIÓN DE PERSOAL

***Aproximadamente, unha quinta parte da rotación de persoal está relacionada co estrés laboral.***

- Cando os traballadores/as teñen experiencias laborais negativas, como un nivel baixo de satisfacción no traballo, conflitos, unha presión excesiva, moral baixa ou inseguridade laboral, é máis probable que deixen o seu emprego actual e busquen oportunidades noutro lugar. Isto pode supo-

ñer unha perda importante de coñecementos valiosos e experiencia, así como de investimento en formación, desenvolvemento e outros custos de contratación. En especial, nas empresas moi pequenas, tamén pode complicar a entrega a tempo de artigos ou servizos.

➤ Nun gran estudo europeo entre traballadores/as, o 19% citou o estrés no traballo como un dos principais motivos de rotación de persoal. Ademais, un 19% citou o nivel de carga de traballo, un 16% a falta de apoio por parte dos superiores directos e un 14% o número de horas de traballo como motivos principais.

## PREVENCIÓN DE RISCOS E FACTORES ASOCIADOS AO ESTRÉS LABORAL

### Acción preventiva

Os empresarios/as teñen a obriga legal de xestionar os riscos relacionados coa seguridade e a saúde dos seus traballadores/as. A xestión dos riscos derivados de factores psicosociais forma parte desta obriga. Contar con outra perspectiva en relación cos factores de risco psicosocial no traballo pode servir de axuda. O foco de atención para



a acción dependerá da avaliación de riscos que se realice e que debería abordar:

- Esixencias excesivas.
- Falta de control persoal/autonomía.
- Falta de apoio.
- Relacións deficientes (incluíndo acoso).
- Conflito ou falta de claridade de roles.
- Xestión deficiente dos cambios.
- Violencia por parte de terceiros.

Aínda que na maioría dos casos, o tratamento destes factores é principalmente unha cuestión de como se xestiona o traballo, algúns dos factores de risco non sempre son doados de reducir ou eliminar. Podemos ter problemas específicos cando, por exemplo, o traballo implique tratar co público ou con outras persoas cuxo comportamento e acción non estean baixo o noso control. Nestes casos, é importante tomar medidas para minimizar o impacto do devandito comportamento, ofrecendo apoio ao traballador/a afectado/a.

### Acción correctora

Como sucede con todos os riscos para a seguridade e a saúde, a mellor opción é abordar os riscos psicosociais na súa orixe para evitar que as persoas traballadoras poidan verse afectadas. Con todo, especialmente cando non é posible controlar algúns dos riscos, é importante establecer accións correctoras no momento no que xorden os problemas. A acción temperá baséase principalmente en sensibilizar e animar aos traballadores/as para informar e actuar ante calquera sinal ou síntoma que poidan estar a experimentar, e a manterse alerta e actuar no caso de que detecten estes sinais ou síntomas noutras persoas. Toda a informa-



ción recibida debe tratarse de forma confidencial e, especialmente en empresas moi pequenas nas que todos se coñecen, debe manexarse con coitado e delicadeza. As grandes empresas a miúdo contan con persoas traballadoras encargadas dos asuntos persoais, o que podería ser tamén positivo para empresas máis pequenas.

Resulta útil contar cun plan de acción para o tratamento temperán de calquera problema que poida xurdir e que sexa comunicado, como un traballador/a que informe de síntomas relacionados co estrés ou acerca de problemas específicos, como acoso por parte dun compañeiro/a. **Este plan de acción debería incluír:**

- Potenciar a comunicación rápida de calquera problema;
- Resposta inmediata;
- Tratamento de calquera problema de forma confidencial co traballador/a e con calquera outra persoa implicada;
- Estabelecemento conxunto de accións;
- Estabelecemento de accións para tratar a orixe do problema canto antes;
- Documentación deste plan de acción;
- Documentación, supervisión e modificación dos plans de acción.

**FACTORES DE RISCO: Accións preventivas e Accións correctoras**

### ESIXENCIAS EXCESIVAS

Aínda que no mundo laboral é demasiado frecuente enfrontarse a unha elevada carga de traballo, hai que procurar que esta non sexa excesiva. Se fose necesario, deberán tomarse as medidas

oportunas para axudar a aquelas persoas que teñan que facer fronte a esixencias deste tipo. Estas medidas poden incluír evitar prazos pouco razoables ou impedir que devanditos prazos sexan impostos polos seus clientes ao aceptar calendarios pouco realistas. A xestión activa do traballo, xunto ás persoas afectadas, pode ser un método útil para minimizar calquera posible efecto negativo. A xestión das expectativas dos clientes tamén pode axudar a manter contento ao cliente e garantir futuros pedidos.



Crear esixencias pouco razoables, por exemplo, solicitando ás persoas traballadoras que realicen tarefas para as que non están preparadas ou cualificadas, tamén pode xerar riscos. Traballar coas persoas implicadas para proporcionar apoio ou formación adicional pode compensar calquera posible efecto negativo destas esixencias e, ao mesmo tempo, conseguirá ter traballadores/as cunha mellor formación e máis capacitados/as. A infrutilización das capacidades dos traballadores/as tamén pode xerar estrés.

Para evitar problemas, resulta útil analizar a maneira na que se asignan e xestionan as tarefas das persoas traballadoras.

### FALTA DE CONTROL PERSOAL/AUTONOMÍA

En ocasións, o nivel de esixencia é menos importante que permitir á persoa traballadora que planifique e organice o seu traballo. Ofrecer esta flexibilidade, en lugar de impoñer un plan, pode supoñer unha gran diferenza. Aínda que os requisitos dalgúns traballos en ocasións limitan a posibilidade de ofrecer esta flexibilidade, resulta tentador acabar impoñendo un modo de traballar moi controlado, non por necesidade, senón porque é máis sinxelo de xestionar.

### FALTA DE APOIO

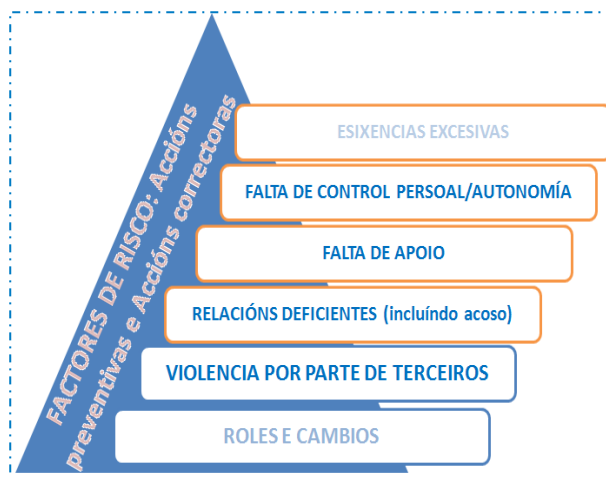
En ocasións, as persoas traballadoras temos moito traballo, ou nos enfrontamos a outras esixencias ou presións. Non temos todos estes factores baixo control, nin ás persoas que nos rodean, especialmente naqueles traballos nos que hai que tratar co público. O apoio que temos nestas ocasións, dos nosos/as superiores ou compañeiros/as, pode supoñer unha gran diferenza á hora de facer fronte a estas situacións.

É convinte proporcionar unha contorna de traballo cooperativa, no que os compañeiros/as son comprensivos e cordiais.

### RELACIONES DEFICIENTES (incluíndo acoso)

O apoio dos xefes/as e os compañeiros/as é só unha parte das complexas relacións que se dan nun grupo de persoas. Pense no que sucede cando se reúne cun grupo de amigos/as. A diferenza é que aos nosos amigos/as podémolos elixir, polo que se non nos gusta o comportamento dun deles/las, hai solución. Normalmente, non eliximos as persoas coas que traballamos e deixar de traballar con eles non sempre é unha opción.

Burlarse de alguén pode parecer unha diversión sen malicia, pero en ocasións, a broma pode ir demasiado lonxe e percibirse como un acoso. A dignidade dunha persoa, a súa capacidade profesional, a súa vida privada, as súas características físicas, a súa raza, o seu xénero ou a súa orientación sexual poden ser motivo de acoso; co propósito de facer sufrir, humillar, prexudicar ou ameazar á persoa acosada.



Algún dos problemas mencionados danse con demasiada frecuencia nos lugares de traballo. Se unha persoa sente que está a ser acosada, maltratada etc., debería haber alguén a quen poida acudir para informar da devandita situación e recibir axuda. Nestes casos a axuda externa pode resultar útil.

Cando se comunica un conflito, normalmente, o mellor é tentar resolvelo canto antes, dado que a situación pode empeorar rapidamente se non se toman as medidas axeitadas.

### VIOLENCIA POR PARTE DE TERCEIROS

Cando exista risco de violencia (por exemplo, agresión verbal, ataques físicos ou acoso sexual) por parte do público, deberase facer todo o posible para que o público comprenda que devandito comportamento é inaceptable.

Estabeleceranse as tarefas e os lugares de traballo de forma que se poida reducir devandito risco (por exemplo, botóns de alarma) e se proporcione o apoio necesario a aqueles traballadores/as para que, no caso de que poidan estar expostos/as ao devandito comportamento, saiban que facer para minimizar o impacto sobre a súa saúde. Con todo, a non ser que se ille a estes traballadores/as das persoas ás que se supón que teñen que atender, devanditos riscos non poderán eliminarse totalmente.

### ROLES E CAMBIOS

- En ocasións, os traballadores/as atópanse en situacións nas que deben dirixir os seus esforzos laborais en máis dunha dirección. Poida que teñan que facer un traballo para unha persoa, mentres que outra lles está pedindo que fagan outra cousa diferente. Ambas tarefas poden ser importantes, pero non se poden realizar ao mesmo tempo, polo que o traballador/a non sabe cal priorizar.
- O máis útil nestes casos é contar con "liñas de mando" claras, de forma que non xurdan estes conflitos. E en todo caso, se xorden, o traballador/a implicado saberá a quen debe acudir para poder resolvelos.

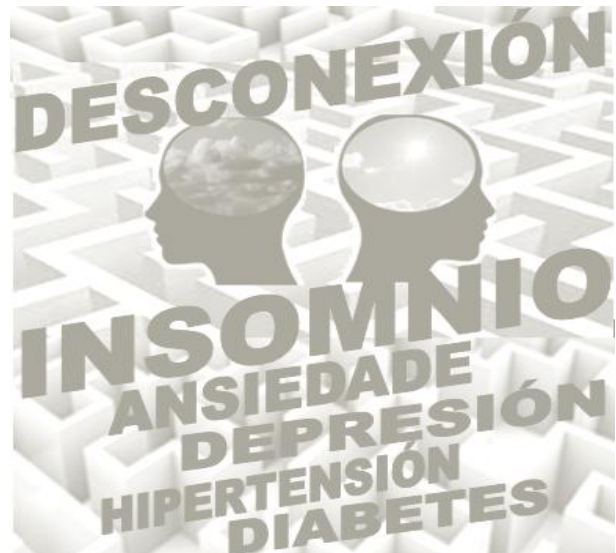
### Xestión deficiente dos cambios

- Ata certo punto, os cambios forman parte da vida diaria. Con todo, se devanditos cambios se impoñen de forma brusca, ou se a persoa non sabe o que está a suceder (en lugar de estar implicada nos devanditos cambios), isto súmase ás presións e esixencias do traballo e xera estrés. Informar e, na medida do posible, im-

plicar ás persoas traballadoras nos cambios axudará a reducir os riscos.

### CONSECUENCIA DO ESTRÉS LABORAL: Unha de cada tres persoas traballadoras do Estado padece insomnio

Segundo o último Informe de Saúde Laboral elaborado pola organización "Cobee", o 37% das persoas traballadoras do Estado español sinala que lle custa moito desconectar das súas tarefas diarias ao acabar a súa xornada laboral.



Esta situación tamén repercute no descanso nocturno, onde unha de cada tres persoas asegura que durme peor por culpa do estrés laboral, e outro 24% afirma que tamén descansa mal, aínda que non o achaca directamente ao seu desempeño no traballo. Así, o insomnio afecta a 4 millóns de adultos, tendo un efecto directo no rendemento diario, producindo déficits cognitivos e de memoria, así como problemas de ansiedade e depresión, hipertensión, diabetes, obesidade, entre outros.

Tal e como se extrae do informe presentado por Cobee, o estrés parece estar á orde do día na con-

torna profesional. Tal é así que, máis da metade (55%) das persoas que traballan no conxunto do Estado asegura ter vivido algún episodio de estrés prolongado no último ano polo seu traballo. Se analizamos os datos por xénero, 2 de cada 3 mulleres viven con estrés polo seu emprego fronte a 1 de cada 2 homes.

En canto ás razóns que levan ás persoas traballadoras sufrir estrés na contorna laboral, o 71% declara a excesiva carga de traballo como o principal problema. Séguenlle a falta de motivación (34%), o ambiente tóxico (33%) e a falta de conciliación (32%). Con todo, chama poderosamente a atención as variacións que se atopan nos motivos en función do xénero, xa que, para os homes, os 3 principais motivos son o exceso de carga laboral (73%), a falta de motivación (36%) e a falta de conciliación (31%), mentres que, no caso das mulleres, os principais motivos son a carga laboral (69%), o ambiente tóxico (38%) e a frustración pola falta de crecemento persoal (35%).

A pesar da situación, só o 18% das persoas asegura solicitar axuda dun especialista da saúde mental. E por sexos, compróbase tamén as grandes diferenzas que existen. Mentres só o 14% dos homes solicitou esa axuda, a porcentaxe de mulleres escala ata o 23%.

Aínda que progresivamente no conxunto do Estado as empresas españolas son máis conscientes da importancia de coidar da saúde mental das persoas traballadoras, aínda un 85% das compañías non conta con ningún sistema para apoiar emocionalmente ao seu persoal.

Todo isto levou a que 1 de cada 3 empregados/as pensase en renunciar ao seu traballo no último ano, mentres que un 12% dos traballadores e traballadoras solicitaron unha baixa por mor do estrés ou ansiedade que padecen e un 10% requiriu, pero dáballe medo pedila.

Ademais, entre os que si solicitaron esa baixa laboral, un 37% considera que a súa carreira viuse lastrada e/o puido perder oportunidades no seu emprego polo feito de necesitar ese parón por mor do seu malestar psicolóxico.

### O ESTRÉS LABORAL NA GALIZA

Entre os accidentes laborais debemos distinguir dúas tipoloxías de orixe: os causados por lesións físicas e os vinculados a factores psicosociais.

No primeiro caso falamos de incidentes con maquinaria, caídas, rachos, golpes ou calquera lesión apreciable a priori á primeira ollada.

Os segundos están motivados por deficiencias na organización ou xestión do traballo, e que poden producir un dano na persoa traballadora. É o caso do estrés, a depresión ou as enfermidades cardiovasculares que, nun momento concreto, tamén poden





manifestarse fisicamente. **Así as cousas, ao redor do 60% dos accidentes rexistrados na Galiza, segundo os últimos informes estatísticos de sinistralidade laboral, estiveron motivados e/ou relacionados co malestar psicosocial na contorna de traballo.**

O estrés, a presión, a mala organización das quendas ou a ampliación da xornada fóra das horas

pactadas no contrato laboral, repercuten de forma directa na persoa traballadora. **Ultimamente as principais causas de morte durante a xornada laboral que se están a producir no noso País, son os infartos e os derrames cerebrais. Cuestións estas intimamente relacionadas con aspectos psicosociais do ámbito laboral.**

### **A problemática do persoal de enfermería no sistema sanitario galego**

*Hoxe por hoxe na nosa Terra estase a producir unha importante movemento de denuncia do colectivo de enfermeiras/os, relacionado co exceso de traballo que está a elevar os problemas de saúde mental do persoal de enfermería afectados polo estrés laboral, a ansiedade e o insomnio.*

*Ultimamente o estrés por acumulación de traballo é algo moi frecuente no día a día do persoal de enfermería galego. A iso súmanse cambios de quendas constantes e falta de estabilidade de moito deste persoal. A maioría do persoal de enfermería sinte que a presión asistencial en hospitais e centros de saúde, entre outras cuestións, ten forte impacto no seu benestar psicolóxico.*

*Así se desprende tamén do Estudo sobre o impacto da presión asistencial na profesión enfermeira 2024, levado a cabo e difundido vai uns poucos días polo Consello Xeral de Colexios de Enfermería de España, no que Galiza figura por diante da media estatal en impacto psicolóxico negativo derivado do traballo.*

*O estrés e a ansiedade son os principais síntomas referidos polas traballadoras deste ámbito. Ademais, case o 70% recoñecen ter episodios de insomnio aos que afectan moito ter que realizar quendas rotatorias, nas que rematan traballando moitas noites, ás veces en servizos nos que teñen que estar toda a noite espertas. Ao final, todo isto acaba estragando o ritmo circadiano e producindo serias dificultades para durmir e descansar axeitadamente.*

*Todas estas cuestións reflíctense tamén nas baixas laborais por ansiedade, estrés ou esgotamento mental entre o persoal de enfermería da Galiza. Preto do 30% das profesionais galegas desta área sinalan ter unha baixa por algunha destas causas, tan só por detrás de Canarias e Cataluña. Isto supón unha gran diferenza, non só coa media estatal, que se sitúa no 23%, senón con outras CCAA como Castela e León ou as Illas Baleares onde non chegan aos quince puntos porcentuais.*

### **O ESTRÉS E O ATRASO NA IDADE DE XUBILACIÓN ENCABEZAN A CLASIFICACIÓN DE PREOCUPACIÓNS LABORAIS DA MAIORÍA DAS PERSOAS TRABALLADORAS NO ANO 2024**

O estrés, o esgotamento emocional e a falta de conciliación entre a vida persoal e a profesional teñen un impacto na saúde dos traballadores/as, e é por iso que garantir as condicións e o benestar laboral é un factor determinante que, hoxe en día, escala posicións nas empresas. De acordo cos datos do estudo “*State of the Global Workplace*

2024” da consultora Gallup, **un de cada catro empregados/as do Estado español sinte tristeza diaria no seu lugar de traballo e un 36% padece estrés.**

Este tipo de situacións esta a levar en moitas ocasións a que as persoas traballadoras reflexionen e sopesen a súa continuidade no posto de traballo. Neste senso, o *Informe de InfoJobs sobre Intención cambio de emprego* indica que **o 28% dos profesionais considera a saúde mental** (vinculada á sensación de ansiedade ou fatiga pola carga labo-

ral, trastornos do sono xerados polo traballo etc.), **como un dos principais motivos para cambiar de emprego.**

Non é de estrañar, pois que, **segundo o V Barómetro InfoJobs sobre Preocupacións en relación ao emprego, a principal causa sexa o estrés laboral, condicionado polo exceso na carga de traballo ou prazos de entrega axustados** (o concepto foi actualizado no estudo, xa que previamente relacionábase co exceso ou a urxencia de traballo), **que obtén o 56% das mencións.**

**Esta preocupación comparte o primeiro posto co atraso da idade de xubilación, que se mantén no máis alto ano tras ano** (en 2021 e 2022 encabezou a lista). Así, o 56% da poboación activa enquisada mostra inquietude pola posibilidade de ter que traballar ata os 67 anos. En termos porcentuais, ascende 16 puntos respecto a 2022 (40%) e, pola contra, descende 4 puntos en comparación con 2021 (60%).

O incremento na porcentaxe de persoas preocupadas pola xubilación, así como o feito de que siga sendo unha das principais inxedanzas das persoas traballadoras ten que ver coa composición da poboación (segundo datos do SEPE, o 49% do total dos ocupados no Estado español ten máis de 45 anos), e tamén está directamente relacionado coa situación actual do Estado ao redor deste asunto. En 2021, tomouse a decisión de alongar a idade de xubilación, coa idea de ampliála ata os 67 anos en 2027. O atraso da idade de xubilación favorece a sustentabilidade do sistema de pensións; con todo, **pospoñer o fin da vida laboral pode ter consecuencias adversas para a saúde e reducir a**



**esperanza de vida daqueles que optan por facelo. O Estado español posiciónase en 2024 como o peor país da Unión Europea en termos de seguridade da xubilación no Índice Mundial de Xubilación, sendo Suíza, Noruega e Islandia os países que encabezan a lista, de acordo con Natixis Investment Managers. A pesar de incrementar lixeiramente a súa puntuación global nun punto porcentual, pasando do 48% ao 49%, a escala mundial sitúase na posición 39 de 44 países.**

**Segundo coa clasificación, a terceira posición é para o salario. O 55% das persoas traballadoras determina que o aumento dos salarios non compensa o aumento da inflación** (no mes de agosto a taxa de variación anual do IPC situouse no 2,3%). En cuarto lugar, atópanse os salarios/postos non acordes á experiencia e formación dos profesionais, avalado polo 52% dos enquisados. Este motivo descende un posto respecto a 2022 (contabilizouse como terceira preocupación). Finalmente, a quinta preocupación está relacionada coa falta de recoñecemento no traballo (47%).

Realmente atopámonos ante un cambio das prioridades no mercado laboral no que foi gañando importancia o benestar emocional das persoas traballadoras, facéndose fundamental traballar para garantilo, non só para preservar a produtividade, senón tamén e sobre todo para construír unha cultura laboral que priorice ás persoas. Así mesmo, a xubilación é unha preocupación constante ao longo dos últimos anos. A pesar da importancia de propiciar a sustentabilidade do sistema de pensións, non se pode deixar ao carón as consecuencias negativas que esta medida de alongamento forzoso da vida laboral pode ocasionar na saúde e na calidade de vida dos traballadores/as.

### **As mulleres, máis preocupadas polo estrés laboral e o atraso da idade de xubilación**

Respecto ao xénero, as preocupacións varían respecto a homes e mulleres. O aspecto que máis preocupa aos homes é o salario. O 56% dos homes declara que o aumento de salarios non compensa o aumento da inflación (vs. 54% das mulleres). A esta preocupación, séguenlle a inquedanza porque os salarios/postos non sexan acordes á experiencia e formación dos profesionais, e o atraso na idade de xubilación (ambas cun 54%, no caso dos homes o 50% e o 57% no caso das mulleres).

En contraposición, a principal preocupación das mulleres afástase do expresado polos homes. O 60% apunta ao estrés laboral como a súa maior preocupación, fronte ao 53% dos homes (neste senso, os datos de *InfoJobs* publicados en 2023 no marco do Día Mundial da Saúde Mental, determi-

nan que o 47% das mulleres sentiron ansiedade laboral, fronte ao 36% dos homes), seguida do atraso da idade de xubilación (57%) e o aumento dos salarios non compensados polo crecemento da inflación (54%).



Neste sentido, obsérvase unha clara diferenza ante a balanza de preocupacións entre home e mulleres. Elas mostran unha preocupación maior que eles (29% vs. 18%), fronte á desigualdade económica, manifestando inquietude pola brecha de xénero e a insuficiencia do salario mínimo interprofesional. De acordo con os datos do *Ministerio de Igualdade*, o salario medio anual no Estado español varía en máis de 4.000 euros entre mulleres e homes, sendo elas quen rexistran un soldo inferior.

### **O paro xuvenil é o que máis preocupa aos mozos; o estrés laboral, aos de máis de 35 anos, e o atraso na idade de xubilación, dos 45 en diante**

O rango de idade tamén inflúe na orde de preocupacións en relación ao emprego, variando de for-

ma relevante segundo o segmento. O que preocupa aos máis novos (16-24 anos) é o paro xuvenil (51%), o que supón unha subida de 5 pp. respecto a 2022 (46%). Neste sentido, esta preocupación está estreitamente relacionada co feito de que o Estado español lidera o paro da xente moza na Unión Europea, rexistrando unha cifra do 27%, por diante de Grecia (24%), Suecia (23%) e Portugal (23%). En segundo e terceiro lugar, preocúpalles o estrés laboral (50%) e a posibilidade da perda do emprego (48%).

No caso dos profesionais de entre 25 e 34 anos, as primeiras posicións ocúpanas o estrés laboral e os

salarios/postos non acordes á experiencia e formación (ambas cun 59%), o aumento de salarios non compensado coa inflación (58%) e a xubilación (47%).

As persoas de entre 34 e 44 anos son as máis preocupadas polo estrés laboral, cun 61% de mencións neste grupo. Doutra banda, nos grupos de máis idade a preocupación principal pasa a ser o atraso na idade de xubilación. Isto reflíctese en que o 66% dos enquisados entre 55 e 65 anos e o 60% dos que teñen entre 45 e 54 anos mencionan este tema como a súa principal inquietude.

Fontes: EU-OSHA, INSST, OIT, OMS

## INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# Perfil de vulnerabilidade das persoas traballadoras de máis de 55 anos

**A** atención á idade e é unha das liñas básicas enmarcadas no Marco Estratéxico Europeo de Seguridade e Saúde no Traballo 2010-2027, que recolle entre os seus obxectivos transversais “anticipar e xestionar o cambio no novo mundo do traballo que traen as transicións ecolóxica, dixital e demográfica”. A tendencia imparable cara o envellecemento da poboación traballadora e a prolongación da vida laboral obrigan a abordar a xestión da idade dentro das empresas dende unha nova perspectiva; así, faise preciso mudar o enfoque tradicional sobre as limitacións das persoas traballadoras de maior idade hacia un enfoque integrador que considere as vulnerabilidades e fortalezas deste grupo de idade e a súa convivencia con outras persoas traballadoras do seu entorno laboral con idades diferentes.

Dende o punto de vista da prevención de riscos laborais, a inclusión da xestión da idade na avaliación de riscos facilitará a adecuación entre as esixencias do posto e as capacidades psicofísicas das persoas que deban desenvolver as tarefas do posto, a planificación e implantación de medidas





preventivas adaptadas aos distintos grupos de idade e o deseño e adaptación do posto en caso de ser necesario.

Particularizando a inclusión da xestión da idade na prevención de riscos laborais da empresa para o grupo das persoas que teñen máis de 55 anos, será necesario identificar as tendencias que configuran o proceso de envellementamento, os riscos que poden asociarse aos efectos que a idade ten nas capacidades das persoas e as tarefas que poden verse afectadas por este proceso natural.

De seguido, tentaremos estruturar a través dunha táboa o que denominamos perfil de vulnerabilidade das persoas traballadoras de máis de 55 anos, atendendo a unha clasificación das capacidades

psicofísicas sensibles ao avellentamento en capacidades de tipo físico, de tipo psicolóxico e de carácter psicosocial; dentro do perfil de vulnerabilidade, indicaremos para cada unha das capacidades que varía coa idade, os riscos que leva asociados, exemplos de tarefas que poden verse afectadas e exemplos de medidas preventivas a ter en conta.

**Relación das capacidades físicas que varían coa idade:** menor capacidade aeróbica; menor forza muscular; menor forza de agarre; diminución do equilibrio estático; diminución do equilibrio dinámico; menor flexibilidade; intolerancia aos cambios de temperatura e á calor; variación da masa corporal (redución da masa ósea e muscular, incremento da masa graxa).

## PERFIL DE VULNERABILIDADE DOS T+55

### Capacidades afectadas

#### FÍSICAS

<b>DIMINUCIÓN DA CAPACIDADE AERÓBICA</b>	Aumento da cantidade de osíxeno necesaria polo organismo na realización do exercicio físico.
<b>Riscos asociados</b>	Fatiga Carga física do traballo Ritmo de traballo Exposición a Axentes Químicos
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	Tarefas que requiran dun esforzo físico intenso. Por exemplo: traballos na construción (albanaría, encofrado, ferralla, cantería, escaiola, fontanería); industria (pintado, chorreado, tarefas de mantemento, pulido, soldadura, minería, operadores/as en industria química, téxtil ou curtido de pel); traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes, servizos (persoal instrutor de actividades deportivas, salóns de peiteado, sopladores/as de vidro).
<b>Algunhas medidas preventivas</b>	Evitar tarefas que requiran un gran esforzo físico Planificar axeitadamente os descansos de traballo Formación no uso de medios mecánicos de axuda Redefinir e adaptar o posto de traballo se é preciso Evitar postos de traballo con exposición prolongada a tóxicos Facilitar os EPIs axeitados a cada tipo de contaminante Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55 Instaurar na empresa programas formativos de control do tabaquismo Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT) do traballador/a.

<b>DIMINUCIÓN DA FORZA MUSCULAR</b>	Maniféstase principalmente como perda de forza muscular, tanto de pernas como de presión manual. Algúns estudos amosaron que os descenso máis importantes prodúcense a partires dos 44 anos e a partires dos 64 en relación ás pernas.
<b>Riscos asociados</b>	<p>Caídas ao mesmo nivel                  Caídas a distinto nivel                  Caída de obxectos por manipulación                  Carga física do traballo                  Trastornos musculoesqueléticos                  Manipulación manual de cargas                  Posturas forzadas                  Movements repetitivos                  Sobresforzos                  Ritmo de traballo                  Ergonomía de máquinas e ferramentas</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	Traballos que requiran esforzo muscular tanto por intensidade como por movementos repetitivos. Por exemplo: traballos na construción (albanería, encofrado, ferralla, cantería, escaiola, fontanería, carpintería, soldadura, instalación de fachadas); industria (pintado, chorreado, tarefas de mantemento, soldadura, calderería, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, mecánicos axustadores, traballos en cadeas de produción, carpintería, carpintería metálica, ferro, forxa); traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (persoas instrutoras de actividades deportivas, salóns de peiteado, cociñas, camareiras/os, limpeza, recollida de lixo, artesáns, traballos na industria da alimentación); mar (mariñeiros/as, mariscadoras); sanidade (auxiliares de enfermaría, persoal celador, persoal de atención aos maiores).
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Orde e limpeza no lugar de traballo                  Eliminar superficies esvaradías                  Planificar axeitadamente os descansos de traballo                  Evitar tarefas que esixan posturas forzadas                  Evitar tarefas que requiran o emprego de moita forza                  Evitar tarefas que impliquen moita inclinación ou torsión das costas                  Redefinir e adaptar o posto de traballo se é preciso                  Formar aos traballadores/as en técnicas axeitadas de levantamento e transporte de cargas                  Favorecer que as cargas poidan ser transportadas preto do corpo                  Formación no uso de medios mecánicos de axuda                  Rotación de postos de traballo para diminuír a exposición                  Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55                  Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde                  Desenvolvemento de programas de exercicio físico para a mellora e mantemento da forza muscular.                  Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.                  Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT                  Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>DIMINUCIÓN DA FORZA DE AGARRE</b>	Está relacionada coa perda de forza muscular en xeral. Nun estudo lonxitudinal para homes entre 51 e 84 anos estimouse que a redución media é dun 2,8% por ano (aínda que a redución non é lineal; 2% en menores de 60 e 3,4% nos maiores de 75).
<b>Riscos asociados</b>	<p>Caída de obxectos por manipulación                  Manipulación manual de cargas                  Movements repetitivos                  Sobresforzos                  Posturas forzadas                  Ergonomía de máquinas e ferramentas</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	Traballos que requiran a suxeición de útiles ou ferramentas durante períodos prolongados de tempo. Por exemplo: traballos na construción (albanería, encofrado, ferralla, cantería, escaiola, fontanería, carpintería, soldadura, instalación de fachadas); industria (pintado, chorreado, tarefas de

	<p>mantemento, soldadura, calderería, pulido, traballos en almacén, de reposición, traballos de mecánica, mecánicos axustadores, traballos en cadeas de produción, carpintaría, carpintaría metálica, ferro, forxa); traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (salóns de peiteado, cociñas, camareiras/os, limpeza, recollida de lixo, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros/as, mariscadoras); sanidade (persoal auxiliar de enfermaría, celador e de atención aos maiores).</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Planificar descansos entre as diferentes tarefas ou estipular pausas máis frecuentes aínda que sexan de maior brevidade.                  Limitar levantamentos de cargas                  Mellorar a ergonomía de máquinas e ferramentas empregadas por T+55                  Rotación de postos de traballo para diminuír a exposición                  Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55                  Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde                  Desenvolvemento de programas de exercicio físico para a mellora e mantemento da forza muscular.                  Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT<sup>+</sup>) do traballador/a.                  Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT                  Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>DIMINUCIÓN DO EQUILIBRO ESTÁTICO</b>	<p>As desordes do equilibrio están relacionadas con afeccións coma: déficits de propiocepción, problemas de visión, sentido vestibular, función muscular, tempo de reacción. Non hai unha relación lineal coa idade, máis esta ten como consecuencia a redución do equilibrio tanto estático como dinámico.                  As desordes no equilibrio maniféstanse nun baixo rendemento en tarefas como estar de pé, inclinarse, subir escaleiras ou camiñar.</p>
<b>Riscos asociados</b>	<p>Caídas a distinto nivel                  Posturas forzadas                  Bipedestación prolongada</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Traballos que requiran de posturas forzadas ou bipedestación prolongada.                  Por exemplo: traballos na construción (albanería, encofrado, ferralla, cantería, escaiola, fontanería, carpintería, solado, instalación de fachadas ... etc); industria (pintado, chorreado, tarefas de mantemento, soldadura, calderería, pulido, traballos de reposición, traballos de mecánica, mecánicos axustadores, traballos en cadeas de produción, carpintaría, carpintaría metálica, ferro, forxa), traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (salóns de peiteado, cociñas, dependentas/es, persoal de caixa, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros/as, mariscadoras).</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Eliminar superficies esvaradías                  Evitar traballo en espazos con accesibilidade limitada ou que requiran de posturas forzadas (agachados, crequenhas, con torsións das costas, traballos por riba dos ombros)                  Evitar traballos en altura                  Sinalizar axeitadamente as zonas de traballo                  Aumento de iluminación nas zonas de traballo                  Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55                  Desenvolvemento de programas de exercicio físico para a mellora e mantemento do equilibrio.                  Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT<sup>+</sup>) do traballador/a.                  Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT                  Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>DIMINUCIÓN DO EQUILIBRO DINÁMICO</b>	<p>As desordes do equilibrio están relacionadas con afeccións coma: déficits de propiocepción, problemas de visión, sentido vestibular, función muscular, tempo de reacción. Non hai unha relación lineal coa idade, mais esta ten como consecuencia a redución do equilibrio tanto estático como dinámico.                  A diminución do equilibrio ten como consecuencia: redución da velocidade da marcha, redución do tempo de apoio dun pé, redución da lonxitude da zancada, aumento do tempo de apoio dos dous pés, menor flexión do xeonllo e do nocello polo que se incrementa o risco de contacto do pé con obstáculos.</p>

<b>Riscos asociados</b>	<p>Caídas ao mesmo nivel                  Caídas a distinto nivel                  Golpes contra obxectos inmóviles                  Posturas forzadas                  Iluminación                  Sinalización                  Medidas de emerxencia</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Traballos que requiran de desprazamento a pé.                  Por exemplo: traballos na construción (albanería, encofrado, ferralla, cantería, escaiola, fontanería, carpintería, solado, instalación de fachadas... etc); industria (tarefas de mantemento, traballos en almacén, de reposición, traballos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, caldeiraría), traballos agrícolas, traballos de xardinaria e montes; servizos (cociñas, camareiras/os, limpeza, dependentas/es, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros/as, mariscadoras); sanidade (persoal de: enfermaría, auxiliar de enfermaría, celador e de atención aos maiores).</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Orde e limpeza no lugar de traballo                  Eliminar superficies esvaradías                  Evitar traballo en espazos con accesibilidade limitada ou que requiran de posturas forzadas (agachados, crequenhas, con torsións das costas, traballos por riba dos ombros)                  Sinalizar axeitadamente as zonas de traballo                  Aumento de iluminación nas zonas de traballo                  Adecuar os planos de emerxencia e evacuación en relación ás vías de evacuación e tempos de evacuación, etc.                  Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55                  Desenvolvemento de programas de exercicio físico para a mellora e mantemento do equilibrio.                  Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.                  Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT                  Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>REDUCCIÓN DA MOVILIDADE ARTICULAR E DA FLEXIBILIDADE</b>	<p>A flexibilidade sofre tamén unha redución progresiva coa idade, pero o efecto é específico para cada movemento articular. Existen diversos estudos que nos proporcionan información sobre porcentaxes de diminución no tren superior. Os valores medios de redución tenden a ser maiores en mulleres que en homes; despois dos 60 anos esa diferenza aumenta, e a muller é entre un 20 e un 40% máis flexible que o varón; pero segundo outros estudos, o efecto de xénero é máis débil que o da idade.</p>
<b>Riscos asociados</b>	<p>Caídas ao mesmo nivel                  Caídas a distinto nivel                  Manipulación manual de cargas                  Ergonomía de máquinas e ferramentas                  Sobresforzos                  Posturas forzadas                  Trastornos musculoesqueléticos                  Movements repetitivos</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Traballos que requiran desprazamentos ou flexión de articulacións.                  Por exemplo: traballos na construción (albanería, encofrado, ferralla, cantería, escaiola, fontanería, carpintería, solado, instalación de fachadas... etc); industria (tarefas de mantemento, traballos en almacén, de reposición, traballos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, caldeiraría), traballos agrícolas, traballos de xardinaria e montes; servizos (cociñas, camareiras/os, limpeza, dependentas/es, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros/as, mariscadoras); sanidade (persoal de: enfermaría, auxiliar de enfermaría, celador e de atención aos maiores); traballos en oficinas.</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Evitar tarefas que impliquen moita inclinación ou torsión das costas                  Planificar axeitadamente os descansos de traballo                  Evitar traballo en espazos con accesibilidade limitada ou que requiran de posturas forzadas (agachados, crequenhas, con torsións das costas, traballos por riba dos ombros)</p>



	<p>Evitar traballos en altura                  Evitar traballos en espazos confinados                  Limitar levantamentos de cargas                  Favorecer que as cargas poidan ser transportadas preto do corpo                  Adaptar o posto de traballo se é preciso.                  Mellorar a ergonomía de máquinas e ferramentas empregadas por T+55                  Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55                  Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde                  Desenvolvemento de programas de exercicio físico para a mellora e mantemento da mobilidade articular.                  Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.                  Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT                  Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>MENOR TOLERANCIA AOS CAMBIOS DE TEMPERATURA</b>	
<b>Riscos asociados</b>	<p>Exceso de frío ou calor no posto de traballo                  Fatiga                  Carga física do traballo                  Ritmo de traballo</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Traballos ao aire libre, en condicións de disconfort térmico ou temperaturas extremas. Por exemplo: traballos na construción en exterior (albanelaría, encofrado, ferralla, cantería, fontanería, instalación de fachadas... etc); industria (tarefas de mantemento en exterior ou en sistemas de refrixeración e climatización, traballos en cámaras frigoríficas, traballos de reposición, traballos de mecánica, carpintería metálica, soldadura, caldeiraría, traballos en fundicións, ferro e forxa), traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (coñías, limpeza, traballo na industria da alimentación onde se empreguen cámaras ou fornos); mar (mariñeiros/as, mariscadoras); traballos en oficinas.</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Evitar tarefas que requiran un gran esforzo físico                  Iniciar as tarefas co tempo suficiente para que o traballador/a poida aclimatarse                  Dispor de salas de descanso onde os traballadores/as poidan aclimatarse                  Uso de roupa de abrigo, luvas térmicas...                  Planificar axeitadamente os descansos de traballo                  Redefinir e adaptar o posto de traballo se é preciso                  Facilitar os EPIs axeitados                  Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55                  Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde                  Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.                  Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT                  Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>VARIACIÓNS DA MASA CORPORAL</b>	<p>O corpo está composto, ademais de por auga, de músculo, graxa e oso. A partires dos 50 anos, prodúcese modificacións nos músculos, a graxa e os osos das persoas que non fan exercicio físico regularmente. Os cambios aos que nos referimos serían: a diminución da masa ósea, a diminución da masa muscular e o aumento da masa graxa. No caso das mulleres maiores, tendencia a sufrir osteoporose, osteoartrite.</p>
<b>Riscos asociados</b>	<p>Caídas ao mesmo nivel                  Caídas a distinto nivel                  Caída de obxectos por manipulación                  Carga física do traballo                  Trastornos musculoesqueléticos                  Manipulación manual de cargas                  Posturas forzadas                  Movements repetitivos                  Sobresforzos</p>

	<p>Ritmo de traballo</p> <p>Ergonomía de máquinas e ferramentas</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Tarefas que requiran de forza física, de posturas forzadas ou con ritmos de traballo intensos. Por exemplo: traballos na construción (albanelaría, encofrado, ferralla, cantería, escaiola, fontanería, carpintería, solado... etc); industria (tarefas de mantemento, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, caldeiraría, ferro e forxa), traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (persoal instrutor de actividades deportivas, cociñas, camareiras/os, limpeza, dependentas/es, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros/as, mariscadoras); sanidade (persoal de: enfermaría, auxiliar de enfermaría, celador e de atención aos maiores); traballos en oficinas.</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Orde e limpeza no lugar de traballo</p> <p>Eliminar superficies esvaradías</p> <p>Planificar axeitadamente os descansos de traballo</p> <p>Evitar tarefas que esixan posturas forzadas</p> <p>Evitar tarefas que requiran o emprego de moita forza</p> <p>Favorecer que as cargas poidan ser transportadas preto do corpo</p> <p>Formar aos traballadores/as en técnicas axeitadas de levantamento e transporte de cargas.</p> <p>Evitar tarefas que impliquen moita inclinación ou torsión das costas</p> <p>Redefinir e adaptar o posto de traballo se é preciso</p> <p>Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55</p> <p>Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde</p> <p>Desenvolvemento de programas de exercicio físico para a mellora e mantemento da forma física.</p> <p>Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p> <p>Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p> <p>Prevenção específica de xénero nos procesos de rehabilitación e reincorporación</p>
<b>APARICIÓN DE ENFERMIDADES CRÓNICAS SOCIADAS Á IDADE</b>	<p>Hipercolesterolemia</p> <p>Diabete</p> <p>Enfermidades cardiovasculares</p> <p>Incontinencia urinaria</p> <p>Menopausa</p> <p>Algúns tipos de cancros (endometrio, mama)</p> <p>Maior probabilidade de desenvolver enfermidades profesionais con longo período de latencia</p> <p>Enfermidades respiratorias</p> <p>Sensibilización a contaminantes químicos</p>
<b>Riscos asociados</b>	<p>Polimedicación</p> <p>Comorbilidade</p> <p>Falla de vixilancia da saúde específica</p> <p>Ritmo de traballo</p> <p>Carga física do traballo</p> <p>Ausencias prolongadas ao traballo</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Tarefas que requiran carga física, ritmos intensos de traballo.</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Evitar tarefas que requiran un gran esforzo físico</p> <p>Planificar axeitadamente os descansos de traballo</p> <p>Redefinir e adaptar o posto de traballo se é preciso</p> <p>Evitar postos de traballo con exposición prolongada a tóxicos</p> <p>Facilitar os EPIs axeitados a cada tipo de contaminante</p> <p>Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde</p> <p>Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55</p> <p>Desenvolvemento de programas de exercicio físico, alimentación sa e hábitos saudables para todos os traballadores/as e adaptados a traballadores/as que padezan algunha enfermidade crónica.</p> <p>Axudar ás mulleres en situación de menopausa con medidas sinxelas e non estigmatizantes</p>

	<p>no lugar de traballo (acceso a auga potable, varias capas de roupa nos uniformes...)</p> <p>Avaliar o estado de saúde dos T+55 con probas específicas como poden ser o índice de Charlson ou o Índice de enfermidade coexistente (índice Kaplan).</p> <p>Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p> <p>Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>TRASTORNOS DO SONO</b>	<p>Coa idade, os patróns de sono tenden a cambiar. A maioría das persoas atopan que o proceso de avellentamento os leva a ter dificultades para conciliar o sono. As persoas maiores espertan con máis frecuencia porque pasan menos tempo no sono profundo. A privación do sono co tempo pode ocasionar confusión e outros cambios mentais. Os problemas máis frecuentes que poden derivar son: insomnio, síndrome das pernas inquietas, narcolepsia ou hipersomnía.</p>
<b>Riscos asociados</b>	<p>Ritmo de traballo</p> <p>Carga de traballo</p> <p>Diminución da atención</p> <p>Susceptibilidade a sufrir accidentes</p> <p>Fatiga física e mental</p> <p>Estrés</p> <p>Problemas emocionais e de comportamento</p> <p>Menor produtividade</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Tarefas que requiran de moita atención ou precisión.</p> <p>Por exemplo: traballo nocturno (panadeiros/as, vixilantes...) operarios/as de máquinas de precisión (xoiería, ourivería, relojería, montaxe de equipos electrónicos), operarios/as de guindastres e maquinaria pesada, control aéreo ou persoal que manexe pantallas alfanuméricas, operadores/as en plantas químicas, sanidade (persoal médico, de cirurxía e de enfermaría).</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Evitar ambientes ruidosos</p> <p>Flexibilidade horaria</p> <p>Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55</p> <p>Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde</p> <p>Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p> <p>Desenvolvemento de programas de exercicio físico, alimentación sa e hábitos saudables para todos os traballadores/as e adaptados a T+55.</p>
<b>AFECCIÓNS NA VISTA</b>	<p>A idade pode ocasionar problemas visuais como poden ser: menor agudeza visual, sensibilidade ao contraste, menor percepción de profundidade, diminución do campo visual, diminución da coordinación óculo-manual e óculo-pédica.</p>
<b>Riscos asociados</b>	<p>Caídas ao mesmo nivel</p> <p>Caídas a distinto nivel</p> <p>Pegadas sobre obxectos</p> <p>Golpes sobre obxectos inmóviles</p> <p>Golpes e contactos con elementos móbiles da máquina</p> <p>Golpes con obxectos e ferramentas</p> <p>Atrapamento por ou entre obxectos</p> <p>Accidentes de tráfico</p> <p>Iluminación</p> <p>Pantallas de visualización de datos</p> <p>Medidas de emerxencia e evacuación</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Afecta a todo tipo de tarefas, especialmente a aquelas que precisen dunha especial precisión e agudeza visual.</p> <p>Por exemplo: traballos na construción (operarios/as de guindastres e maquinaria pesada e en menor medida albanelaría, encofrado, ferralla, cantería, escaiola, fontanería, carpintería, solado, instalación de fachadas, ... etc); industria (operarios/as de máquinas de precisión, xoiería, ourivería, relojería, montaxe de equipos electrónicos, persoal que manexe pantallas alfanuméricas, operadores/as en plantas químicas, tarefas de mantemento, traballos en almacén con carretas elevadoras, traballos de mecánica, carpintería, carpintería metálica,</p>

	<p>soldadura, caldeiraría), conducción de maquinaria en traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (transporte, control aéreo, cocifas, camareiras/os, limpeza, dependentas/es, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros/as, mariscadoras); sanidade (persoal médico, de cirurxía e de enfermaría).</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Orde e limpeza no lugar de traballo                  Sinalizar axeitadamente as zonas de traballo, zonas de paso e máquinas.                  Aumento da iluminación das zonas de traballo                  Identificación de EPIs axeitados aos T+55 para a realización dalgunhas tarefas (gafas de protección graduadas)                  Maior contraste nas máquinas que teñan PVD's                  Maior tamaño de letra nos monitores e pantallas e nos procedementos de traballo escritos.                  Instalación de dispositivos para evitar cegamentos                  Evitar tarefas que impliquen moita coordinación óculo-manual e óculo-pédica                  Adecuar os planos de emerxencia e evacuación en relación á iluminación e sinalización.                  Realización de controis periódicos de visión                  Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55                  Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.                  Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT                  Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>AFECCIÓNS NO OÍDO</b>	<b>Hipoacusia</b>
<b>Riscos asociados</b>	<p>Hipoacusia                  Caídas ao mesmo nivel                  Caídas a distinto nivel                  Golpes e contactos con elementos móbiles da máquina                  Atropelos                  Accidentes de tráfico                  Limitacións na comunicación                  Medidas de emerxencia e evacuación                  Sinalización</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Tarefas relacionadas con sinais acústicos e ordes ou comunicación verbal.                  Por exemplo: traballos na construción con maquinaria ou en ambiente ruidoso (operarios/as de guindastres e maquinaria pesada, encofrado, ferralla, cantería, carpintería, instalación de fachadas,... etc); industria (operadores/as en plantas químicas, tarefas de mantemento, traballos en cadeas de produción, traballos en almacén con carretas elevadoras, traballos de mecánica, carpintería, carpintería metálica), traballos agrícolas e conducción de maquinaria en traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (control aéreos, limpeza de zonas industriais); mar (mariñeiros/as, mariscadoras).</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Orde e limpeza no lugar de traballo                  Eliminar superficies esvaradías                  Evitar traballos en altura                  Deseño axeitado das máquinas                  Establecer mecanismos alternativos de comunicación (xestual, intercomunicadores... etc)                  Delimitar e sinalizar correctamente as zonas de paso de persoas e vehículos                  Evitar ambientes ruidosos                  Emprego de medidas de protección colectiva                  Facilitar aos traballadores/as protección auditiva                  Identificación de EPIs axeitados aos T+55 para a realización dalgunhas tarefas (audiófonos)                  Aumentar a sinalización naquelas tarefas que dependan de sinais acústicos                  Adecuar os planos de emerxencia e evacuación en relación aos sinais acústicos                  Realización de controis auditivos periódicos                  Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT                  Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación                  Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55                  Avaliar as competencia que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p>

**Relación das capacidades psicolóxicas que varían coa idade:** menor capacidade de reacción; aumento da precisión, aumento do coñecemento, maior experiencia; apoio social, mecanismos diferentes de aprendizaxe.

## PSICOLÓXICAS

<b>TEMPO DE REACCIÓN</b>	Podemos asociar ao deterioro neurolóxico consecuencia da idade e afectará ao plano motor “o tempo que transcorre entre a aparición do estímulo e a execución da resposta motora apropiada”.
<b>Riscos asociados</b>	<p>Golpes e contactos con elementos móbiles da máquina</p> <p>Golpes por obxectos e ferramentas</p> <p>Golpes contra obxectos inmóbiles</p> <p>Atrapamento por ou entre obxectos</p> <p>Atrapamento por envorcamento de máquinas</p> <p>Accidentes de tráfico</p> <p>Atropelos</p> <p>Medidas de emerxencia e evacuación</p> <p>Estrés</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Tarefas que impliquen tempos de reacción curtos ou con dificultade para que a persoa traballadora dispoña de todo o tempo que precise.</p> <p>Por exemplo: traballos na construción con maquinaria (operarios/as de guindastres e maquinaria pesada... etc); industria (operadores/as en plantas químicas, persoal que manexa pantallas alfanuméricas, tarefas de mantemento, traballos en cadeas de produción, traballos en almacén con carretas elevadoras), condución de maquinaria en traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (control aéreo, transporte); mar (mariñeiros/as), telemarketing, traballos de oficina que requiran de toma de decisións rápidas.</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Deseño axeitado do posto de traballo</p> <p>Delimitar e sinalizar correctamente as zonas de paso de persoas e vehículos</p> <p>Facer avaliacións do estrés para acadar ritmos de traballo axeitados aos T+55</p> <p>Axuste do ritmo de traballo</p> <p>Axuste da carga de traballo</p> <p>Evitar os postos de traballo que impliquen tempos de reacción moi curtos ou movementos moi rápidos.</p> <p>Evitar postos de traballo que non permitan a planificación temporal</p> <p>Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55</p> <p>Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p> <p>Desenvolvemento de programas formativos de educación viaria e mellora da condución.</p> <p>Desenvolvemento de programas de exercicio físico, alimentación sa e hábitos saudables para o mantemento e mellora da boa forma física de todos os traballadores/as.</p> <p>Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>DIMINUCIÓN DA INTELIXENCIA FLUÍDA</b>	Tamén se asocia ao deterioro neurolóxico consecuencia da idade e aos cambios cerebrais que se producen.
<b>Riscos asociados</b>	<p>Formación e información</p> <p>Obsolescencia</p> <p>Perda de control sobre o traballo</p> <p>Carga mental</p> <p>Estrés</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Tarefas que impliquen modificacións frecuentes dos mecanismos de realización do traballo (cambios tecnolóxicos, programas informáticos...) ou que non permitan unha planificación temporal do traballo.</p> <p>Por exemplo: tarefas de departamentos administrativos e comerciais relacionados coas novas</p>



	tecnoloxías, tarefas de tecnoloxías de información e comunicación, profesionais do ensino, persoal deseñador de software, persoal científico e investigador, fabricación e reparación de produtos electrónicos, traballos en aeronáutica (control aéreo, pilotaxe, persoal técnico de mantemento e seguridade...); operadores/as de bolsa, entidades financeiras.
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Elaborar instrucións de traballo que sexan precisas para que o traballador/a as realice adecuadamente</p> <p>Evitar postos de traballo que non permitan a planificación temporal</p> <p>Evitar os postos de traballo que impliquen tempos de reacción moi curtos ou movementos moi rápidos.</p> <p>Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a</p> <p>Facer avaliacións do estrés para acadar ritmos de traballo axeitados aos T+55</p> <p>Non excluír da formación aos T+55</p> <p>Realizar formación específica para T+55</p> <p>Elaborar programas formativos que fomenten a motivación dos traballadores/as</p> <p>Garantir que os medios materiais e pedagóxicos usados na formación son os axeitados para T+55</p> <p>Desenvolvemento de programas de mantemento e mellora das capacidades intelectuais.</p>

**Relación das capacidades psicosociais que varían** das e ao exceso de xornada; necesidade de concioa idade: maior sensibilidade ao traballo a quen- liación.

## PSICOSOCIAIS

<b>TRABALLO A QUENDAS</b>	As consecuencias do traballo a quendas poden ser máis significativas no caso dos traballadores/as de maior idade.
<b>Riscos asociados</b>	<p>Manifestación das consecuencias das alteracións de ritmo circadiano</p> <p>Alteracións do sono</p> <p>Ritmo de traballo</p> <p>Carga de traballo</p> <p>Diminución da atención</p> <p>Susceptibilidade a sufrir accidentes</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	Todas os traballos a quendas Profesionais da sanidade, de atención aos maiores e coidados; traballos industriais en continuo (fundicións, fabricación de aluminio, centrais térmicas... etc.)
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Eliminar as quendas de noite a T+55</p> <p>Dispoñibilidade de máis días libres para T+55 despois de períodos intensos de traballo</p> <p>Mellorar a organización do traballo a quendas e rotación dos postos de traballo</p> <p>Redefinir e adaptar o posto de traballo se fose preciso (traballo único de mañá ou tarde)</p> <p>Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p> <p>Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p>
<b>EXCESO DE XORNADA</b>	As consecuencias do exceso de xornada poden ser máis significativas no caso dos traballadores/as de maior idade polas súas características particulares.
<b>Riscos asociados</b>	<p>Trastornos musculoesqueléticos</p> <p>Manipulación manual de cargas</p> <p>Posturas forzadas</p> <p>Movementos repetitivos</p> <p>Sobresforzos</p> <p>Ritmo de traballo</p> <p>Carga de traballo</p> <p>Diminución da atención</p> <p>Susceptibilidade a sufrir accidentes</p> <p>Estrés</p> <p>Carga mental</p>

<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Tarefas afectadas por picos de produción ou desaxustes na organización do traballo que poden requirir de excesos de xornada.</p> <p>Por exemplo: picos en cadeas de produción, industria, sector naval, construción... normalmente coincidindo con prazos de entrega; traballos administrativos en xestorías, asesorías coincidindo coa presentación de trimestres, declaración da renda, etc; Traballos onde é frecuente o exceso de xornada encuberto (sector bancario, hostalaría, comerciais e traballos por obxectivos... etc)</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Evitar os excesos de xornada para T+55</p> <p>Dispoñibilidade de máis días libres para T+55 despois de períodos intensos de traballo</p> <p>Planificación do traballo con reforzos no cadro de persoal se é preciso</p> <p>Organización do traballo por quendas e rotación dos postos de traballo</p> <p>Evitar postos de traballo que non permitan a planificación temporal</p> <p>Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p>
<b>PREXUÍZOS SOCIAIS SOBRE A IDADE</b>	<p>Afectan aos traballadores/as maiores e ao seu entorno laboral incidindo na súa motivación e xerando dificultades para a reincorporación ao mundo laboral ou ao mantemento do posto de traballo. O fenómeno do “teito de cristal “ para o desenvolvemento profesional das mulleres acrecéntase como consecuencia da idade.</p>
<b>Riscos asociados</b>	<p>Estrés</p> <p>Depresión</p> <p>Fatiga emocional</p> <p>Medo ao fracaso</p>
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	<p>Tarefas con carga física onde as diferenzas xeracionais poidan supor un agravio para os T+55 por non estar adaptada a carga de traballo, tarefas que requiran de adaptacións frecuentes a novos modelos de produtos e tarefas nas que o aspecto físico da persoa traballadora entre en conflito co perfil de imaxe proposto pola empresa.</p> <p>Por exemplo: traballos na construción (operarios/as de guindastres e maquinaria pesada, albanelería, encofrado, ferralla, cantería, escaiolas, fontanería, carpintería, solado, instalación de fachadas,... etc); industria (tarefas de mantemento, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, caldeiraría, montaxe de equipos electrónicos, persoal que manexe pantallas alfanuméricas); operadores/as en plantas químicas, traballos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, caldeiraría; traballos de xardinaría e montes; servizos (transporte, control aéreo, cociñas, camareiras/os, limpeza, dependentas/es, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros/as, mariscadoras); sanidade (persoal médico, de cirurxía, de enfermaría), comerciais.</p>
<b>Medidas preventivas</b>	<p>Aproveitar a experiencia dos traballadores/as na formación a través de plans de transferencia de coñecementos entre as diferentes xeracións.</p> <p>Facer avaliacións do estrés para acadar ritmos de traballo axeitados aos T+55</p> <p>Non excluír da formación aos T+55</p> <p>Realizar formación específica para T+55</p> <p>Promover o desenvolvemento da carreira profesional e o recoñecemento dentro da empresa (en igualdade de condicións entre homes e mulleres).</p> <p>Elaborar programas formativos que fomenten a motivación dos traballadores/as</p> <p>Garantir que os medios materiais e pedagóxicos usados na formación son os axeitados para T+55</p> <p>Desenvolvemento de programas de mantemento e mellora das capacidades físicas e intelectuais.</p> <p>Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación</p> <p>Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p>

<b>CONCILIACIÓN</b>	As necesidades de conciliación da vida laboral e persoal cambian pero non desaparecen co aumento da idade. As mulleres vense, en xeral, máis afectadas por estas necesidades.
<b>Riscos asociados</b>	Estrés Problemas emocionais e de comportamento Baixa motivación Insatisfacción Menor produtividade
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	Tarefas con pouca flexibilidade horaria, con pouca posibilidade de redución de xornada por razóns distintas do coidado dos fillos ou con excesos de xornada frecuentes. Por exemplo: traballos na construción (sector pouco feminizado onde non son frecuentes as reducións de xornada); industria (conserveiras, alimentación, téxtil, traballos agrícolas e gandeiros... sectores feminizados onde as traballadoras precisen de conciliación por razóns distintas do coidado dos fillos); servizos (cociñas, camareiras/os, limpeza, dependentas/es con pouca flexibilidade horaria); mar (mariñeiros/as); sanidade (persoal médico, de enfermaría, auxiliar de enfermaría, celador e de atención a maiores); traballos en oficinas con horarios pouco flexibles.
<b>Medidas preventivas</b>	Flexibilidade horaria Ofrecer aos T+55 máis tempo libre Posibilidade de redución de xornada Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación Desenvolvemento de programas que axuden á xestión do estrés Ter en conta a relevancia destas necesidades nos sectores feminizados
<b>RESISTENCIA AO CAMBIO</b>	É unha característica propia de todas as persoas pero se ve incrementada coa idade, influída en parte polas dificultades engadidas que experimentan as persoas de maior idade para aprender cousas novas sen as adaptacións pedagóxicas axeitadas.
<b>Riscos asociados</b>	Obsolescencia Cambios na organización do traballo Estrés Problemas emocionais e de comportamento Baixa motivación Insatisfacción Menor produtividade Medo ao fracaso Perda de control sobre o traballo
<b>Exemplos de tarefas afectadas</b>	Tarefas que impliquen modificacións frecuentes dos mecanismos de realización do traballo (cambios tecnolóxicos, programas informáticos...) ou que non permitan unha planificación temporal do traballo. Por exemplo: Operadores/as de máquinas industriais (pontes grúa, tornos, fresadoras, prensas...) operarios/as de máquinas de precisión, montaxe de equipos electrónicos, informáticos e tecnoloxías da información e comunicación, persoal que manexe pantallas alfanuméricas, operadores/as en plantas químicas, tarefas de mantemento, traballos de mecánica; sanidade (persoal médico, de cirurxía e de enfermaría), ensino.
<b>Medidas preventivas</b>	Elaborar programas de formación dirixidos á preparación e adecuación ás novas situacións ou condicións de traballo. Introducir os cambios no traballo de forma gradual. Aproveitar a experiencia dos traballadores/as na formación a través de plans de transferencia de coñecementos entre as diferentes xeracións. Realizar formación específica para T+55. Elaborar programas formativos que fomenten a motivación dos traballadores/as. Garantir que os medios materiais e pedagóxicos usados na formación son os axeitados para T+55.

Ligazón á táboa [Perfil de vulnerabilidade T+55](#)

Fonte: [Guía de Seguridade e Saúde Laboral para persoas traballadoras maiores de 55 anos. Riscos](#)

[novos e emerxentes](#). Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. Confederación Intersindical Galega.

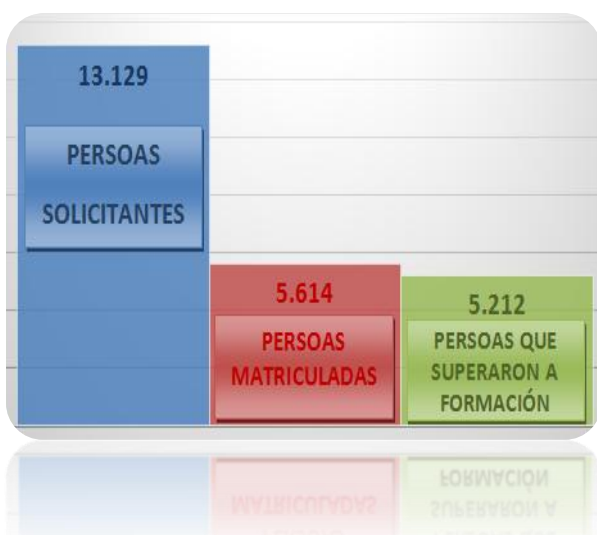
# Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG.

## Síntese de actividade 2024

*O traballo do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral no ano 2024 centrouse nas liñas de actuación habituais: formación, asesoramento e sensibilización en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral. A programación de actividades de **formación en materia de prevención de riscos laborais** acolleu actividades nos formatos presencial e de teleformación. Como é habitual, a planificación de actividades realizouse tentando atender aos intereses das estruturas da CIG, tanto federativas como de ámbito comarcal ou local.*

Como complemento a estas actividades, e tendo en consideración a elevada demanda observada no ano anterior, continuamos a ofertar cursos de marcado carácter preventivo en modalidade de teleformación: prevención de riscos laborais no marco da acción sindical, dereitos, obrigas e responsabilidades en prevención de riscos laborais, a protección da saúde e a mellora das condicións de traballo, adaptación de postos, a organización da prevención: figuras preventivas, tratamento a nivel preventivo dos grupos de persoas traballadoras de especial protección, etc.

En total programamos e executamos 81 actividades formativas, das que 46 foron en modalidade presencial e 35 en modalidade de teleformación;



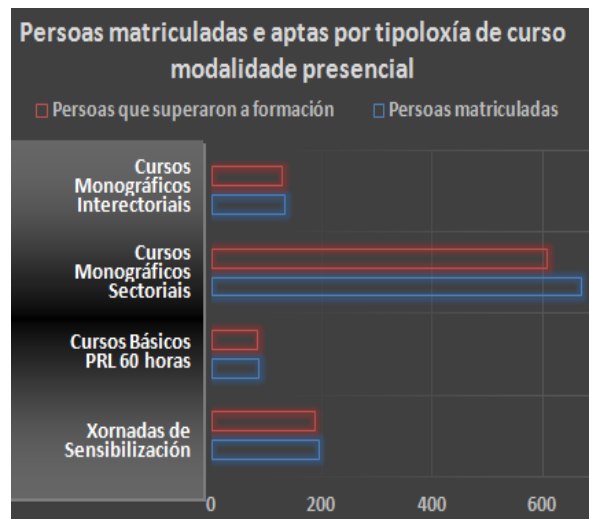
recibíronse 13.129 solicitudes de praza nalgún dos cursos ofertados (1.208 modalidade presencial e 11.921 en teleformación).

En modalidade presencial formalizaron a súa inscrición 1.083 persoas, das que 1.007 acadaron a cualificación de aptas; non se presentaron ou non remataron 76 persoas; agradecer o intenso traballo que realizaron as compañeiras e compañeiros das estruturas que promoveron as actividades en formato presencial, confirmando asistencias unha e outra vez, sabedores dos problemas de concurrencia que ten a formación presencial: esquecemento de datas, falta de planificación do tempo para asistir aos cursos, fuga de alumnado cara outras modalidades de formación que permiten unha mellor conciliación (pola adaptación horaria ás necesidades da persoa) e aforro de custos (evitando desprazamentos).

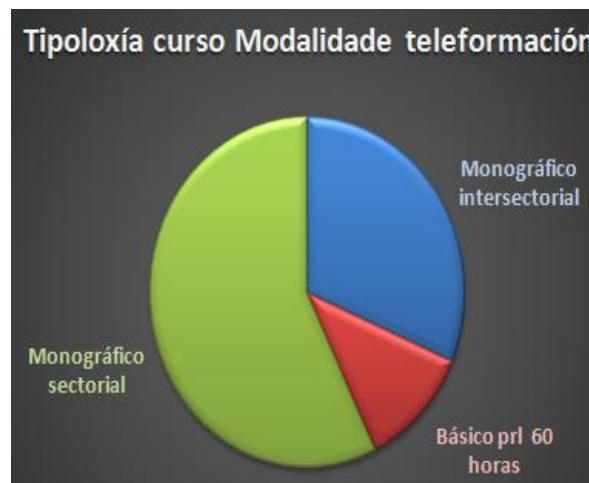
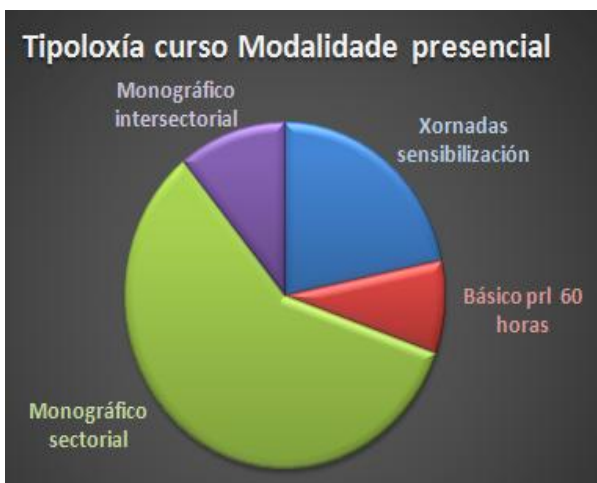
Para considerar os datos de matrícula nos cursos que se executaron en modalidade de teleformación é preciso ter en consideración que debido á limitación de prazas nesta modalidade, non foi posible atender a alta demanda; a pesares de non

contar cun número de prazas suficiente para atender todas ás solicitudes, que se incrementaron un 29,37% en relación ás recibidas o ano anterior, da falta de destrezas dixitais de parte dos destinatarios da formación, e da non realización dos trámites de inscrición telemática nos prazos habilitados (na maior parte dos casos por non ter revisado o correo electrónico, método empregado para o envío de contrasinais de acceso), tramitaronse 4.531 matrículas en cursos de teleformación, un 10,24 % máis que no ano 2023, das que acadaron a cualificación de aptas 4.205 persoas, un 9,36 % máis que no exercicio anterior.

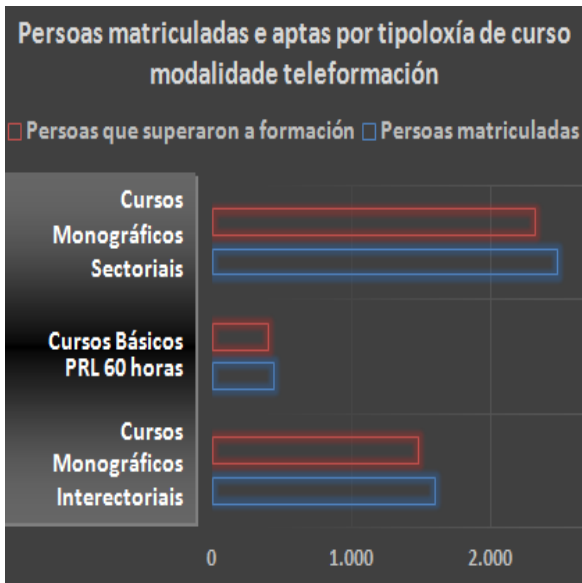
Das 46 actividades formativas programadas e realizadas en modalidade presencial, 4 foron Cursos Básicos de prevención de riscos laborais de 60 horas, nos que se matricularon 86 persoas, das que calificaron como aptas 84; 3 Cursos básicos de prevención de riscos laborais no marco da acción sindical, nos que se matricularon 92 persoas, das que 90 calificaron como aptas; 29 cursos de formación sectorial nos que se matricularon 711 persoas, das que calificaron como aptas 646; nas 10 xornadas de sensibilización matricularonse 194 persoas, das que 187 calificaron como aptas.



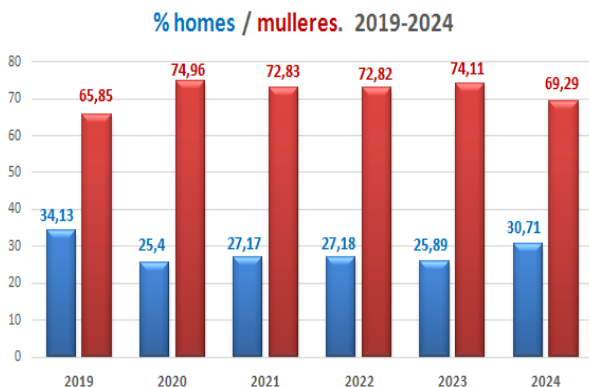
Dos 35 cursos realizados en modalidade de teleformación, realizáronse 4 Cursos Básicos de prevención de riscos laborais de 60 horas, nos que se matricularon 445 persoas das que calificaron como aptas 404; 11 cursos monográficos de carácter intersectorial, nos que se matricularon 1.602 persoas das que 1.482 calificaron como aptas (neste epígrafe está incluído o curso dirixido a delegados Prevención de riscos laborais no marco da acción sindical (20 horas) (no que se matricularon 149 persoas calificando como aptas 134); 20 cursos monográficos de carácter sectorial, específicos para aos sectores de saúde, industria e servizos, nos que se matricularon 2.484 persoas calificando como aptas 2.319 persoas.



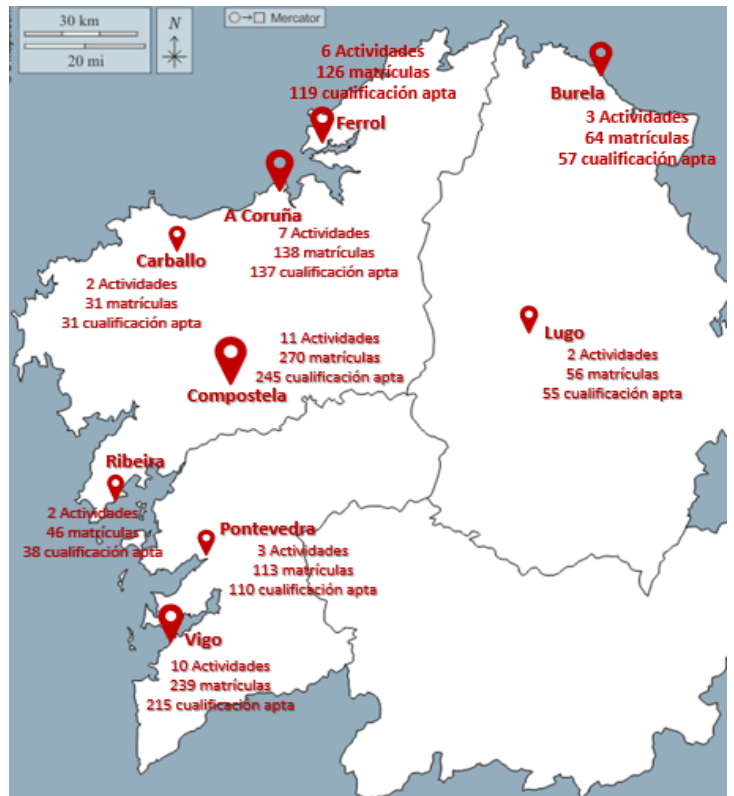




Das persoas que remataron a formación ofertada no ano 2024, en torno ao 30,71 % foron homes e o 69,29% mulleres, porcentaxes similares a anos anteriores. Se retrocedemos no tempo, obsérvase que a modalidade da formación non ten unha gran repercusión na porcentaxe de participación homes/mulleres. No gráfico amósanse as porcentaxes de participación no 2019, no que toda a formación foi presencial; ano 2020, no que houbo inicialmente formación presencial e na última parte do ano teleformación; ano 2021, onde só se executou formación en modalidade de teleformación; anos 2022 e 2023 e 2024 no que coexistiron ao longo de todo o período de execución formación presencial e teleformación.

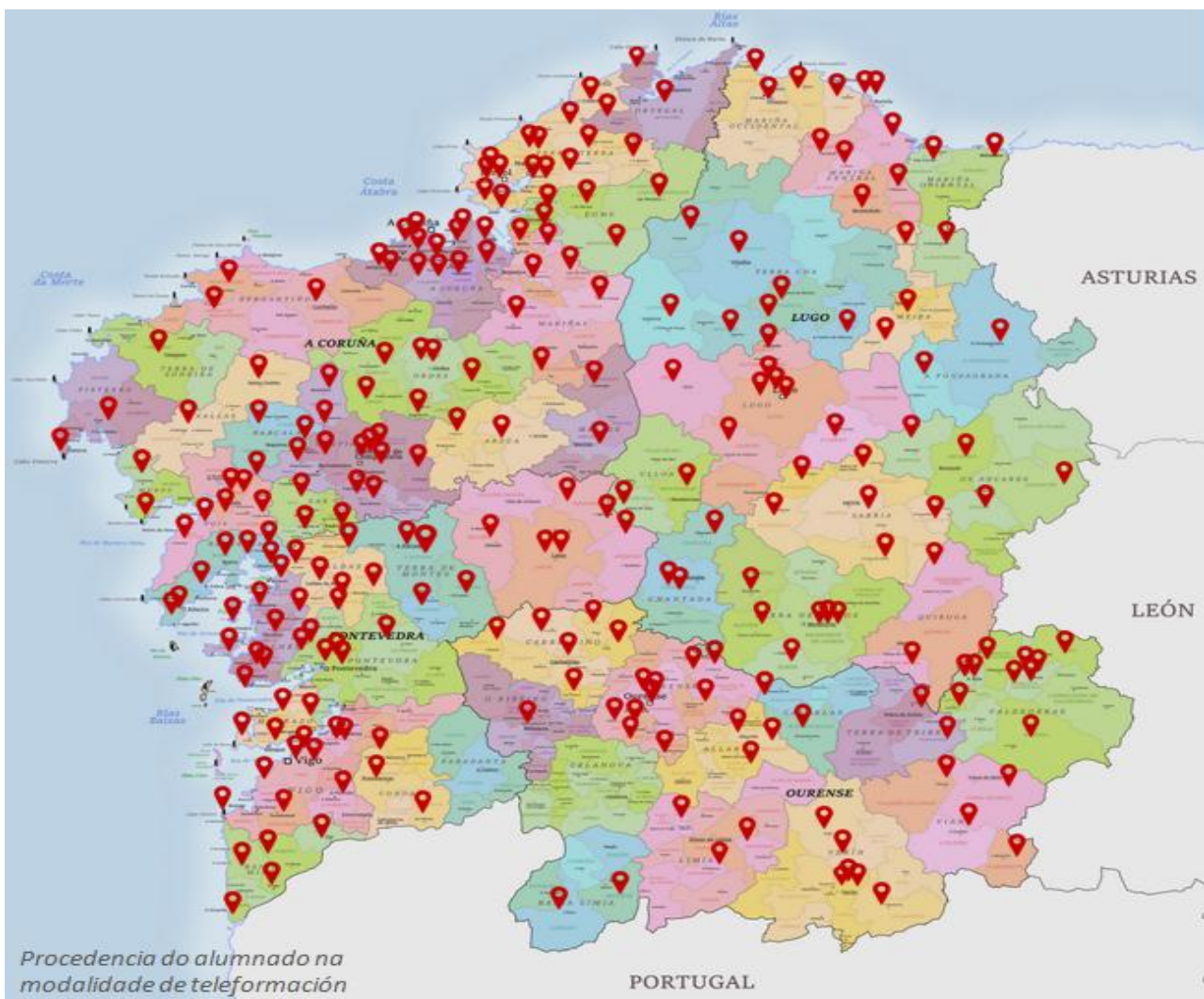


A procedencia do alumnado. En formación presencial realizáronse 11 actividades de formación e/ou sensibilización en Compostela, 7 en A Coruña, 10 en Vigo, 6 en Ferrol, 3 en Burela, 2 en Lugo, 2 en Ribeira, 3 en Pontevedra, 2 en Carballo.



Alumnado en modalidade presencial: localidades nas que se realizaron actividades presenciais, número de actividades realizadas en cada unha, persoas matriculadas e persoas que acadaron a cualificación de aptas.

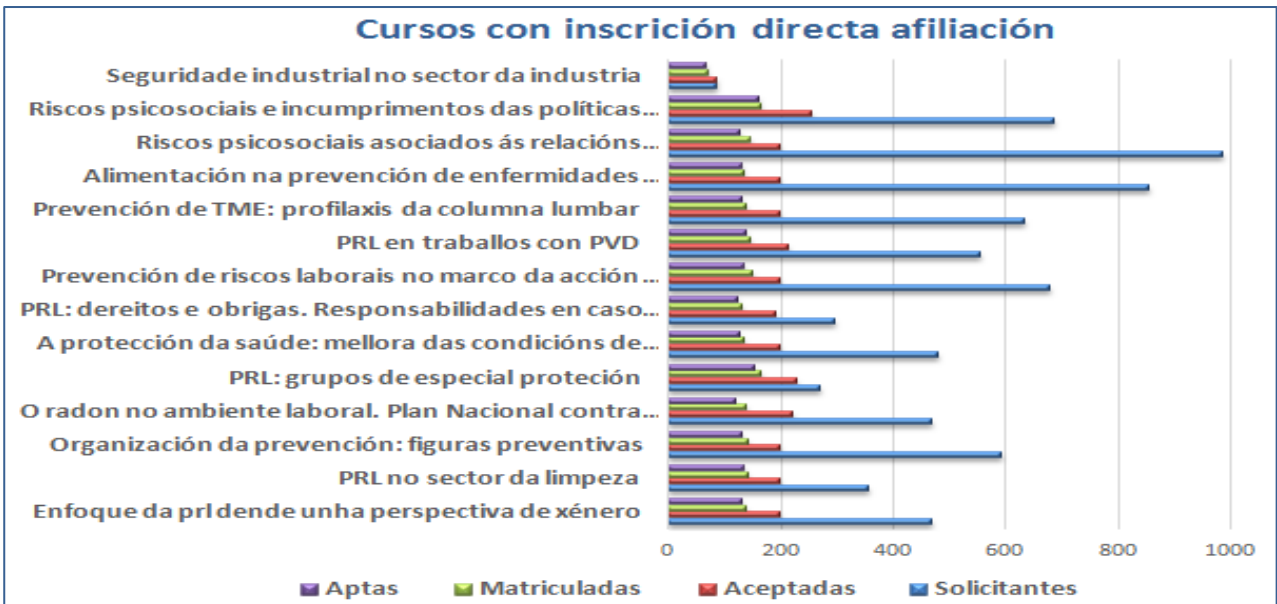
Dos datos aportados nas solicitudes de inscrición da formación en modalidade de teleformación observamos, igual que o ano anterior, a deslocalización da matrícula, chegando boa parte do alumnado de pequenas localidades, Alfoz, A Gudiña, Sigrás, Moraña, Cerdedo, Bueu, Sada, Carral, Guitiriz, Baños de Molgas ..., nas que non é habitual realizar formación presencial, polo difícil que é contar cun grupo de persoas que faga viable este tipo de formación.



Os datos de procedencia do alumnado que solicitou e foi admitido na formación, poden verse no seguinte cadro; os datos, consignados na solicitude de acceso á formación, están agrupados atendendo a Estrutura comarcal e local da CIG

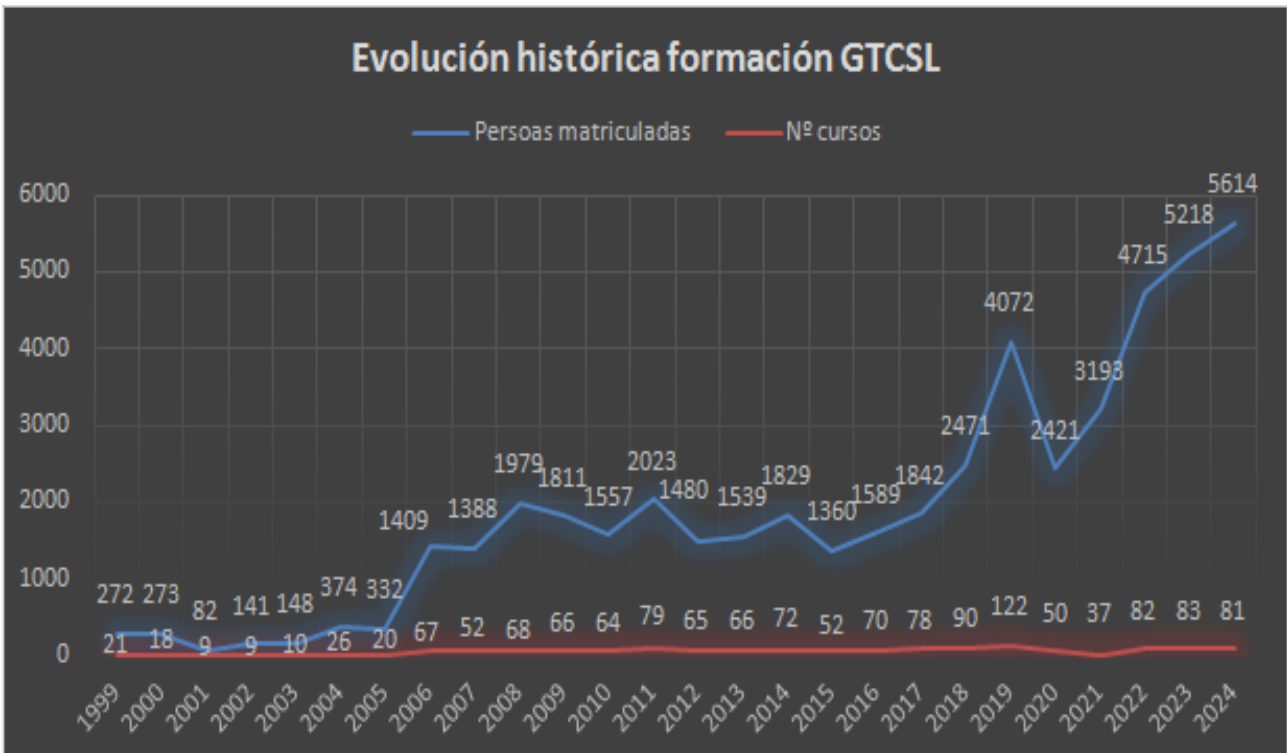
Por segunda vez, ofertouse directamente á nosa afiliación un número limitado de cursos (12 cursos de carácter intersectorial sobre temas específicos relacionados coa prevención de riscos laborais e 2 cursos sectoriais); a inscrición foi realizada directamente pola persoa interesada a través dun formulario web; en case todos estes cursos foi preciso realizar unha selección, dado que as solicitudes superaron amplamente o número de prazas dispoñibles; a fin de compensar as posibles caídas na matriculación, en todos os cursos aceptouse un número de persoas con dereito a matrícula superior ás prazas dispoñibles.





Agradecer un ano mais o esforzo de compañeiras e compañeiros de distintas estruturas da CIG que traballaron na xestión do alumnado e ás persoas que participaron como docentes e titoras; grazas a

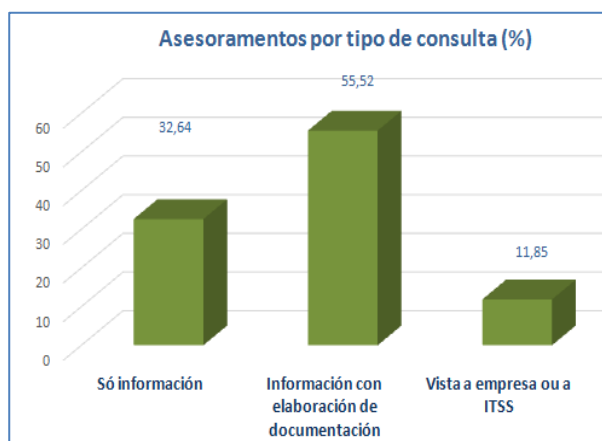
todas elas, a formación en prevención de riscos laborais obtivo resultados positivos e acreditación para 5.212 traballadoras e traballadores.



Nota.- Na evolución histórica da formación en PRL que se imparte a través do GTCSL hai que ter en conta que a execución foi presencial entre os anos 1999 e 2019; no ano 2020 modalidade presencial ata o inicio da pandemia asociada ao covid-19, teleformación logo do inicio da pandemia; 2021, unicamente teleformación; 2022, 2023 e 2024 coexistencia de formación presencial e teleformación.

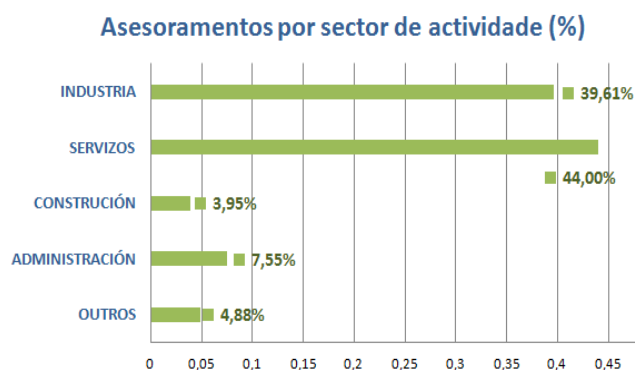
Outra das actividades de actuación prioritaria do Gabinete, é a prestación dos servizos de **asistencia técnica e asesoramento en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral** a delegados/as da CIG, Comités de Seguridade e Saúde e persoas traballadoras en xeral. O acceso fundamental a este servizo continuou a ser a través do contacto directo cos técnicos e técnicas nas oficinas dende as que asisten a todo o territorio, de forma presencial, telefónica ou a través do correo electrónico, así como da asistencia “on line” accesible dende o botón “[Asesoramento Técnico](#)” ubicado na portada da nosa web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) (banner central e botón específico adicado ao asesoramento técnico).

Atendendo á tipoloxía do asesoramento, son maioritarios os casos relacionados coa solicitude de información sobre diversos temas (riscos específicos, determinación de continxencias, incapacidade temporal ou permanente, información sobre dereitos e obrigas, condicións de traballo ou lexislación,...), requirindo aproximadamente nun 55,52% dos casos atendidos, a elaboración de documentación por parte dos nosos técnicos e técnicas; do total das consultas, ao redor dun 11,85% derivaron



en visita a empresa ou a Inspección de Traballo.

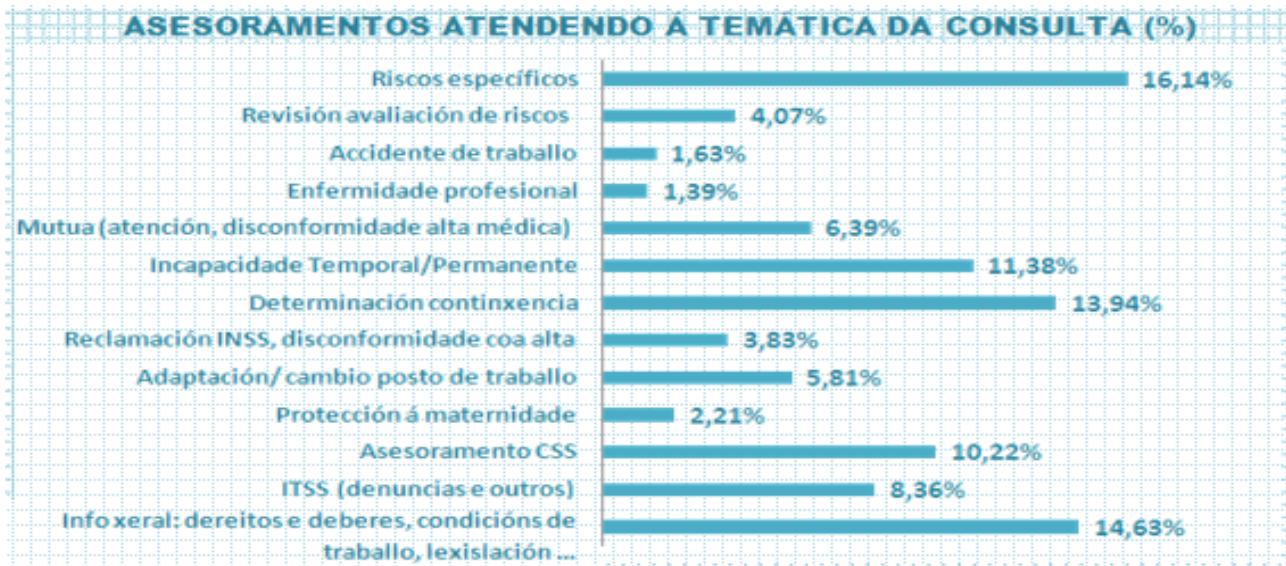
Ao longo do ano 2024 recibíronse consultas de todos os sectores de actividade predominando aquelas relacionadas, como vén sendo habitual, cos sectores de servizos e industria.



Destacar o labor que técnicas e técnicos do Gabinete realizan como asesoras e asesores dos nosos delegados/as nos Comités de Seguridade e Saúde, na interpretación e explicación de documentación relativa á PRL nas súas empresas, elaboración de escritos, denuncias ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social, ou ante Organismos como ITSS ou ISSGA, acompañando aos nosos/as delegados/as nas súas tarefas.

No momento de realizar este informe aínda non está pechado o número de asesoramentos realizados; sí podemos adiantar que o número de asesoramentos acreditados mediante unha ficha de datos de actividade, estará en torno aos 861; o número de asesoramentos acreditados é inferior ao número real de asesoramentos, debido a que non se realiza volcado en ficha de datos de actividade das consultas con resposta inmediata que non requiren un traballo de búsqueda e/ou estudo de información aportada pola persoa solicitante, elaboración de documentación ou visita a empresa, ITSS e outros.





As solicitudes de consulta chegaron aos nosos/as técnicos/as fundamentalmente por dúas vías por medio de liberados de Federacións e Comarcas que achegan o servizo aos potenciais usuarios/as ou directamente por parte de delegados/as e traballadores/as en xeral que ou ben xa coñecen por experiencia propia o Gabinete ou que acoden a el por indicación de terceiros. Aínda que están establecidas e se empregan canles alternativas a través das cales realizar os asesoramentos, (botón de [“Asesoramento técnico”](#) da nosa web que permite realizar a consulta en calquera momento a través do envío dun formulario, correo electrónico e teléfono, solicitude de cita presencial accesible dende o espazo de asesoramento da web), o contacto directo e presencial adoita ser o xeito usual de recepción das consultas.

Para finalizar esta pequena síntese do que foi o ano 2024, temos que repasar as actividades que o Gabinete desenvolve de cara á **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos a traballar no mantemento e actualización diaria da plataforma web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org), que dende o ano 2010 ven incorporando unha impor-

tante selección de contidos legislativos, documentos técnicos e de difusión propios e de fontes e organismos especializados (ISSGA, INSS, Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, OIT, OMS, OSALAN, ...), datos estatísticos actualizados, recursos dixitais (portais, APPs, bases de datos), sobre temáticas relacionadas coa PRL. A día de hoxe é unha ferramenta de consulta no ámbito preventivo galego, segundo se desprende do historial de visitas, 109.797 no período de 1/1/24 a 31/10/24 concentradas nos días laborables.

A publicación periódica Boletín CIG Saúde Laboral chega con éste ao número 56. No ano 2024 publicáronse 9 números dos que 4 corresponden ao formato de Boletín CIG Saúde Laboral habitual, e 5 ao formato Boletín CIG Saúde Laboral. Monográfico Sector. Nos catro números do Boletín CIG Saúde Laboral presentáronse e analizaronse temas de actualidade preventiva e social; así no Boletín Nº 50 publicáronse os artigos: “O radon nos centros de traballo”, “A prevención de riscos laborais no teletraballo”, “Factores de risco de cancro no ámbito laboral en Europa. Primeiras conclusións da enquisa



sobre a exposición das persoas traballadoras. EU-OSHA”, “Sinistralidade laboral na Galiza 2023. Nada que celebrar”; o Boletín Nº 52 contou cos artigos: “Perspectiva de xénero e prl”, Análise crítico do Proxecto de Real Decreto polo que se regula o fondo de compensación para as vítimas do amianto en desenvolvemento da Lei 21/2022 de 19 de outubro. Posicionamento da CIG”; no Boletín Nº 54 analizáronse os seguintes temas: “Accidentes de traballo na Galiza. De mal en peor. Principais resultados xaneiro-xuño 2023/2024”, “Organización dos primeiros auxilios na empresa”, “Prevenición de riscos laborais das persoas traballadoras de 55 anos ou máis”; no Boletín Nº 56 poden atoparse os artigos: “Estrés laboral. O risco psicosocial que non para de medrar”, “Perfil de vulnerabilidade das persoas traballadoras de máis de 55 anos”, “Síntese de actividade 2024. Gabinete

Técnico Confederal de Saúde Laboral-CIG”.

No formato Boletín CIG Saúde Laboral. Monográfico Sector, adicáronse dous números do Boletín ao sector da industria (Boletín Nº 49 “A seguridade industrial nos centros de traballo” e Boletín Nº 53 “Coordinación preventiva de actividades empresariais no sector da construción e reparación naval”), un número do Boletín foi dirixido ao sector forestal (Boletín Nº 51 “Prevenición de riscos laborais e incendios forestais na Galiza”), e dous números do Boletín foron destinados ao sector da construción (Boletín Nº 55 “Traballos temporais en altura sobre cubertas” e Boletín Nº 57, de próxima publicación, que conterá os artigos “Xestión preventiva dos traballos con amianto na Galiza: reformas, reparación e mantemento” e “Traballos verticais: mantemento e reparación no sector da construción”).

## Síntese de actividade

### FORMACIÓN EN PRL

Consolidase como a máis importante do País por:

- ✓ Alumnado participante por programación anual
- ✓ Número de cursos e variedade temática
- ✓ Convivencia complementaria da formación presencial e teleformación
- ✓ Posibilidade de chegar a toda a xeografía do noso país (a través da teleformación)

#### A destacar:

- A participación das mulleres, debido en gran medida á teleformación e á programación de actividades a instancias das federacións da CIG cuxos sectores produtivos están feminizados
- Programación deseñada a solicitude das estruturas da CIG
- Formación necesaria para o acceso ao traballo e baremable para carreira profesional

### ASESORAMENTO TÉCNICO

- ✓ presencial, telefónico, on line

#### A destacar:

- crecemento anual en número de asesoramentos
- alta valoración da calidade do servizo fóra e dentro da CIG

### INFORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

- ✓ [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)
- ✓ Boletín CIG Saúde Laboral

#### A destacar:

- web en galego co maior número de contidos, novas e referencias en materia preventiva
- publicación periódica de artigos de información, opinión e actualidade preventiva

**Edita:** Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

