

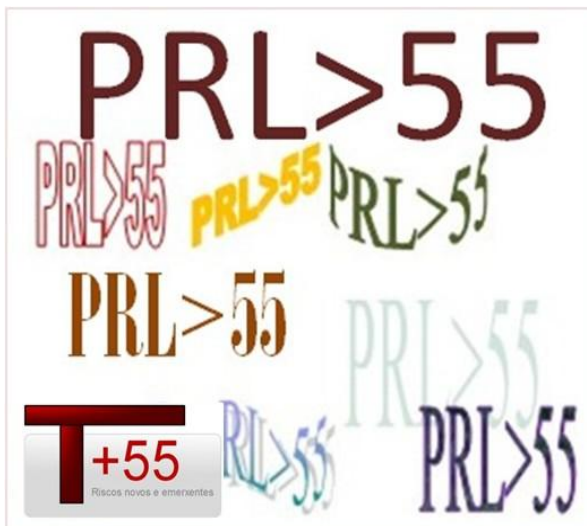
RISCOS NOVOS E RISCOS EMERXENTES: T+55

En termos xerais é indubidable que os accidentes de traballo son máis susceptibles de producirse en certos sectores de actividade, consecuencia en moitos casos da realización de certas tarefas profesionais que levan asociadas no seu desenvolvemento un potencial maior nivel de risco.

Esta maior recurrencia e incidencia dos riscos, e polo tanto dos accidentes, vese notablemente incrementada cando o colectivo que desenvolve esas tarefas é o de traballadores/as maiores de 55 anos. Aumento da vulnerabilidade consecuencia directa do natural e progresivo deterioro das capacidades psicofísicas asociadas aos procesos de envellecemento dos seres humanos.

Se temos en conta o progresivo e constante envellecemento da poboación traballadora que se está a producir na maior parte dos estados europeos, e especialmente no estado español, faise

urxente e necesario deseñar e poñer en marcha políticas axeitadas en materia de seguridade e saúde no traballo, cuxo obxectivo sexa garantir a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as ao longo de toda a súa vida laboral, especialmente en relación ao colectivo de traballadores/as maiores de 55 anos, máis sensible e vulnerable.



Este incremento ou plus da vulnerabilidade aos accidentes, pode e debe ser considerado como un risco novo e

emerxente (incrementado), non só tendo en consideración a esfera individual do/a traballador/a directamente afectado/a, senón tamén como consecuencia do notable crecemento e repercusión do colectivo de traballadores afectados.

Efectivamente, se atendemos á incidencia e as características da accidentalidade deste colectivo, podemos construír un **perfil de vulnerabilidade** que claramente o define como un grupo laboral especialmente sensible, especialmente afectado na súa saúde polas condicións nas cales desenvolve o seu traballo. Así establecendo unha relación de tendencias ou predisposicións que dun xeito non exhaustivo configuran o máis significativo de dito perfil de vulnerabilidade, atopámonos con:

- ✓ Maior vulnerabilidade ás enfermidades infecciosas.
- ✓ Maior predisposición a sufrir trastornos do sistema osteomuscular.
- ✓ Maior incidencia de caídas por falta de equilibrio.

- ✓ Maior número de accidentes por perda de agudeza visual, forza muscular, resistencia á fatiga e/ou flexibilidade. Distensións, esguinces, etc.
- ✓ Maior incidencia de enfermidades profesionais de longo período de latencia: cancro profesional, enfermidades respiratorias, etc.
- ✓ Maior desactualización profesional en procesos de constante evolución tecnolóxica.
- ✓ Maiores efectos como consecuencia da exposición aos axentes químicos e biolóxicos.
- ✓ Maiores penalidades para afrontar a realización de traballos pesados de alta esixencia física.
- ✓ Peor adaptación aos inaxeitados deseños ergonómicos para o manexo de máquinas e ferramentas.
- ✓ Peor adaptación ás estruturas horarias e a duración da xornada laboral.

Tendencias ou predisposición en definitiva que requiren dunha avaliación dos riscos específicos, que se agravan e acentúan como consecuencia destas e outras vulnerabilidades derivadas da idade, e que sen dúbida tamén necesitan da adopción de medidas de prevención e protección específicas, así como das modificacións e adaptacións do posto de traballo que en cada caso sexa necesario realizar.

Consecuencia do progresivo e até agora imparabile proceso de globalización e dos avances tecnolóxicos aplicados á produción, aparecen en escena **novos modelos de organización do traballo** que conlevan a introdución de tecnoloxías da información, novos horarios e ritmos de traballo ou maior flexibilidade e desregulación das relacións laborais. Isto unido a outros factores como a diminución do tamaño das empresas ou a aparición de novos modelos e tipoloxías de emprego, rematan por propiciar a aparición de riscos novos e emerxentes que afectan especialmente a unha poboación traballadora cada vez máis envellecida e susceptible a estes riscos emerxentes, unha veces riscos novos e outras veces riscos coñecidos, mais notablemente incrementados polas vulnerabilidades propias da poboación traballadora maior de 55 anos á que afectan especialmente.

É evidente e constatable que a introdución de novos modelos de traballo e de prácticas profesionais, rematan por facer emerxer novos riscos ao mesmo tempo que aumentan o perigo e o alcance doutros riscos xa existentes, especialmente se falamos da poboación traballadora de maiores de 55 anos. Así factores tales como os aumentos da carga de traballo, a maior esixencia de rapidez na realización das tarefas ou os maiores niveis de responsabilidade que o/a traballador/a ten que asumir no seu desempeño, fan que finalmente aparezan riscos físicos e psicosociais que sen dúbida algunha influirán na súa saúde e no seu nivel de satisfacción en relación ao traballo que desenvolven, afectando en última instancia ás súas capacidades laborais, ao seu rendemento e ao seu grao de benestar e saúde física e psicosocial.

Como é sabido, os **riscos psicosociais emerxentes** cobran cada vez maior importancia pola súa importante repercusión. Os mesmos poden vir derivados ou ser consecuencia de múltiples factores, algún dos cales pasamos a expoñer en función da súa procedencia ou orixe, así como pola súa especial repercusión nos/as traballadores/as maiores de 55 anos:

Factores derivados da estrutura organizativa da empresa que poden xerar insatisfacción laboral:

- Inestabilidade laboral permanente que remata por xerar fondas inseguridades, desafección e falla de identificación coa empresa.
- Relacións xerárquicas ríxidas e mal deseñadas en termos de participación e toma de decisións, que finalmente acaban configurando un estilo de mando autoritario, unidireccional e non compartido.
- Ausencia por parte da empresa dunha política de comunicación e información formal, accesible, fluída, pertinente, oportuna e comprensible.
- Inexistencia de políticas xustas e equilibradas de recoñecemento e promoción profesional.

Factores derivados da configuración do posto e da carga de traballo asociada ao mesmo:

- Inaxeitado deseño e configuración das tarefas, coas esixencias e riscos que deste proceso se derivan.
- Escasa e inaxeitada definición e delimitación de competencias.
- Pouco e limitado nivel de autonomía na organización do propio traballo e na toma de decisións.
- Escasa valoración e recoñecemento do traballo que se desenvolve na empresa.
- Baixo nivel de motivación co que conta o/a traballador/a para o desenvolvemento do seu traballo.

Factores derivados da organización do tempo de traballo:

- Traballo a quendas. Especialmente cando se inclúen e esixen quendas de noite.
- Mala planificación de pausas e descansos que non permiten unha axeitada recuperación.
- Altos ritmos de traballo.
- Longa e mal estruturada xornada laboral

En definitiva, factores de risco derivados da organización do traballo e dos novos modelos de produción que na práctica, supoñen a aparición de novos riscos ou a agudización doutros riscos xa existentes, que cobran unha especial importancia polo seu alto nivel de afectación e incidencia nun colectivo cada vez máis amplo e representativo no conxunto da poboación traballadora.