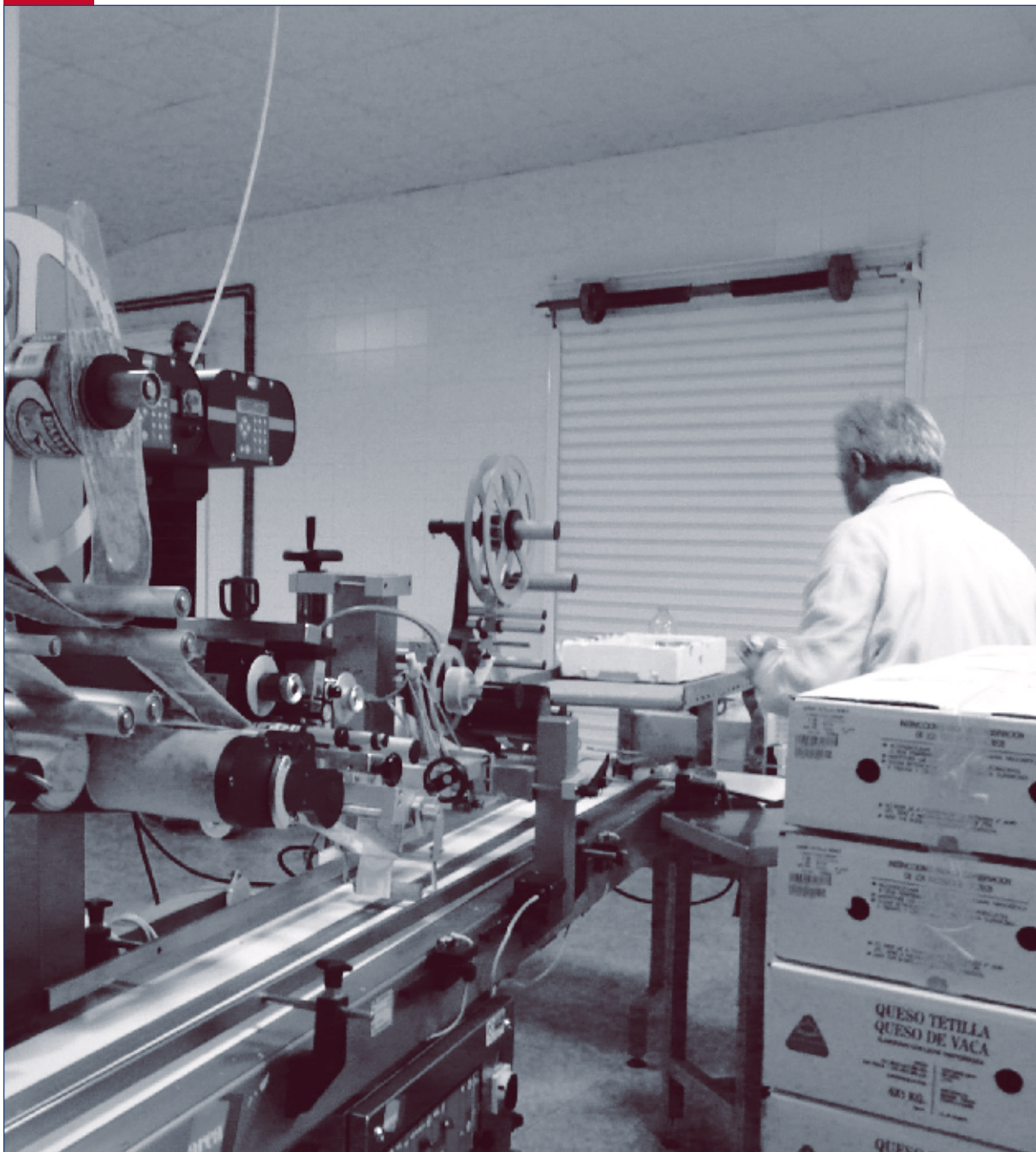


Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos

Riscos novos e emerxentes



**Seguridade e saúde laboral
para traballadores e traballadoras
maiores de 55 anos**

Riscos novos e emerxentes

EDITA: CIG Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Co financiamento da Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. AI-0002/2015

“O contido desta publicación é responsabilidade exclusiva da entidade executante (Confederación Intersindical Galega - CIG) e non reflicte necesariamente a opinión da Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales”



Contido

1	Introdución	7
2	“Contextualización”	9
2.1	Os aspectos demográficos como riscos emerxentes	9
2.2	A promoción dos estilos de vida saudables como elemento preventivo	13
2.3	A situación laboral dos traballadores/as de máis de 55 anos	15
2.3.1	Determinantes da participación laboral dos traballadores/as de máis de 55 anos	16
2.3.1.1	Baixa empregabilidade	16
2.3.1.2	As condicións de seguridade e hixiene no traballo	17
2.3.1.3	Os incentivos financeiros	18
2.3.1.4	Os salarios	19
2.3.2	Conciliación e traballadores/as de máis de 55 anos	21
2.4	Punto de vista preventivo	23
2.4.1	Accidentabilidade dos T+55	24
2.4.2	Factores de risco que afectan aos T+55	26
2.4.3	Valor da experiencia	30
2.4.4	Elementos a ter en conta na avaliación de riscos para t+55	32
2.4.5	Algunhas medidas preventivas para T+55	34
3	Marco legal que afecta aos T+55	37
4	Identificación de riscos e vulnerabilidade dos T+55	41
5	Avaliación de Riscos	57
5.1	Tipos de avaliacións	58
5.1.1	Avaliación xeral de riscos	58
6	Planificación da acción preventiva	67
7	Conclusións e propostas	71
8	Referencias bibliográficas	81



1 Introducción

No actual contexto no que a esperanza de vida supera en 20 anos a idade de abandono da actividade laboral, as previsións para a sociedade española indican que de cara ao ano 2.050 teremos menos poboación e máis avellentada. Neste horizonte temporal relativamente próximo, dende os distintos estados da UE considérase necesario incrementar a participación laboral dos traballadores e traballadoras maiores, retrasando a súa idade de saída do mercado laboral como medio para aliviar no posible a presión sobre os sistemas de protección social.

Se ben é certo que dende un punto de vista económico as consecuencias do avellentamento da poboación están hoxe por hoxe suficientemente estudadas e documentadas, non é menos certo que o nivel de análise sobre o seu impacto a nivel social e laboral tanto para os traballadores/as como para a súas familias deixa aínda moito que desexar.

No caso do Estado español adoptáronse medidas legislativas para impulsar o retraso da idade de xubilación, estas medidas estanse a revelar como manifestamente insuficientes ao non ir acompañadas e complementadas por outra serie de medidas imprescindibles tanto no ámbito sociolaboral como no preventivo.

O crecente e progresivo avellentamento da poboación traballadora que estamos a experimentar, debería ser enfocado e abordado ao noso entender como un risco novo e emerxente, superando o actual e dominante enfoque que considera o avellentamento no traballo como unha perda progresiva da saúde e das capacidades produtivas. Envellecer non é nin unha enfermidade nin unha patoloxía, simplemente é unha variable máis a ter en conta na prevención de riscos laborais que debe ser incorporada á xestión preventiva dentro das empresas. Unha visión curta e exclusivamente economicista da situación, nin é efectiva nin fornece solucións reais á esta problemática laboral.

Así logo, a través desta Guía pretendemos afondar na realidade e nos determinantes dos traballadores e traballadoras maiores, para unha vez coñecidas as súas necesidades e características como grupo social e laboral, establecer un procedemento de avaliación de riscos acorde coas súas particularidades, que nos permita concretar as medidas preventivas axeitadas en función das súas especificidades, sensibilidade e vulnerabilidade.

Neste senso consideramos que nun primeiro paso deberíamos coñecer en profundidade as características particulares deste grupo de poboación, polo que comezamos este documento cunha sección denominada *contextualización*, onde abordaremos a cuestión socio-demográfica e trataremos de afondar na idiosincrasia dos T+55, e na súa situación laboral e social dende o punto de vista global da súa condición (física, mental e social).

Unha vez descrita tal situación identificaremos os riscos que afectan aos T+55 en relación coas capacidades físicas, psicolóxicas e sociais que se ven condicionadas polo proceso de avellentamento e sinalaremos algunhas das tarefas que se poden ver afectadas por eses riscos.

A continuación, desenvolveremos un procedemento para a avaliación de riscos e proporemos unha serie de medidas preventivas.

Finalmente concluiremos cunha serie de propostas e conclusións susceptibles de ter en consideración nas avaliacións de riscos e nos procesos de negociación colectiva que, ao noso parecer, son fundamentais para protexer a integridade e saúde de todos os traballadores e traballadoras maiores.





2 "Contextualización"

2.1 Os aspectos demográficos como riscos emerxentes

O avellentamento da poboación é un fenómeno presente e xeneralizado en todas as sociedades modernas. A primeira razón pola que avellentamos é a nosa maior esperanza de vida. O seu incremento está relacionado coas melloras na calidade de vida, fundamentalmente cos avances na ciencia médica, tamén coa articulación dos sistemas sanitarios e co coidado da hixiene pública. No caso do Estado español, o fenómeno do avellentamento obsérvase especialmente acelerado, pois en menos de 30 anos duplicouse o número de persoas maiores de 65 anos.

Outra causa que acentúa o proceso do avellentamento da poboación é o descenso da natalidade; téñense menos fillos e polo tanto a poboación de máis idade predomina proporcionalmente na sociedade. Esta redución dos nacementos rexístrase no Estado español dende mediados dos anos 70. En 1975, a cantidade media de fillos era de case 3 por muller en idade fértil, namentres que actualmente apenas é de 1,2.

Segundo datos do INE a 1 de xaneiro de 2016, a poboación predominante é a que corresponde ás idades entre 34 e 55 anos, tanto para mulleres como para homes, como se pode observar no gráfico que segue (gráfico 1). Na poboación española produciuse un intenso crecemento demográfico coas xeracións do chamado "baby-boom" (1958-1977) no que naceron case 14 millóns de persoas. Estas xeracións son as que teñen ocupado sempre a parte máis ancha da pirámide de poboación e co paso dos anos tenderán a invertela.

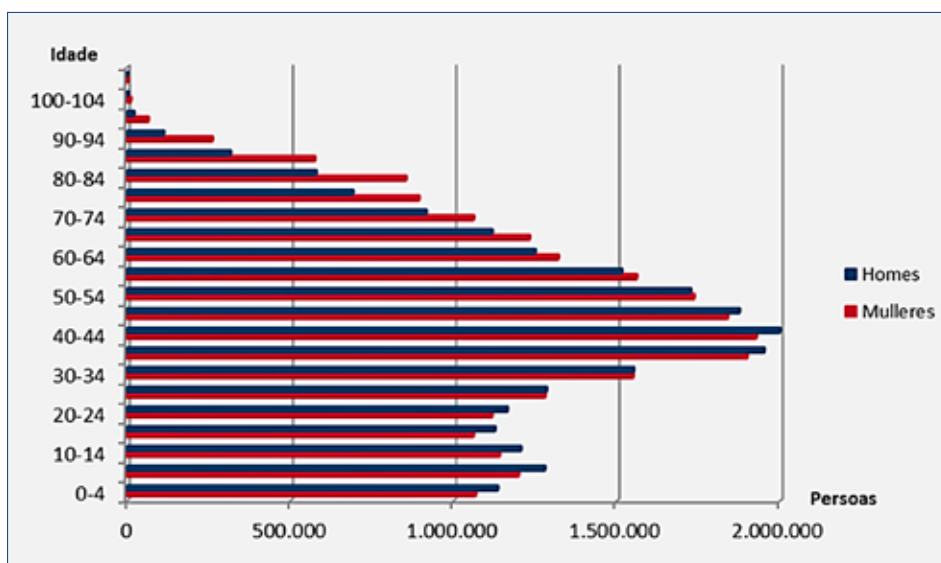


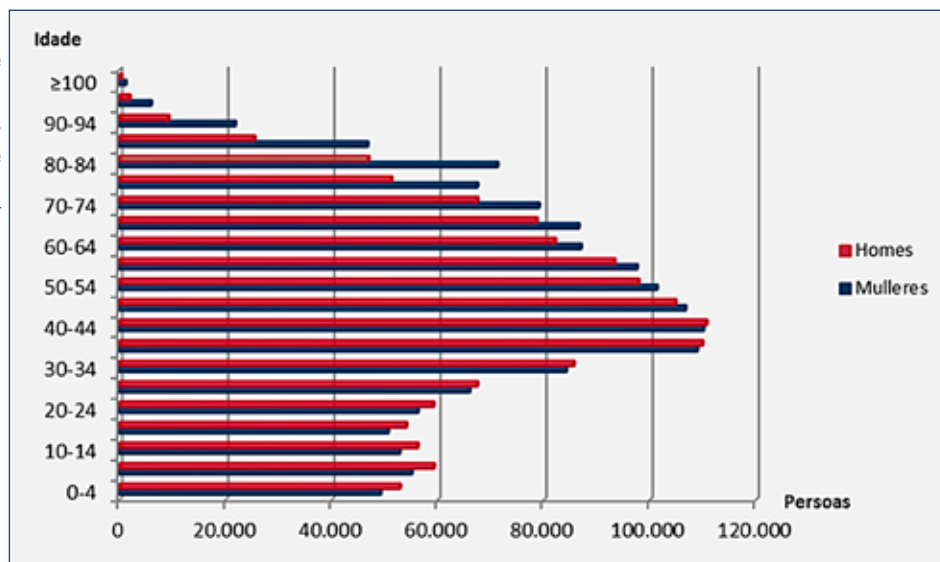
Gráfico 1:
Pirámide de poboación no Estado español.
Fonte: INE (datos de 1 de Xaneiro de 2016)

A medida que estas xeracións do "baby-boom" se aproximen á idade legal de xubilación, producirase unha modificación na participación laboral, un recorte na oferta de traballo, un aumento do gasto en pensións e no sistema sanitario (pois este tipo de gastos aumentan coa idade, aínda que non de forma lineal). Segundo datos da Fundación Xeral CSIC, en España, no ano 2050, as persoas maiores de 65 anos representarán máis do 30% do total da poboación. Os octoxenarios e octoxenarias chegarán a superar a cifra de catro millóns.

Se nos fixamos na poboación galega, tamén significativamente avellentada, apréciase ademais, un fenómeno frecuente como é a feminización da vellez, no caso galego, froito en gran medida da emigración de antano. No gráfico que segue (gráfico 2) pódese apreciar o desfase entre poboación masculina

e feminina a partir dos 65 anos. Esta feminización afecta non só en canto ao número existente de mulleres maiores, senón a que frecuentemente son estas, á súa vez, as responsables dos cuidados dos maiores na familia, característica particular deste grupo de poboación que, como veremos, afecta substancialmente á conciliación traballo-familia das mulleres maiores galegas.

Gráfico 2:
Pirámide de poboación galega.
Fonte: INE (datos de 1 de Xaneiro de 2016)



O envellecemento da poboación ten diversas consecuencias sobre a sociedade. Sobre o sistema sanitario e de atención social, sobre o sostemento do sistema público de pensións así como sobre o mercado de traballo.

As contornas laborais atópanse en permanente transformación e con elas preséntanse cambios nas condicións de traballo que deben considerarse dende o punto de vista da seguridade e a saúde para poder actuar antes de que se manifesten determinados problemas.

Os recentes cambios da estrutura da idade da man de obra europea teñen e terán consecuencias para a seguridade e saúde dos traballadores/as. É fundamental manterse sempre á espreita dos cambios para anticiparse a eles e levar a cabo investigacións que permitan desenvolver novas políticas de prevención que teñan en conta os denominados “riscos novos e emerxentes”.

Na definición de risco novo e emerxente:

Enténdese por “**novos**” cando:

- O risco non existía con anterioridade e está causado por novos procesos, tecnoloxías ou tipos de lugar de traballo, ou por **cambios sociais** ou organizativos;
- Trátase dun problema persistente que poida considerarse como un risco debido a un **cambio nas percepcións sociais ou públicas**;
- un novo coñecemento científico da lugar a que unha cuestión non nova se identifique como risco.

Enténdese por “**emerxentes**” cando:

- aumenta o número de factores de perigo que dan lugar ao mesmo,
- a **exposición ao factor de perigo** que da lugar ao risco aumenta (nivel de exposición e número de persoas expostas),
- o **efecto do factor de perigo** sobre a saúde dos traballadores/as empeora (gravidade dos efectos sobre a saúde e número de persoas afectadas).



O espectro de riscos incluídos nesta definición é amplo e diverso e abrangue tamén estes aspectos demográficos posto que poden supoñer un aumento ou diminución de determinados perigos por afectar a sectores de poboación concretos, neste caso, o maior número de persoas afectadas, os traballadores e traballadoras de maior idade.

Os cambios na idade da man de obra predominante teñen consecuencias para a seguridade e saúde dos traballadores/as.

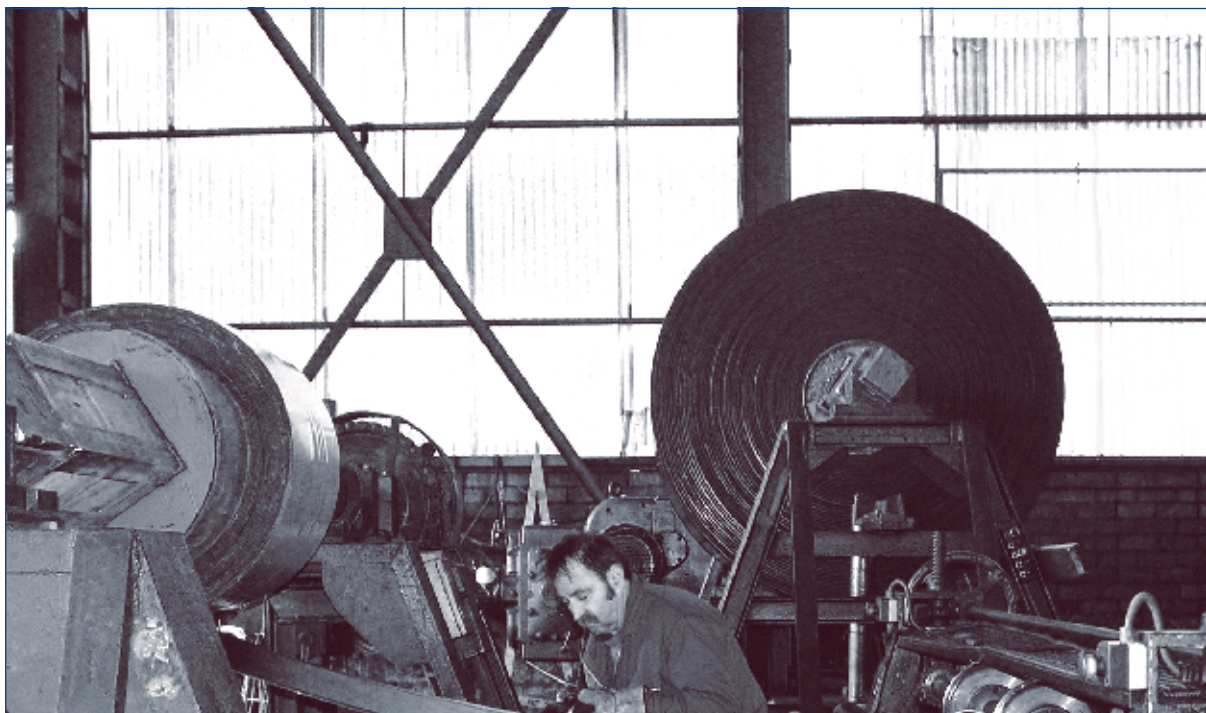
Os aspectos demográficos provocan diferenzas nas características dos propios traballadores e traballadoras que se incorporan ou xa se atopan dentro do mercado laboral, sendo este un primeiro elemento a ter en conta na identificación de riscos, fundamental para a PRL.

A nivel europeo e mundial véñense realizando considerables esforzos na promoción das investigacións relacionadas co avellentamento coa finalidade de desenvolver medidas correctoras ou preventivas dos seus efectos e repercusións. Dende hai uns poucos anos este fenómeno recoñécese como unha variable social de interese polos cambios que leva asociados e que, de non tomar medidas, pode derivar en situacións problemáticas.

O concepto de avellentamento activo cobra vital importancia neste contexto como ferramenta para o mantemento do mercado laboral, a sustentación do sistema sanitario e de pensións e como elemento da mellora da calidade de vida das persoas maiores.

Polo de agora, as medidas tomadas no Estado español atendendo á lonxevidade en relación co mercado laboral, van pouco máis aló do retraso na idade de xubilación, mais para que este avellentamento activo sexa eficaz, é preciso actuar en diversos ámbitos a nivel social, no mercado laboral e na prevención de riscos laborais para a adaptación das empresas a esta nova característica dunha man de obra avellentada.

A non sobrecarga do sistema, non debe recaer na redución de dereitos e prestacións dos traballadores/as, polo que haberá que poñer en práctica medidas que garantan que os traballadores/as maiores non se vexan obrigados a traballar se as súas condicións de saúde non o permiten, xerando xubilados/as pobres que teñan que seguir en activo para poder manter a súa calidade de vida.



2.2 A promoción dos estilos de vida saudables como elemento preventivo

A conduta sedentaria estableceuse como a propia da forma de vivir, consumir e traballar nas sociedades avanzadas. A evolución dos sistemas de transporte, a tecnoloxía laboral, os novos modos de lecer... todo contribúe para que todos e todas –pequenos e maiores– asuman como válidos comportamentos claramente sedentarios.

A conduta sedentaria establécese até tal punto que as enfermidades asociadas á inactividade física convértense nun dos maiores problemas de saúde pública na meirande parte dos países do mundo segundo datos da OMS.

A principal causa de morte e de carga de enfermidade no mundo xa non son as enfermidades transmisibles ou infecto-infecciosas senón que están relacionadas co sedentarismo e os estilos de vida non saudables.

O tabaquismo, o alcoholismo, os hábitos de alimentación non saudables, o sobrepeso, a obesidade e o estrés, están entre os mais importantes.

Este cambio no patrón das enfermidades así como os fenómenos demográficos que comentabamos anteriormente, convértense en dous elementos clave para os estados. As campañas de educación en estilos de vida saudables e avellentamento activo son unha estratexia a ter en conta para aforrar custos de tipo sanitario a longo prazo, alongar a vida laboral, paliar o avellentamento da man de obra e mellorar a calidade de vida das persoas.

Os centros de traballo convértense nun espazo cun gran potencial para reeducar ás persoas adultas e fomentar os estilos de vida saudables, repercutindo ademais de xeito positivo nas empresas e nos seus traballadores e traballadoras.

A promoción dos estilos de vida saudables por parte das empresas comeza a súa andaina dende a premissa de que o seu fomento está directamente relacionado coa boa saúde dos traballadores e traballadoras.

Como sabemos, a Organización Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como “*un estado de completo benestar físico, mental e social*”, concepto que vai máis alá da existencia ou non dunha ou outra enfermidade. Pois ben, é evidente que os estilos de vida saudables repercuten positivamente na saúde física dos traballadores e traballadoras pero tamén melloran a súa saúde mental e están relacionados coa súa satisfacción laboral.

Un primeiro enfoque da **satisfacción/insatisfacción laboral** céntrase en analizar as circunstancias do traballo que poden ser susceptibles de provocar insatisfacción laboral, como poden ser: a tarefa que se realiza (monótona, aburrida...), as relacións entre as persoas, o estilo de liderado, as oportunidades de medrar na empresa, a remuneración económica, a estabilidade laboral, entre outras.

Con todo, un enfoque máis profundo da satisfacción laboral nos desvela que hai un gran número de factores alleos ao traballo (físicos, sociais, emocionais) que tamén son fonte de insatisfacción laboral.

As actividades non relacionadas co traballo que axudan ás persoas a recuperar enerxías tamén repercuten no grao de satisfacción laboral que estas experimentan.

Os estilos de vida non só satisfán as necesidades utilitarias das persoas, senón que dan forma concreta á súa identidade, identidade que logo se proxecta no traballo mediante os trazos propios da personalidade. Existe así, unha relación favorable e positiva entre actividades non relacionadas co traballo, a realización do traballo e a satisfacción laboral. A vida hipocinética, máis coñecida como sedentarismo, repercute na satisfacción laboral e na realización do traballo posto que esta “enfermidade de non facer nada” que comeza pola redución de actividade na vida persoal remata por trasladarse ao lugar de traballo.

Dende este enfoque, moitas empresas recoñecen que investir en estilos de vida saudables redonda nunha maior produción.

Na actualidade, traballo, benestar e saúde son conceptos moi relacionados entre si, converténdose o **traballo nun pilar fundamental que sustenta a calidade de vida das persoas.**

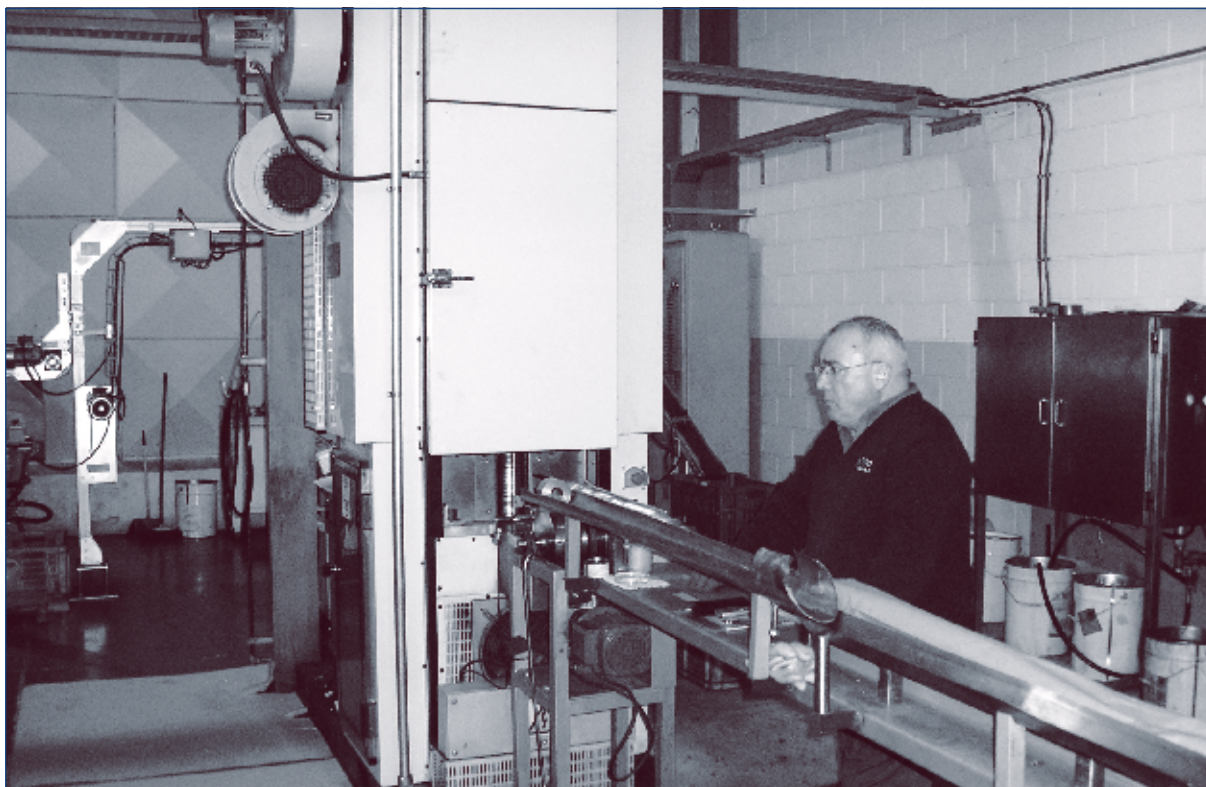
As condicións laborais son un elemento clave dentro do modelo social que debe estar enfocado en fomentar a saúde das persoas en todas as súas dimensións.

Para unha **promoción integral da saúde** é necesario traballar en todos os seus ámbitos. Pasa por poder acadar un equilibrio entre a vida laboral e persoal, ter un poder adquisitivo mínimo e tempo de recuperación que permita a socialización e o tempo de ocio.

As condicións laborais deben permitir a realización da persoa en todos os aspectos da súa vida. Crear traballos saudables reais implica mellorar a calidade de vida global dos traballadores/as.

A contracción da poboación activa prevista a medio prazo obrigará ás empresas a adaptarse a unha nova realidade, a dos traballadores/as maiores. É preciso poñer en marcha os mecanismos que favorezan os estilos de vida saudables en toda a súa dimensión, pero iso non pode ser posible se o propio sistema empresarial mantén prexuízos sobre a produtividade e non dá un valor engadido á experiencia, se non asume a que esa produtividade está máis condicionada pola motivación, a satisfacción laboral e a calidade de vida que pola idade.

A formación, información e desenvolvemento de programas de hábitos saudables de alimentación e fomento de actividades físicas e de ocio deben ser considerados polas empresas como unha ferramenta máis nas relacións laborais e na PRL, fonte de saúde, benestar físico e mental que reducen o estrés e melloran o rendemento dos traballadores/as.



2.3 A situación laboral dos traballadores/as de máis de 55 anos

Na actualidade, poderíamos dicir que o principal problema dos traballadores e traballadoras maiores radica nas súas reducidas taxas de actividade. Esta inactividade afecta con especial dureza ás mulleres maiores, con taxas de emprego que se reducen á metade das dos homes maiores. Unha pregunta que debemos facernos é por que persoas potencialmente activas se atopan fora do mercado laboral.

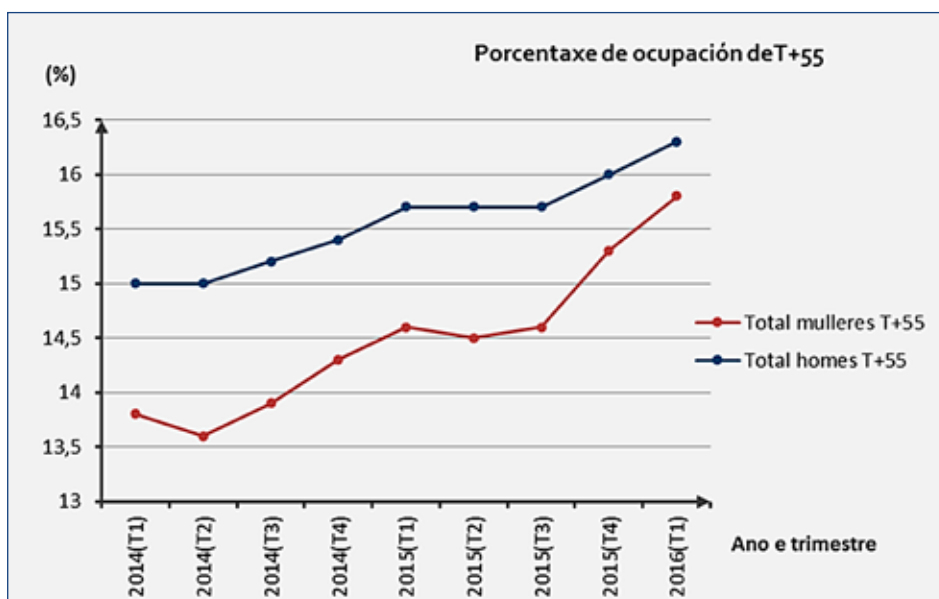


Gráfico 3:
Porcentaxe de ocupación de T+55. Elaboración propia. Fonte: INE

Como se pode apreciar no gráfico 3, e segundo os datos de poboación ocupada no Estado español, a porcentaxe de T+55 con respecto ao total de poboación ocupada está en torno ao 16% para os homes e é algo inferior no caso das mulleres, aínda que presenta unha tendencia positiva.

Con todo, no Estado español, traballar por riba dos 65 anos é algo excepcional, pero incluso facelo entre os 55 e os 64 anos é pouco frecuente. Ademais, a perda de peso no emprego dos traballadores/as maiores non supón unha participación destes no desemprego senón que o que produce é un aumento da inactividade. “Vivir durante máis tempo pero á súa vez traballar durante menos tempo”.

As causas deste abandono do mercado laboral son diversas, e non son froito da casualidade. Debemos preguntarnos si este fenómeno está asentado na voluntariedade de traballadores/as ou está influenciado polo comportamento empresarial.

Os traballadores/as maiores asócianse a altos custes laborais e baixa produtividade. Estes elementos sumados á idea de que a xubilación anticipada dos máis vellos xera emprego para os máis novos, desencadeou o fenómeno de despedimentos e prexubilacións masivas de traballadores/as maiores. Nos axustes de persoal das empresas os T+55 son os primeiros en saír despedidos.

O certo é que os traballadores/as maiores teñen que:

- Competir por uns postos de traballo escasos
- O seu nivel educativo é, en moitos casos, inferior ao dos máis novos.
- Teñen máis dificultades de adaptación aos rápidos cambios tecnolóxicos.
- Asócianse a altos salarios, baixa produtividade e altos custes laborais

Qué sentido ten entón, para un traballador/a con posibilidade de xubilarse, manterse activo no mercado laboral cando é altamente improbable que obteña un novo emprego?

Agora que nos vamos achegando a unha situación onde as necesidades son outras, faise preciso inverter este fenómeno de inactividade dos traballadores/as maiores e trocalo por unha potenciación do avellentamento activo. Con todo, en moitas empresas segue persistindo o punto de vista negativo de cara aos T+55.

Para conseguir esta inversión, e manter activos aos traballadores/as de maior idade, haberá que afondar nos **determinantes económicos e sociais responsables deste abandono temperán do mercado de traballo** e facer os axustes necesarios, cunha importancia significativa no eido da prevención de riscos laborais.

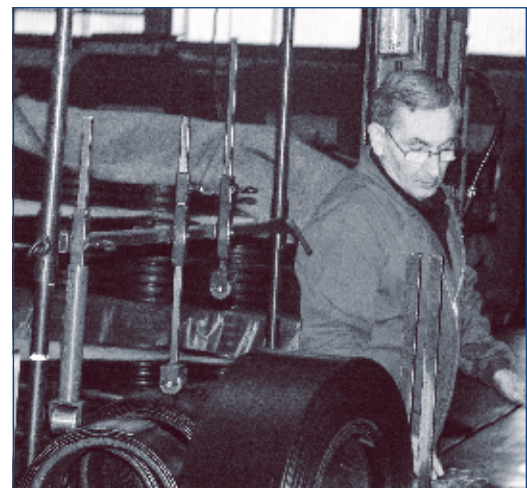
2.3.1 Determinantes da participación laboral dos traballadores/as de máis de 55 anos

2.3.1.1 Baixa empregabilidade

Os T+55 experimentan dificultades para manter e atopar emprego. As causas principais están vinculadas cunha menor flexibilidade por parte destes traballadores/as, con dereitos adquiridos, e coa súa obsolescencia.

En moitas ocasións as causas principais están relacionadas coa rixidez estrutural do mercado de traballo, os grandes e infundados prexuízos das empresas en relación a este colectivo e á falta de flexibilidade á hora de facilitar o seu encaixe laboral, o que remata por condenalos á obsolescencia profesional.

O abandono da actividade laboral está relacionado tamén coa falta de recursos para a adaptación e inclusión dos T+55 ao mercado laboral. Sería preciso tomar medidas para o aumento das taxas de emprego para persoas maiores, de xeito que non queden excluídas. Para iso, **deben mellorar tanto as políticas e os servizos de emprego, como o comportamento empresarial en determinados aspectos** como por exemplo:





- Introduciendo cotas mínimas de T+55 ou primas ás empresas.
- Proporcionando formación especializada: en xeral, a formación recibida polos traballadores/as tende a diminuír coa idade. Algúns estudos indican que a produtividade potencial dos traballadores/as diminúe máis pola obsolescencia que pola vellez. Do mesmo xeito, a permanencia no mercado laboral está moi ligada ao nivel de formación polo que é preciso inverter esta tendencia e non descoidar a formación dos traballadores/as maiores, evitando así a súa obsolescencia, co desenvolvemento de programas axeitados de formación continua.
- Facilitando as transicións entre idades no mercado de traballo. Para o caso dos T+55 algunhas alternativas serían: a compatibilidade das prestacións por desemprego cunha renda procedente do traballo a tempo parcial, ben por conta propia ou allea, coa redución progresiva da xornada laboral ou mediante contratos de relevo.
- Eliminar prexuízos relacionados coa produtividade, a posible falta de saúde ou absentismo laboral e a percepción por parte das empresas de que estes traballadores/as son caros.
- Contemplar e planificar por parte das empresas o progresivo envellecemento do seu persoal, adoptando as medidas necesarias para realizar en cada caso as adaptacións ou os cambios de posto que sexan necesarios, adecuando as condicións de traballo a súa evolución psicofísica e capacidades funcionais, incrementando ou cando menos mantendo o seu benestar e seguridade, á vez que recoñecendo e aproveitando a súa experiencia laboral e profesional.



2.3.1.2 As condicións de seguridade e hixiene no traballo

Están intimamente relacionadas coa permanencia dos T+55 no mercado de traballo. É fundamental unha adaptación axeitada das condicións de traballo e un desenvolvemento rigoroso das medidas preventivas que coiden a saúde dos traballadores/as e adapten os postos de traballo ás súas necesidades. Canto mellor sexa a prevención menores serán as diminucións de produtividade (porque os postos de traballo estarán adaptados e os traballadores/as formados para realizar unha tarefa máis axeitada ás súas características individuais) e menores serán os problemas de saúde e absentismo laboral (porque o control ambiental das condicións de traballo estará controlado e os recoñecementos médicos permitirán actuar a tempo).

Desde a perspectiva da voluntariedade dos traballadores/as de idade avanzada a seguir traballando, ofrecer unhas condicións de seguridade e hixiene atractivas, traballar na adaptación de postos de traballo e reducir os accidentes e enfermidades profesionais son claves na potenciación do avellentamento activo e na motivación dos traballadores/as a seguiren no mercado laboral.

Dentro dos parámetros socio-demográficos que inflúen na decisión das persoas de idade avanzada de seguir en activo está a chamada *esperanza de vida anticipada polo propio individuo*. É dicir, a opinión subxectiva que ten o propio individuo do seu estado de saúde e os anos que lle quedan de vida. Polo tanto, canto máis se coide a saúde dos traballadores/as e menos desgaste sufran ao longo da súa carreira laboral, máis dispostos e dispostas estarán a continuar en activo nunha idade avanzada, ben sexa a tempo completo ou parcial.

Un elemento que non podemos esquecer neste sentido é a actuación das Mutuas e dos Servizos de Vixilancia da Saúde, que representan unha peza clave no control e mantemento da saúde dos traballadores e traballadoras.

A susceptibilidade dos T+55 a sufrir determinados problemas de saúde obriga necesariamente a estas entidades a adaptarse a este colectivo, desenvolvendo e mellorando procesos de incorporación progresiva ao traballo en caso de baixas prolongadas, **abandonando as prácticas de presión para a reincorporación anticipada de traballadores/as aos seus postos de traballo** antes da súa recuperación total sen adoptar ningún tipo de medida de adaptación, poñendo en práctica mecanismos de mantemento preventivo da saúde dos traballadores/as sen necesidade de que estean de baixa (acceso a sesións de fisioterapia para controlar posibles lesións...etc)

2.3.1.3 Os incentivos financeiros

Son varios os elementos a ter en conta:

- O propio sistema de pensións, tanto contributivas como asistenciais (e a súa facilidade ou dificultade para combinalas coa actividade laboral)
- O valor das pensións por xubilación (programas de xubilación anticipada, fondos de previsión).
- As prestacións por desemprego.

Dende o punto de vista dos traballadores/as, na decisión de xubilarse inflúe entre outros aspectos o fluxo de renda tanto actual como futura que percibirán, e polo tanto tal decisión verase afectada fundamentalmente polo valor das prestacións de xubilación así como polas prestacións por desemprego. Polo tanto, **unha axeitada xestión por parte dos estados da transición entre os últimos anos da vida laboral do traballador/a e a súa xubilación, representa unha peza clave para favorecer o alongamento voluntario da vida activa deste colectivo.**

Ate hai uns anos, no Estado español, retirarse antes de tempo era unha práctica máis ou menos habitual, ao non ter demasiada incidencia na redución das contías das pensións de xubilación a percibir tendo en conta os anos cotizados. Pola contra, alongar a vida laboral e continuar traballando durante uns anos non representaba beneficio adicional algún para o traballador/a. “Manterse activo a partires dos 60 non compensaba”. Na actualidade coa vixente reforma laboral, penalizouse extraordinariamente esta posibilidade, reducindo substancialmente o importe das pensións ou incrementado notablemente o número de anos cotizados necesarios para ter dereito á totalidade íntegra das mesmas. Mais na práctica, estas restricións seguen sen ir acompañadas de beneficios para os traballadores/as, constituíndo ao final unhas simples medidas de presión destinadas a obrigar ao traballador/a a alongar a súa vida laboral de maneira forzada, obviando calquera tipo de incentivo ou motivación. O retiro progresivo contemplado nas liñas xerais de actuación da “estratexia 55+” do Estado español de cara aos T+55 segue sen ser unha realidade.



É preciso facer rendible e atractiva a permanencia no mercado laboral dos traballadores/as. A xestión da transición entre os últimos anos da vida laboral e a xubilación é unha peza clave.

Para un regulamento xusto neste sentido é moi importante ao noso parecer facer fincapé no concepto de **voluntariedade (beneficios para o que pode seguir traballando sen prexuízo dos que non poden ou deciden non facelo).**

Durante anos, téñense levado a cabo xubilacións masivas de traballadores/as en sectores como o da banca ou as finanzas onde os requirimentos físicos do traballo non son significativos e incluso onde a experiencia pode representar un valor engadido para traballadores/as. Este tipo de condutas deben ser corrixidas, mais sen esquecer e tendo en conta, que **hai traballos concretos onde a diminución das capacidades psicofísicas**



ocasionadas pola idade e o desgaste ocasionado polo traballo poden seguir requirindo de incapacidades, xubilacións anticipadas, mobilidade funcional ou adaptacións de posto dos traballadores/as.

Temos que considerar como un elemento importante a **regulación precisa dos coeficientes redutores de xubilación** en determinados traballos, como por exemplo os penosos, mais regulando estes non só conforme a unha localización sectorial dos traballadores/as senón tamén tendo en conta as características dos postos de traballo que ocupan. As diferenzas non so dependen do sector produtivo senón do posto de traballo concreto. Poñamos por caso unha empresa que presenta unha liña de produción (con traballo tóxico ou penoso). Evidentemente as demandas do traballo non son as mesmas en todos os postos de traballo aínda que a empresa pertenza a un sector clasificado como perigoso. Así, por exemplo, ao persoal administrativo que non está suxeito a tal toxicidade non tería moito sentido aplicarlle o mesmo coeficiente reductor aos traballadores/as que si están expostos.

Por outra banda **estaría a xestión non sempre eficaz das incapacidades, onde semella que a súa concesión ou non depende máis dos recursos económicos dispoñibles que das condicións reais de saúde dos traballadores/as.**

Como citabamos anteriormente, as prestacións por desemprego son utilizadas de xeito frecuente como “ponte” de cara á xubilación. Este feito non pretendemos poñelo en valor coa finalidade de sinalar un mal uso de tales prestacións, ao noso parecer pon de manifesto unha deficiencia do sistema que sinala a necesidade de tomar medidas nese proceso de transición dos últimos anos de traballo e a xubilación.

Desenvolver políticas que potencien o avellentamento activo pasa por regular de forma axeitada esta etapa de transición: últimos anos de vida laboral e xubilación, sen prexuízo dos traballadores/as e sen que teñan que buscar subterfuxios para satisfacer as súas necesidades.

2.3.1.4 Os salarios

Outro elemento de debate está en relación cos relativamente altos salarios dos traballadores/as maiores, que desanimarían aos empresarios a contratalos. Non é difícil entender por que os traballadores/as maiores son vistos como máis custosos dende un punto de vista salarial, certamente, en moitos países os ingresos salariais están relacionados coa idade, aínda que tenden a diminuír algúns anos antes da idade de xubilación.

Segundo a análise das “*Condicións de traballo e ocupación dos traballadores maiores nos países industrializados*” levada a cabo pola OIT, a tendencia dos ingresos salariais quedaría representada do seguinte xeito:

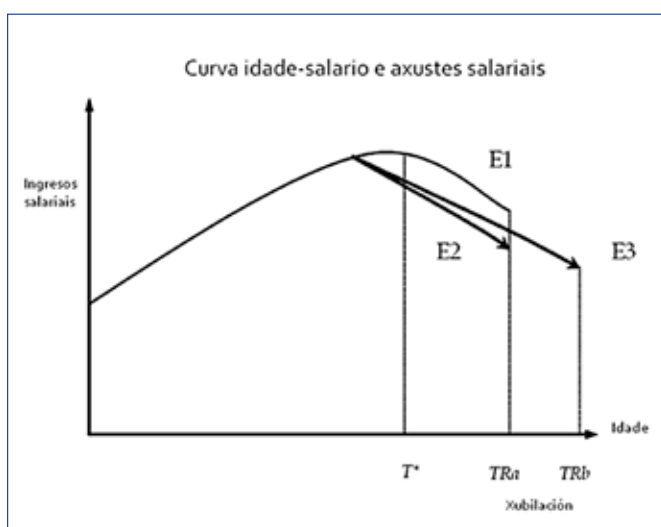


Gráfico 4:
Curva Idade-Salario e axustes salariais.
Fonte: “Condicións de traballo e ocupación dos traballadores maiores nos países industrializados” OIT.

O problema das pagas e salarios dos traballadores/as maiores é complexo. A realidade é que os ingresos salariais atribuídos á idade están en realidade ligados ao aumento da experiencia laboral, mellora de habilidades, implicación na empresa e outros factores que favorecen a produtividade. Ao mesmo tempo, se pensamos en traballadores/as que desenvolven a súa carreira laboral nunha mesma empresa, os sistemas de remuneración que enlazan o nivel de paga cos anos de servizo, é dicir, que priman a antigüidade, semellan un enfoque razoable se afondamos nas causas que os xustifican. Debemos analizar as razóns para tales prácticas, considerando varias teorías ao respecto.

A primeira sostén que as pagas por antigüidade poden ser un simple reflexo de que a produtividade aumenta coa idade. Como os traballadores/as reciben formación, son adestrados nas súas funcións e acumulan experiencia de traballo, a súa produtividade aumenta e merecen salarios maiores. Ademais, o salario convértese nun elemento disuasorio para que traballadores/as experimentados marchen a outras empresas despois de ter invertido na súa formación. Por iso, os empresarios/as ofrecen baixos salarios (en realidade inferiores á súa produtividade) cando os traballadores/as son novos e maiores

salarios (máis acordes á súa produtividade) cando son maiores. Isto pode ser visto como unha prima á idade pero, de feito, os traballadores/as maiores autofinanciarían os seus maiores salarios na súa xuventude.

Esta teoría é lóxica e plausible, o problema é que a produtividade é extremadamente difícil de medir. Algúns estudos “obxectivos” amosan medidas de produtividade que tenden a aumentar coa idade, pero as cualificacións dos supervisores/as tenden a ser negativas para traballadores/as maiores.

Outra teoría sostén que as pagas “senior” teñen a finalidade de estimular o compromiso e esforzo dos traballadores/as. Nos chamados esquemas de compensación diferida, semella que o máis axeitado para estimular aos traballadores/as resulta tamén que cobren menos cando son novos e máis cando son maiores.

Nestes casos, como vemos, os perfís salariais non reflectirían en ningún dos casos a produtividade *real* dos traballadores/as, existindo discrepancias salario-productividade durante gran parte da vida laboral, e proporcionan ideas útiles de por que os empresarios/as tenden a evitar conservar ou contratar traballadores/as maiores.

Cando nas empresas xurde a necesidade de reducir empregados/as para reducir custes salariais, prescindir ou despedir traballadores/as maiores é unha solución rápida e efectiva a pe-

sares de que o seu nivel absoluto de produtividade e experiencia exceda ao dos traballadores/as máis novos. Con estas medidas, os empresarios/as estarían eludindo a súa parte do compromiso (salarios menores aos novos e maiores coa idade), feito que pode facer reticentes aos traballadores/as novos a aceptar salarios máis baixos (E2).

Vemos, por tanto, a complexa relación que existe entre salarios, idade, experiencia, antigüidade e produtividade. Ademais, cando hai unha forte necesidade de manter a ocupación dos traballadores/as maiores, por exemplo cando son un grupo obxectivo de reducións no emprego, os axustes salariais son con frecuencia unha solución a curto prazo, en comparación co desenvolvemento de estratexias para mellorar a empregabilidade a longo prazo, que serían preferibles. Así, para os traballadores/as maiores –presionados polas empresas- chega un punto no que semella unha solución razoable aceptar reducións salariais para manter a seguridade no emprego. Deste xeito, como queda reflectido na curva do gráfico anterior, o salario tende a se reducir nos anos previos á idade de xubilación. Moitos traba-





lladores/as maiores teñen “traballos ponte” na transición dos últimos anos da súa vida laboral e a xubilación total, que en moitos casos supoñen para eles un importante cambio de estatus laboral (por exemplo pasar de empregado a autónomo) e ás veces drásticos cambios salariais.

Como vemos, esta cuestión non é sinxela de analizar mais pon de novo de manifesto a [necesidade dunha regulación xusta das condicións de traballo e salariais dos traballadores/as maiores nos últimos anos da súa vida laboral se o que se pretende é mantelos no mercado de traballo](#). Tal solución non pasa por regular unicamente os períodos de tempo de cotización necesarios e aplicar porcentaxes de redución das

pensións a aqueles que non cumpran, senón con desenvolver políticas de emprego que manteñan a este colectivo incorporado ao mercado laboral, pero sendo conscientes das súas necesidades e da súa idiosincrasia particular ([reducións de xornada mantendo a cotización, diferente regulación dos tempos de descanso...etc](#)).



2.3.2 Conciliación e traballadores/as de máis de 55 anos

Dentro dos parámetros sociodemográficos que condicionan a idade de xubilación está tamén a “situación familiar”. A incorporación das mulleres ao mercado laboral levou aos estados a poñer en marcha mecanismos encamiñados a solucionar os conflitos derivados da dificultade de conciliación entre vida laboral e familiar, fundamentalmente centrados no coidado dos fillos e fillas pequenos. É por iso que [as políticas levadas a cabo neste sentido tenden a considerar que as responsabilidades familiares diminúen coa idade](#). Con todo, o conflito entre traballo e responsabilidades familiares non ten recibido a debida atención, pois unha análise máis profunda da situación indica que isto non é certo senón que en moitos casos sucede todo o contrario.

[O aumento da esperanza de vida ten como consecuencia que aumente o número de persoas moi maiores \(por riba dos 80 anos\) que se atopan en condicións delicadas de saúde e que precisan, en maior ou menor medida, determinados coidados.](#)

Existen ademais determinados factores sociais que afectan á súa situación como é por exemplo o caso do aumento do número de divorcios de persoas maiores e que se atopan soas, necesitando máis atención por parte dos seus fillos e fillas adultos e duplicándose a tarefa para estes.

Outra dificultade engadida é a mobilidade xeográfica, cada vez máis establecida dentro do mercado laboral, que dificulta aos traballadores e traballadoras maiores con familiares ao seu coidado a posibilidade de facelo.

Os altos custos das residencias para persoas maiores e o feito de que dende os estados , en moitos casos, se potencie o coidado “informal” dos maiores por parte dos seus familiares recae con forza nos T+55 dificultando así a conciliación laboral e familiar.

Por outra banda, o retraso na idade de concepción dos fillos/as por parte das mulleres como consecuencia da súa maior formación e acceso ao mercado de traballo, así como o retraso no abandono do fogar familiar por parte dos rapaces e rapazas debido á prolongación dos seus estudos ou pola dificultade de atopar un emprego, fai que traballadores e traballadoras de idade avanzada ben poidan ter fillos/as que, aínda que non precisen coidados, si dependen deles e están ao seu cargo.

Finalmente, non debemos esquecer á denominada “**xeración sándwich**”, formada por persoas entre 45 e 60 anos que balancean as responsabilidades esixentes e delicadas de coidar aos seus fillos/as pequenos/as e os seus pais/nais á vez. Este fenómeno afecta especialmente ás mulleres, que cuns mecanismos aínda escasos de concienciación social en canto a reparto de responsabilidades domésticas e de coidado dos fillos/as, teñen que abordar a tarefa de atender tamén aos pais e nais. Segundo a enquisa “*Estrés en América 2007*” da Asociación Americana de Psicoloxía, este grupo de mulleres senten máis estrés que calquera outro grupo.

Por outra banda, outro factor a ter en conta é a colaboración que moitas veces exercen os avós/as no coidado dos netos/as, que non sería posible no caso de que estes avós/as seguisen en activo, e que afectaría tamén á conciliación dos máis novos/as.



2.4 Punto de vista preventivo

A poboación dos países desenvolvidos está envellecendo, o que implica que os traballadores e traballadoras de idade avanzada son unha porcentaxe crecente de man de obra. Este aspecto suscita moitas controversias se o analizamos dende a perspectiva da Prevención de Riscos Laborais, posto que, se o obxectivo de emprego da estratexia Europa 2020 é o de aumentar a taxa de emprego da poboación de entre 20 e 64 anos, este obxectivo implicará que un 75% dos traballadores e traballadoras de maior idade en Europa terán que traballar durante mais tempo.

Dende a óptica da Prevención de Riscos Laborais tanto as empresas como os traballadores e traballadoras terán que desenvolver fórmulas concretas para mellorar as boas prácticas laborais e non incorrer en situacións que poñan en perigo a saúde e en moitos casos a propia seguridade do persoal; e facemos fincapé no aspecto de que ten que ser a empresa a que dirixa este tipo de iniciativas pero dende a idea fundamental da colaboración e participación da poboación traballadora.

Como aspecto fundamental da PRL sería preciso cuantificar nas empresas as necesidades de axustes na produtividade, loxicamente a ningunha empresa lle interesan traballadores/as que baixen o seu rendemento ou que por motivo da súa idade se ausenten do traballo e en moitos casos por períodos prolongados, polo que como antes se mencionaba, **se farán precisos os axustes axeitados nos postos de traballo que non menoscaben a produción pero tampouco a seguridade e a saúde dos traballadores/as**. Para chegar a isto haberá que ter en conta aspectos preventivos que normalmente e desgraciadamente non se avalían coa suficiente profundidade nas empresas, porque en moitos casos, van mais alá dos aspectos estritamente relacionados co posto de traballo. Falamos de aspectos como, hábitos de vida saudables, formación para unha correcta ergonomía no traballo..., ademais das melloras que haxa que poñer en práctica para que o deseño dos postos de traballo se adecúen ás características individuais de cada traballador/a.

Coa idade prodúcese un incremento na vulnerabilidade aos accidentes laborais, polo que pode e debe ser considerado este aspecto como un risco novo e emerxente, non so tendo en consideración a esfera individual do traballador/a directamente afectado/a, senón tamén como consecuencia do notable crecemento e repercusión deste colectivo de traballadores/as.

2.4.1 Accidentabilidade dos T+55

De seguido, estudaremos o índice de incidencia dos accidentes de traballo para traballadores/as de maior idade. O cálculo dos índices lévase a cabo para 10.000 traballadores/as tendo en conta os datos do período que vai de xaneiro a xullo de 2016 en canto a número de accidentes e número de afiliados medios á seguridade social no réxime xeral e por grupos de idade.

Así, o índice de incidencia total de accidentes de traballo leves, graves, mortais en xornada laboral e in itinere queda representado no gráfico que segue:

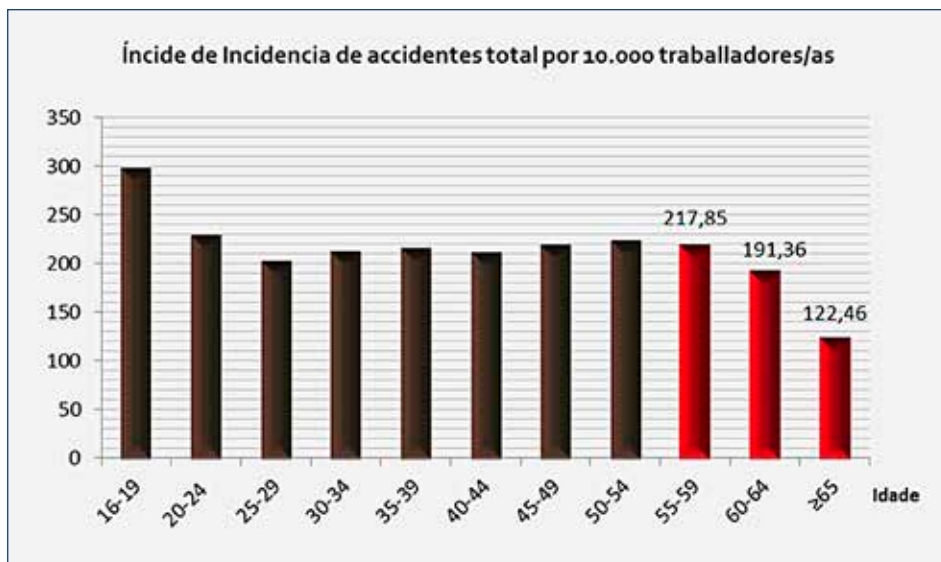
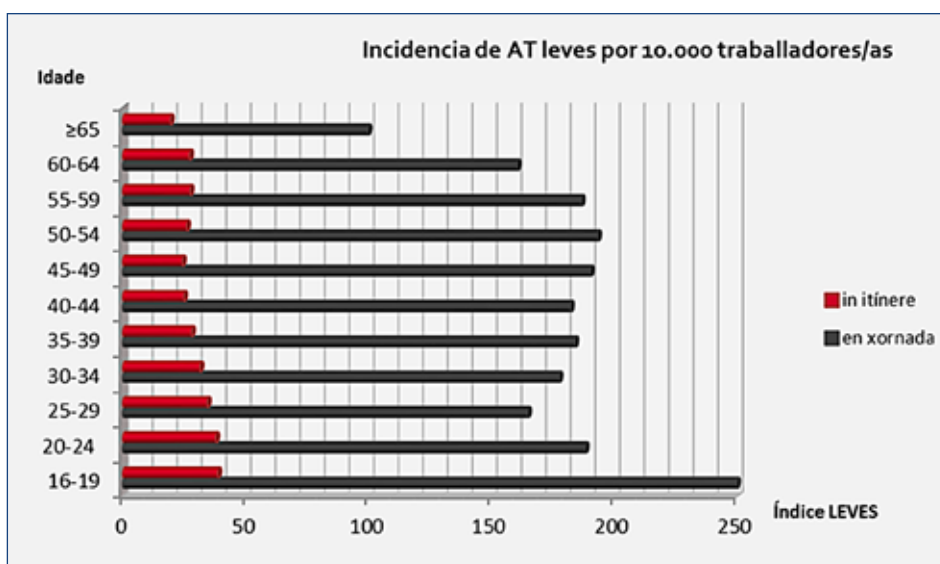


Gráfico 5: Incidencia de AT en función da idade. Elaboración propia. Fontes: Estadísticas de accidentes de traballo. Ministerio de emprego e SS e TGSS. (Datos do período de xaneiro a xuño de 2016).

De seguido aparecen, representados por separado os índices de incidencia de accidentes leves, graves e mortais tanto en xornada laboral como in itinere para os distintos grupos de idade.

Gráfico 6: Incidencia de accidentes leves segundo a idade. Elaboración propia. Fontes: Estadísticas de accidentes de traballo. Ministerio de emprego e SS e TGSS. (Datos do período de xaneiro a xuño de 2016).



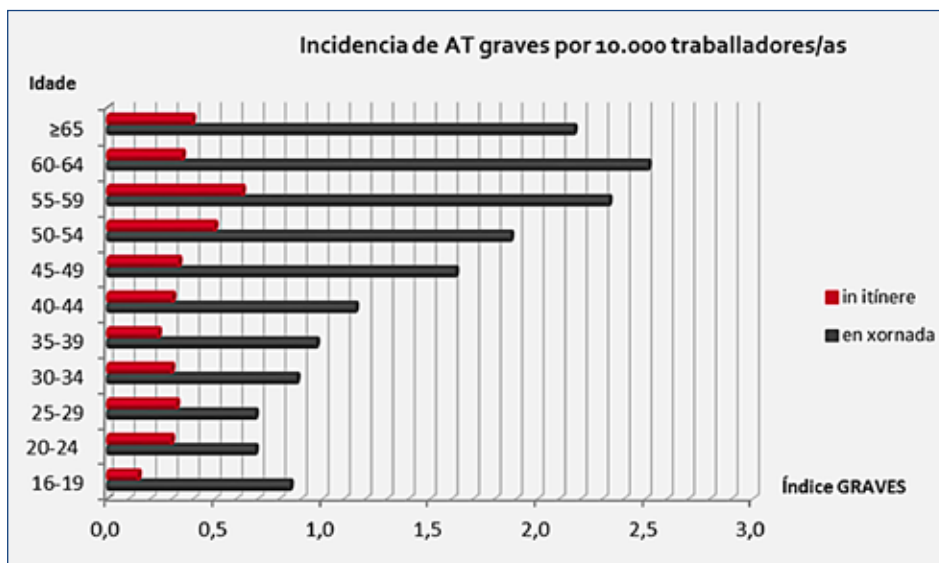
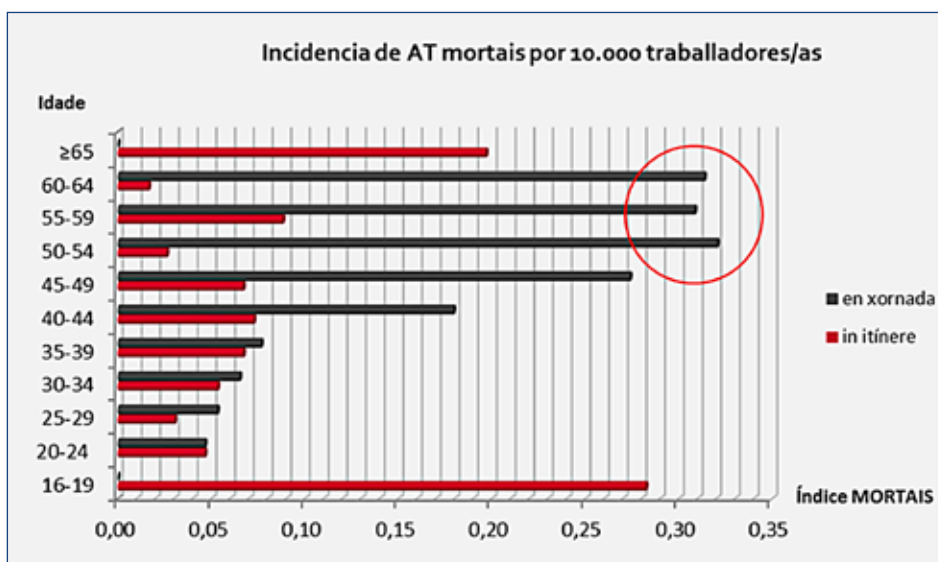


Gráfico 7:
Incidencia de accidentes graves segundo a idade. Elaboración propia. Fontes: Estadísticas de accidentes de traballo. Ministerio de emprego e SS e TGSS . (Datos do período de xaneiro a xuño de 2016).

Gráfico 8:
Incidencia de accidentes mortais segundo a idade. Elaboración propia. Fontes: Estadísticas de accidentes de traballo. Ministerio de emprego e SS e TGSS . (Datos do período de xaneiro a xuño de 2016).



No gráfico 5 podemos observar unha incidencia significativa de accidentes laborais nos T+55. O valor de 218 indica que se producen 218 AT por cada 10.000 traballadores/as con idades comprendidas entre os 55 e os 59 anos, 191 AT por cada 10.000 traballadores/as entre os 60 e 64 anos e 122 AT por cada 10.000 traballadores/as maiores de 65 anos.

Con todo, se afondamos algo máis e filtramos segundo a gravidade dos accidentes podemos observar que os accidentes graves en xornada laboral presentan unha incidencia máis importante nos T+55, especialmente no rango de idade de 60 a 64 anos (gráfico 7). No caso dos accidentes mortais, a incidencia faise máis significativa a partir dos 50 anos (gráfico 8). Outro elemento de interese a identificar son os factores de risco máis significativos do mundo laboral. Segundo a Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo os máis importantes serían os trastornos musculoesqueléticos e os esvaróns, tropezos e caídas. Así mesmo, segundo datos do INSHT, no Estado español, entre os T+55 os problemas máis frecuentes son os trastornos musculoesqueléticos, cansazo, esgotamento e o estrés, ansiedade ou nerviosismo.

No gráfico 9 aparecen representados en porcentaxe os accidentes con baixa en xornada para idades comprendidas entre 55 e 64 anos, por forma de se produciren. O maior número de accidentes corresponde a sobreforzos físicos, traumas psíquicos, e os relacionados coa exposición a contaminantes físicos: radiación, ruído, luz e presión.

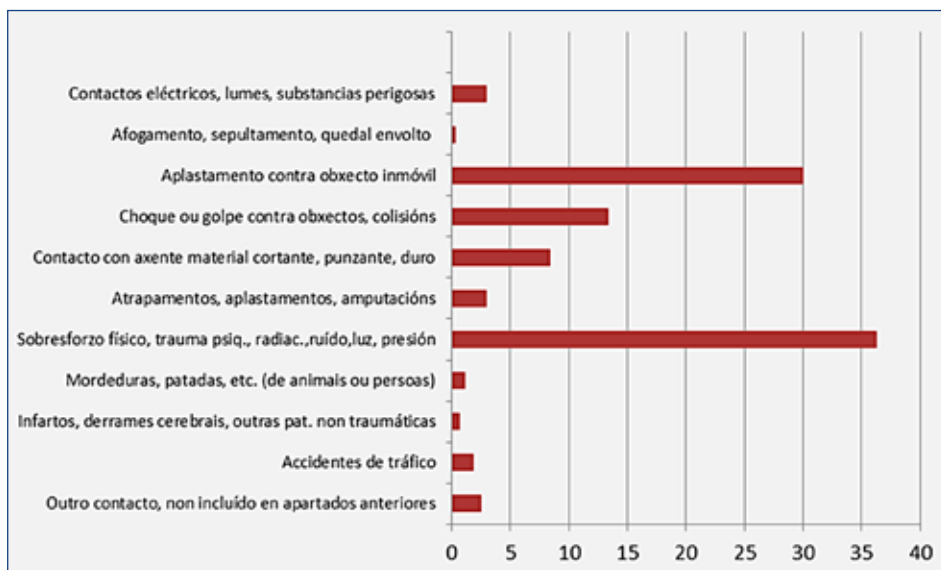


Gráfico 9:
Accidentes con baixa en xornada por forma de producirse (Idade 55 a 64, en porcentaxe)
Fonte: Ministerio de traballo e Inmigración. Estadísticas de Accidentes de Trabajo.

Como se pode comprobar no gráfico anterior a maioría dos accidentes prodúcense, entre outros, por sobreesforzos do sistema musculoesquelético. Nos informes anuais de accidentes de traballo realizados polo INSHT se fai especial referencia a estes aspectos, sinalando que **os accidentes causados por patoloxías non traumáticas teñen gran influencia na incidencia de accidentes mortais.**

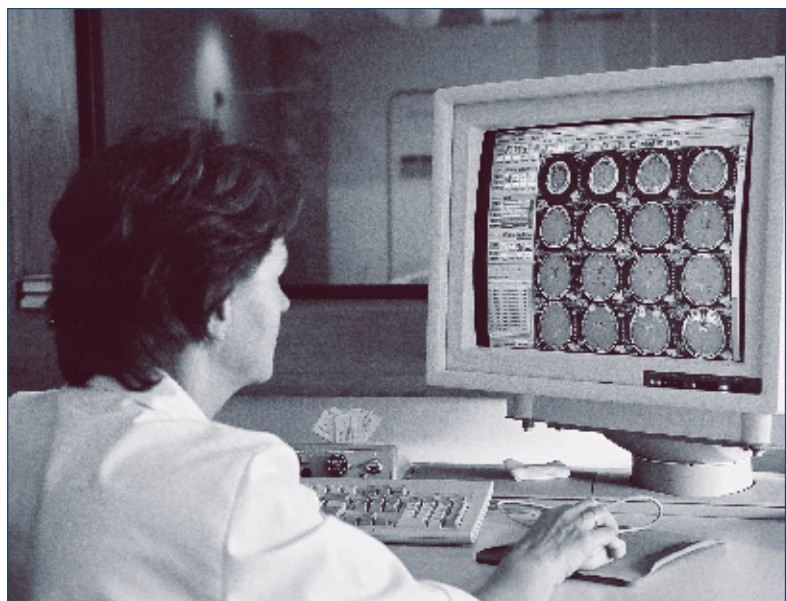
Outro elemento representativo na análise da accidentabilidade dos T+55 é coñecer aqueles sectores de emprego que máis ocupan estes traballadores/as, e así ver a que riscos estarían máis expostos. No caso do Estado español, os sectores onde máis se sitúan estes traballadores/as son o de servizos, industria, administración pública, actividades sanitarias e servizos sociais.

No colectivo T+55 gran parte dos accidentes veñen causados pola inexistencia de medidas preventivas específicas que permitan a adecuación das esixencias e requirimentos dos postos de traballo ás condicións psicofísicas e capacidades funcionais das que realmente dispón o traballador/a e que non son constantes ao longo da súa vida laboral, senón que varían debido ao proceso natural de envellecemento.

2.4.2 Factores de risco que afectan aos T+55

De seguido, trataremos de identificar unha serie de factores de risco relacionados cos T+55.

Tanto a Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo como o INSHT, manteñen a hipótese de que **os T+55 están máis expostos ao risco de padecer trastornos musculoesqueléticos**, entre outras razóns, debido ao propio proceso de envellecemento que reduce a forza muscular e o grao de mobilidade das articulacións. Igualmente as caídas, esvaróns e tropezos poderían verse motivadas por un empeoramento do equilibrio, menor capacidade de reacción, problemas visuais, etc.





Estes elementos indican, en definitiva, que se require 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.

Nunha primeira análise non exhaustiva das capacidades afectadas pola idade, susceptibles de producir riscos laborais, atopamos os seguintes elementos de vulnerabilidade para os traballadores/as maiores que aparecen recollidos a continuación.

Factores derivados da perda de capacidades funcionais

- 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 e lesións por
 - perda de agudeza visual
 - diminución da forza muscular
 - perda de masa ósea
 - menor resistencia á fatiga
 - menor flexibilidade (distensións, escordaduras, etc.)
 - trastornos do sono
- Maior incidencia de enfermidades profesionais de longo período de latencia:
 - cancro profesional,
 - enfermidades respiratorias, etc.
- Maior probabilidade de 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 deseños ergonómicos non axeitados para o manexo de máquinas e ferramentas.
- Peor adaptación ás estruturas horarias e á duración da xornada laboral.

Por outra banda, como é sabido, os **riscos psicosociais emergentes** cobran cada vez maior importancia no mundo laboral pola súa importante repercusión. Poden vir derivados ou ser consecuencia de múltiples factores. Pasamos a expoñer algúns deles en función da súa procedencia ou orixe, focalizando na súa especial repercusión nos traballadores/as maiores de 55 anos.

É evidente e constatable que como consecuencia do progresivo e imparable proceso de globalización, a introdución de novos modelos de traballo e de prácticas profesionais derivadas dos avances tecnolóxicos aplicados á produción, aparecen en escena novos modelos de organización do traballo que levan á introdución de tecnoloxías da información e rematan por facer emerxer novos riscos ao tempo que aumentan o perigo e o alcance doutros xa existentes.

Factores como os aumentos da carga de traballo, a maior posibilidade e esixencia de rapidez na realización das tarefas, os novos horarios e ritmos de traballo ou os maiores niveis de responsabilidade que o traballador/a ten que asumir no seu desempeño, configuran un importante catálogo de riscos. Isto unido a outros factores, como a diminución do tamaño das empresas ou a aparición de novos modelos e tipoloxías de emprego, así como



a maior flexibilidade e desregulación das relacións laborais, fan que finalmente afloren riscos físicos e psicosociais que sen dúbida algunha influirán na saúde e no nivel de satisfacción en relación ao traballo que desenvolven os traballadores/as, afectando en última instancia as súas capacidades laborais, ao seu rendemento e ao seu grao de benestar e saúde física e psicosocial.

Aínda que sabemos que estes riscos afectan a todos os traballadores e traballadoras, trataremos de salientar aqueles que afectan especialmente ou dun xeito particular á poboación traballadora dos maiores de 55 anos.

Así, destacamos algúns factores de risco derivados da estrutura organizativa da empresa, da configuración dos postos, da carga de traballo e os derivados da organización do tempo de traballo.

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

- **Inestabilidade laboral permanente** que remata por xerar fondas inseguridades, desafección e falla de identificación coa empresa. Resulta especialmente significativa pola dificultade que experimentan os T+55 para atopar un novo traballo unha vez perdido.
- **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, nefasto para persoas que xa teñen un amplo percorrido laboral como adoita ser o caso dos T+55.
- **Ausencia** por parte da empresa dunha **política de comunicación e información formal**, accesible, fluída, pertinente, oportuna e comprensible moi necesaria para afrontar os novos retos que supón unha poboación traballadora avellentada.
- **Inexistencia** de políticas xustas e equilibradas de **recoñecemento e promoción profesional**, afectando estas, dun xeito especial ás mulleres.
- **Deficiencias** na adaptación da formación a T+55.
- **Ausencia** de formación para T+55.

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 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, **estes factores de risco derivados da organización do traballo e dos novos modelos de produción supoñen, na práctica, novos riscos ou aumento doutros xa existentes, en canto ao seu**





nivel de afectación e incidencia neste colectivo de traballadores/as maiores que co tempo será cada vez máis amplo e representativo no conxunto da poboación traballadora.

Haberá que “pelexar”, por tanto, coa idea ou o temor empresarial, moi estendido, de que implantar medidas preventivas asociadas á idade nas empresas levará asociado un custe económico, polo que debemos defender a tese, de que o gasto que lle pode supor á empresa as ausencias dos traballadores/as por enfermidade, no caso de non adoptar as medidas preventivas axeitadas, triplicanse cando se trata de persoas de idade avanzada.

En relación aos custes económicos cremos que a primeira reflexión debe centrarse en que as empresas asuman, en primeiro lugar, que non poden resolver estas situacións con despedimentos de traballadores/as de idade avanzada ou con xubilacións anticipadas masivas e, en segundo lugar, intentar fomentar as políticas encamiñadas a **realizar investimentos que fomenten os cambios precisos para mellorar a produción en equilibrio coa atención á seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras de idade avanzada**; ideas que non son incompatibles e que poderían pasar por estipular fórmulas de xestión da saúde, fortalecer destrezas, mellorar o entorno laboral, axuste de xornada laboral, rotación de postos de traballo... etc.

Segundo o estudo *“Health-related and economic benefits of workplace health promotion and prevention”* elaborado por Julia Kreis e Wolfgang Bödeker para BKK Bundesverband (*Federal Association of Company Health Insurance Funds*) e a HVBG (*Federation of Statutory Accident Insurance Institutions*), a promoción da saúde no traballo paga a pena, sobre todo debido á redución dos gastos médicos e a redución do absentismo. Os valores de retorno do investimento (ROI) están comprendidos entre 1:2,3 para o aforro en relación cos custes médicos e 1:10,1 en relación co aforro dos custes debido a unha diminución no absentismo.

Un exemplo interesante en relación á adaptación a unha man de obra de idade avanzada é a experiencia “piloto” na empresa BMW onde o director da planta en Dingolfing, na Baixa Baviera, preocupado polo que semellaba ser unha baixada inevitable da produtividade dunha forza laboral que nos vindeiros anos ía ser cada vez máis vella, puxo en práctica un programa piloto para compensar este fenómeno. Dado que os operarios/as máis vellos/as tenden a ausentarse por enfermidade durante períodos máis longos e, en xeral, deben esforzarse máis para manter o seu rendemento, soportar o tremendo impacto do cambio demográfico ía ameazar a capacidade da planta. Para desenvolver o programa, tomaron unha liña da planta como caso de estudo e colocaron nela un grupo de traballadores/as de idades mesturadas e similares ao fenómeno que se produciría no 2017, de aí o nome do programa “liña 2017”. Expertos técnicos/as e altos executivos/as traballaron con este grupo para desenvolver unha serie de cambios coa finalidade de mellorar a produtividade. Entre eles, xestionar a atención da saúde, fortalecer as destrezas dos traballadores/as e a contorna laboral, ademais de instaurar políticas de xornada parcial e cambiar os procesos de xestión. O investimento directo no proxecto da liña foi case insignificante, aproximadamente 20.000 euros. Pero os cambios postos en práctica aumentaron a produtividade nun 7% nun ano, logrando que a liña quedara á par que outras onde a media de idade dos operarios/as era menor.

Segundo se indica, iniciar o programa non foi sinxelo, aparecendo unha forte resistencia inicial por parte dos traballadores/as a pasar á “liña dos xubilados/as”, resistencia que se veu superada por medio do diálogo e consulta cos representantes dos traballadores/as.



É preciso que as empresas comencen a poñer en práctica medidas deste tipo. Nun futuro próximo a solución das prexubilacións e os despedimentos masivos xa non será efectiva nin posible, sendo necesario controlar a sobrexplotación dos traballadores/as maiores por riba das súas capacidades, xa que coas novas características de xubilación moitos veranse obrigados a traballar máis tempo.

Unha das claves do proxecto foi *mellorar as condicións do lugar de traballo*, cambios físicos que ían reducir o desgaste dos traballadores/as, evitando así as súas ausencias prolongadas. En total, 70 pequenos cambios no deseño e equipamento que melloraron a ergonomía da planta, rotación de postos de traballo e a presenza dun fisioterapeuta desenvolvendo exercicios de tonificación e elongación.

2.4.3 Valor da experiencia

Dabondo é coñecido, e como xa expuxemos con anterioridade, que o proceso de avellentamento ten consecuencias sobre o corpo e a mente que repercuten na vida e no traballo das persoas. Aproximadamente o 30% dos homes e mulleres do grupo de idade de 50 a 64 anos precisan de axustes urxentes no traballo debido aos seus problemas de saúde se se quere evitar a súa xubilación anticipada ou incapacidade laboral.

Con todo, os cambios de capacidade funcional relacionados coa idade non son uniformes, estando moi influenciados polas diferenzas persoais en canto a estilo de vida, nutrición, condición física, predisposición xenética á enfermidade, nivel educativo, traballo, etc. Os traballadores/as de idade avanzada non son un grupo homoxéneo senón que poden existir diferenzas considerables entre as persoas da mesma idade.



Porén, non todo son desvantaxes para os traballadores/as de maior idade. As características comúns na conduta durante a idade adulta son máis difíciles de estudar por seren menos obvias que na infancia ou na adolescencia, e incluso na vellez, debido á variabilidade das condicións sociais e persoais que fan que os cambios físicos e cerebrais sexan máis específicos de cada individuo e menos xerais. Malia isto, téñense realizado estudos en relación coa intelixencia que amosan que os individuos de maior idade obteñen puntuacións máis baixas en intelixencia fluída (é dicir, a que vai asociada á resolución con éxito de problemas novos) pero dan puntuacións altas nas tarefas de habilidade verbal asociadas á intelixencia cristalizada (a relacionada coa xestión do xa

aprendido), polo que os traballadores/as de maior idade melloran nas tarefas que teñen relación directa coa memoria a longo prazo. Estudos con resonancia magnética constatan que existe un incremento neuronal en adultos ocasionado polo aumento da bilateralidade do cerebro para a resolución de determinadas tarefas cognitivas. Aparecen polo tanto, mecanismos de compensación; o cerebro reorganízase e adáptase ás perdas producidas polo avellentamento debido á súa plasticidade.

Os traballadores/as de maior idade poden aprender tamén cousas novas, pois a aprendizaxe non depende da idade, aínda que si cambie o proceso no que ten lugar a devandita aprendizaxe. Os métodos de formación para aos traballadores/as de idade avanzada tamén deben adaptarse a ese novo proceso.



Porén, os traballadores/as de maior idade presentan mellor rendemento en tarefas que lles son familiares, son mais lentas, pero con igual rendemento pois en xeral o compensan con dedicación. Tamén presentan mais tendencia á cautela, o que favorecerá positivamente a problemática dos accidentes laborais.

Os traballadores/as maiores deben ser vistos como un segmento vital da forza de traballo de hoxe.

A enquisa aos traballadores/as maiores (SHRM, 2003) considerou como posibles vantaxes de empregar a traballadores/as maiores as que seguen:

-
- Están máis dispostos a traballar en horarios diferentes.
 - Serven de guía a traballadores/as con menos experiencia
 - Teñen unha experiencia non avaliada
 - Son máis confiábles
 - Engaden diversidade de puntos de vista e aproximacións aos proxectos en grupo
 - Son máis responsables
 - Teñen redes de contacto e clientes establecidos
 - Teñen máis coñecementos adquiridos e habilidades
 - Son accesibles
 - Son produtivos
-

Polo tanto, a clave para unha correcta xestión da idade estará en buscar os puntos fortes das diferentes xeracións e a creación de equipos de traballo equilibrados para poder aproveitar ao máximo as capacidades individuais das persoas e que así se produza un enriquecemento real entre xeracións, posto que a experiencia laboral e os coñecementos técnicos se acumulan tamén coa idade.

Urxe abordar o problema demográfico dende unha perspectiva diferente e dende un punto de vista preventivo. Para iso, hai que ter en conta nas avaliacións de riscos os postos de traballo que están ou estarán ocupados por traballadores ou traballadoras de mais de 55 anos, que algunhas das súas capacidades, sobre todo de carácter físico e sensorial, diminúen coa idade e que precisan dunha serie de adaptacións, que non sempre supoñen custos económicos elevados, e que permiten manter a produtividade á vez que se respecta a súa saúde e as súas capacidades. Os Servizos de Prevención, polo tanto, deberían traballar na adaptación dos postos de traballo ás características persoais dos traballadores e traballadoras que os ocupan sen estigmatizar aos/ás maiores, eliminando prexuízos e aproveitando as súas capacidades e experiencia.

Compre que as persoas que realizan as avaliacións de riscos nas empresas, ben sexan técnicos do SPP ou dun SPA, teñan en conta os aspectos positivos e negativos, así como a non uniformidade nos procesos de avellentamento, para controlar os cambios que iso produce e que repercuten directamente no ámbito laboral, podendo adoptar así tanto as medidas preventivas que se consideren oportunas, como realizar as adaptacións de posto que sexan necesarias.



2.4.4 Elementos a ter en conta na avaliación de riscos para T+55

Os aspectos fundamentais a ter en conta á hora da realización dunha avaliación de riscos ou ao proceder a unha revisión da mesma poderían ser:

Riscos relacionados coa seguridade no traballo:

- Cambios fisiolóxicos como diminución da forza muscular para a realización de tarefas que requiran esforzo físico.
- Maior probabilidade de sufrir trastornos na columna vertebral.
- Menor mobilidade das articulacións e considerable diminución da elasticidade de tecidos.

Riscos relacionados coa hixiene industrial:

- Diferentes niveis de tolerancia á exposición a diferentes tóxicos.
- Menor tolerancia ao frío e a calor.
- Alteracións visuais e auditivas que poden afectar á capacidade de reacción dos traballadores/as ante diferentes estímulos así como alteracións na capacidade de calcular as distancias.

Riscos relacionados coa ergonomía e a psicocioloxía:

- Diminución da forza muscular e das articulacións.
- Diminución da mobilidade e da elasticidade.
- Diminución da capacidade de atención.
- Diminución da capacidade de percepción e que polo tanto afecta directamente á toma de decisións.
- Diminución da capacidade de retención.

Aspectos a ter en conta en materia de igualdade

A adopción dun enfoque preventivo neutral ao xénero leva frecuentemente asociado o menosprezo dos riscos que afectan especialmente ás mulleres, polo que **ter en conta os aspectos de xénero na xestión da idade é un elemento moi importante**. As patoloxías laborais que desenvolven as mulleres, polos traballos que ocupan maioritariamente, están vinculadas a períodos relativamente longos de latencia e relacionadas cos trastornos musculoesqueléticos e o estrés, provocándolles enfermidades crónicas

cada vez máis prevalentes co paso dos anos e facendo, polo tanto, especialmente sensibles ás traballadoras maiores.

Este fenómeno é consecuencia dunha escasa posta en valor por parte dos sistemas de prevención dos riscos que afectan ás mulleres, que sistematicamente se consideraron menos importantes con respecto aos perigos dos accidentes que se producen en sectores masculinizados, como pode ser a construción.

O primeiro aspecto a ter en conta será, por tanto, **non menosprezar as demandas físicas e emocionais que requiren os traballos realizados maioritariamente por mulleres**.

O segundo aspecto a ter en conta é a análise das consecuencias que a discriminación horizontal e vertical que padecen as





mulleres teñen na saúde. A discriminación vertical que dificulta a capacidade promoción das mulleres provoca unha **concentración elevada** das mesmas **nos niveis máis baixos da xerarquía profesional** o que leva asociada unha exposición prolongada aos perigos do lugar de traballo (traballos repetitivos, posturas forzadas)

Outra característica a valorar son as diferenzas de sexo, que provocan diferenzas no fenómeno de envelacemento entre homes e mulleres. O máis evidente é a menopausa pero a perda de capacidades relacionadas coa osteoporose, osteoartrite ou o cancro de mama afectan con máis frecuencia ás mulleres maiores.

Así, algunhas claves a ter en conta para un enfoque da xestión da idade sensible ao xénero serían:



-
- As diferenzas relacionadas co sexo e o xénero nas condicións laborais están presentes durante toda a vida laboral.
 - Non deben subestimarse as demandas físicas e emocionais dos traballos realizados por mulleres
 - Longos períodos en traballos de baixo nivel, sen promoción da carreira profesional, poden significar unha exposición prolongada aos perigos.
 - É necesario que as avaliacións de riscos incorporen conxuntamente aspectos de xénero e idade
 - Debe proporcionarse un acceso igualitario á formación e á rehabilitación (moitas das enfermidades profesionais que padecen as mulleres non están consideradas como tal)
 - Axudar ás mulleres en situación de menopausa con medidas sinxelas e non estigmatizantes
 - Desenvolver estratexias de promoción da saúde no traballo cun enfoque para homes e para mulleres
 - Fomentar unha cultura onde as mulleres maiores sexan vistas como activos valiosos
 - Elevar a concienciación sobre a dobre discriminación á que se enfrontan as mulleres
 - A inspección de traballo debe ter estratexias claras en relación á idade e o xénero.
-

2.4.5 Algunhas medidas preventivas para T+55

Unha vez analizados os principais factores de risco, debemos tomar unha serie de medidas preventivas para que a probabilidade de sufrir un accidente por estas causas se minimize, polo que sería importante incluír na planificación da acción preventiva para o control dos factores de risco analizados, aspectos como os recollidos a continuación.

- Evitar tarefas que requiran o emprego de moita forza
- Evitar tarefas que requiran un gran esforzo físico.
- Evitar tarefas que impliquen demasiado esforzo da columna vertebral.
- Planificar axeitadamente os descansos no traballo.
- Formación no manexo axeitado das cargas e no uso de medios mecánicos de axuda.
- Incidir nunha boa organización das quendas de traballo e na rotación de postos.
- Adaptar o posto de traballo se é preciso.
- Reorganizar o traballo de xeito que os traballadores/as maiores de 55 anos poidan planificar con tempo as súas tarefas e que non impliquen un tempo de reacción moi curto.
- Ter en conta o estrés como factor de risco fundamental para estes traballadores/as levando un control do mesmo para acadar un ritmo de traballo axeitado.
- Evitar postos de traballo con exposición prolongada a tóxicos.
- Evitar postos de traballo onde existan moitas diferenzas de temperatura.
- Ter en conta e revisar o tipo de sinalización, sobre todo cando se trata de sinais acústicos.
- En monitores e pantallas aumentar o tamaño da letra.
- Aumentar a iluminación nos postos de traballo cando sexa preciso así como a colocación de dispositivos anticegamento.

Estes son algúns exemplos de medidas preventivas, con todo, sempre debemos ter en conta que dependendo do tipo de empresa ou da especificidade da tarefa haberá que ter en conta outros factores de risco que poden necesitar de medidas diferentes.

Ademais destes aspectos concretos que debemos de ter en conta na avaliación de riscos e na Planificación da acción preventiva, é moi importante facer fincapé no aspecto relacionado coa Vixilancia da Saúde, tanto a individual como a colectiva.

Neste aspecto é moi importante que o Servizo de Vixilancia da Saúde, en colaboración coa empresa, deseñe actividades preventivas relacionadas coa promoción da saúde en función da epidemioloxía; actividades de promoción do coidado das costas, de control do sono no traballo a quendas, asunción da idade como un factor importante no desenvolvemento das tarefas diarias no traballo, etc.





Moi importante tamén será incidir na relevancia da colaboración entre a empresa e o servizo de prevención nos aspectos relacionados coa organización do traballo, cuestión fundamental para manter a produtividade a niveis tolerables para a mesma. Neste punto a implicación da empresa pode xogar un papel fundamental á hora de facer unha correcta implementación das medidas propostas na planificación da acción preventiva derivadas da avaliación de riscos. Aspectos como:

- Adaptación do horario laboral.
- Quendas máis curtas.
- Evitar a nocturnidade.
- Establecer un sistema de rotación de postos axeitado á idade dos traballadores/as, poderían xogar un papel fundamental no correcto tratamento destes factores.

O incremento das baixas médicas e da gravidade dos accidentes laborais nos T+55, teñen que ver sen dúbida por unha banda, coa diminución natural das capacidades psicofísicas como consecuencia da idade e polo tanto, coa clamorosa ausencia nas empresas de políticas preventivas de protección a este colectivo legalmente desprotexido na súa especificidade, a non ser que fagamos cumprir o artigo 25 de LPRL. Non só non se protexe a este grupo concreto senón que en demasiadas ocasións debe enfrontarse co despedimento obxectivo por “ineptitude sobrevida”, por parte da mesma empresa que non adoptou as medidas preventivas preceptivas e legalmente esixibles, para protexer a integridade e a saúde dos seus traballadores e traballadoras maiores. Aproveitando a recente reforma laboral en moitos casos procédese a substituír a estes traballadores/as por outros máis novos/as, con menos dereitos laborais e con salarios máis baixos.

A mercantilización a ultranza das relacións de traballo leva á deshumanización das relacións laborais, á perda de dereitos e garantías fundamentais, á progresiva desaparición da prevención e da seguridade, e en última instancia, á inxustiza flagrante amparada na legalidade politicamente imposta, ao incremento desmedido das desigualdades en todos os ámbitos, á miseria económica das familias traballadoras e á perda da saúde.







3 Marco legal que afecta aos T+55

Nos puntos anteriores analizamos a situación dos T+55 así como as súas peculiaridades dende o punto de vista preventivo, o que podería facer deste colectivo un grupo de atención especial en cuestións relacionadas cos accidentes laborais ou as enfermidades profesionais.

Se analizamos a lexislación española en PRL observaremos que este grupo de traballadores/as non se atopa suxeito a ningunha normativa específica, o que implica que lles é de aplicación unicamente a normativa xeral.

No Estado español a PRL atópase regulada principalmente pola Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais así como pola normativa complementaria que a desenvolve en aspectos concretos, como o RD 39/1997

polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención. Pero como antes comentabamos, nesta normativa non se recolle ningunha mención específica aos T+55 polo que teremos que acudir aos principios de acción preventiva da Lei 31/1995; Este baleiro a nivel preventivo, que con demasiada frecuencia produce un déficit na análise dos riscos inherentes á idade, como xa comentamos, provoca unha desprotección deste colectivo e xera moitas desigualdades á hora de levar a cabo o traballo nas empresas; deste xeito cabería facernos a pregunta



Sofren os T+55 algún tipo de discriminación a nivel lexislativo?

Segundo un estudo sobre os perfís da discriminación en España que analiza os datos do CIS no ano 2014, entre as persoas con experiencia laboral que sinalaron ter sido discriminadas por ser deixadas de contratar, o 48,3% manifestaron ter sido vítimas de discriminación laboral por idade e o 39,8% por motivo de sexo.

Segundo estes datos podemos concluír que **as diferenzas de idade teñen servido para discriminar no emprego, en particular aos traballadores/as novos/as e á xente madura**. Esta realidade fíxose máis evidente coa crise económica, aumentando o desemprego nestes tramos de idade.

Estas diferenzas fanse patentes cando a preocupación por estes colectivos chega a ser recoñecida por organismos como a OIT (Organización Internacional do Traballo) como unha forma de discriminación.

No convenio da OIT sobre discriminación non se fai unha referencia directa á discriminación por razón de idade, pero si se pode considerar implícita no apartado b do artigo que define a discriminación no traballo:

“1. Aos efectos deste convenio, o termo discriminación comprende:

- a) calquera distinción, exclusión ou preferencia baseada en motivos de raza, cor, sexo, relixión, opinión política, ascendencia nacional ou orixe social que teña por efecto anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de trato no emprego e na ocupación;*
- b) calquera outra distinción, exclusión ou preferencia que teña por efecto anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de trato no emprego ou ocupación que poderá ser especificada polo Membro interesado previa consulta coas organizacións representativas de contratantes e de traballadores, cando ditas organizacións existan, e con outros organismos apropiados.”*

A propia OIT aborda de xeito específico a situación particular dos T+55 por medio dunha ficha informativa dentro do programa: *Condicións de traballo e emprego* xa no ano 2006. Neste documento analízase o cambio da estrutura da poboación, o avellentamento da mesma nos países industrializados debido ao aumento da esperanza de vida e o descenso da natalidade. Recoñece que dende un punto de vista político e lexislador estúdase como abordar o impacto económico destes feitos, pero que se pon pouca atención á análise da situación real dos propios traballadores/as de idade avanzada.



Para **abordar esta situación e legislar axeitadamente** hai que avaliar:

- Quen son estes traballadores/as.
- Buscar remedio para a discriminación por idade.
- Potenciar as condicións de traballo axeitadas.
- Ofrecer alternativas de conciliación de traballo e vida familiar.

Se analizamos o **marco xurídico europeo** si que atopamos referencias explícitas á idade como factor de discriminación, no artigo 21 da Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea:

“Artigo 21. Non discriminación

1. Prohíbese toda discriminación, e en particular por razón de sexo, raza, cor, orixes étnicos ou sociais, características xenéticas, lingua, relixión ou conviccións, opinións políticas ou de calquera outro tipo, pertenza a unha minoría nacional, patrimonio, nacemento, discapacidade, idade ou orientación sexual.”

Por medio da Directiva Comunitaria 200/78/CE de 17 de novembro, trasládase ademais este principio ao eido do traballo.

“Artigo 1. Obxecto.

A presente directiva ten por obxecto establecer un marco xeral para loitar contra a discriminación por motivos de relixión ou conviccións, de discapacidade, de idade ou de orientación sexual no ámbito do emprego e a ocupación, co fin de que nos Estados membros se aplique o principio de igualdade de trato.”

Non obstante, esta prohibición de discriminación non é absoluta, no artigo 4 desta directiva contémplase a posibilidade de non aplicación destes principios en determinados supostos:

“Artigo 4

...os Estados membros poderán dispor que unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada con calquera dos motivos mencionados no artigo 1 non terán carácter discriminatorio cando, debido á natureza da actividade profesional concreta de que se trate ou ao contexto no que se leve a cabo, dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxectivo sexa lexítimo e o requisito, proporcionado.”

“Artigo 6

... os Estados membros poderán dispoñer que as diferenzas de trato por motivos de idade non constituirán discriminacións se están xustificadas obxectiva e razoablemente, no marco do Dereito nacional, por unha finalidade lexítima, incluídos os obxectivos lexítimos das políticas de emprego, do mercado de traballo e da formación profesional, e se os medios para lograr este obxectivo son axeitados e necesarios.

Ditas diferenzas de trato poderán incluír, en particular:

- a) *O establecemento de condicións especiais de acceso ao emprego e á formación profesional, de emprego e de traballo, incluídas as condicións de despido e recomendación, para os xoves, os traballadores de maior idade e os que teñan persoas ao seu cargo, con vistas a favorecer a súa inserción profesional ou garantir a protección de ditas persoas;*



b) O establecemento de condicións especiais mínimas no que se refire á idade, a experiencia profesional ou a antigüidade no traballo para acceder ao emprego ou a determinadas vantaxes vinculadas ao mesmo;

c) O establecemento dunha idade máxima para a contratación, que estea baseada nos requisitos de formación do posto en cuestión ou na necesidade dun período de actividade razoable previo á xubilación.

Como vemos, a directiva deixa a porta aberta aos estados para unha adaptación das súas políticas de emprego ás necesidades dos colectivos con maior dificultade para o acceso ao mercado de traballo como poden ser os traballadores/as de idade avanzada, entre outros.

En canto ao [marco xurídico estatal](#), a “Estratexia 55+: Obxectivos xerais e liñas de actuación” do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, manifesta como un dos seus obxectivos “mellorar as condicións de traballo, con especial atención á seguridade e saúde no traballo” o que supón tomar unha serie de medidas relacionadas coa flexibilidade das xornadas, a avaliación de riscos que contemple factores relacionados coa idade, a vixilancia da saúde específica, actividades formativas...etc. Esta estratexia quedou lonxe de concretarse, desenvolverse e facerse efectiva.

Porén, se analizamos a lexislación española relativa a Prevención de Riscos Laborais, comprobaremos que son poucas as referencias preventivas relativas aos T+55, sendo poucos tamén os apoios lexislativos que atopamos para este colectivo tanto a nivel de protección laboral como de protección á non discriminación no traballo por razón da idade.

A [Constitución Española](#) non fai referencia expresa á discriminación por idade, se ben, podemos considerala incluída no artigo 14 “...ou calquera condición ou circunstancia persoal”

“Artigo 14

Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.”

No [Estatuto dos Traballadores](#) si que podemos atopar referencias concretas á non discriminación laboral por razón de idade, así no seu artigo 17 recolle:

“ Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que dean lugar no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo, a situacións de discriminación directa ou indirecta desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou a situacións de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación ou condición sexual, adhesión ou non a sindicatos a aos seus acordos, vínculos de parentesco con persoas pertencentes a ou relacionadas coa empresa e lingua dentro de Estado Español.”

A [Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais](#), constitúe o marco básico no que se desenvolve a PRL no Estado español. Esta lei establece un réxime de responsabilidades e obrigas tanto para as empresas coma para os traballadores/as; así se recolle a obriga empresarial de realizar as accións que sexan precisas para que o desenvolvemento do traballo non represente un risco para a seguridade e a saúde dos traballadores/as. Estas actividades se articularán no Plan de Prevención da empresa.

Na Lei de Prevención podemos atopar unha serie de conceptos básicos que poderían ter especial relevancia para os T+55, e que poderían eliminar ou controlar riscos novos que van xurdindo por razón de idade así como de discriminacións deste colectivo por non poder adaptarse ás esixencias das tarefas; algúns destes conceptos poden ser:

“Prevención

Conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en tódalas fases da actividade da empresa coa finalidade de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo”

Os T+55 serán obxecto desta prevención e destas medidas polo que lles deberá afectar en igualdade de condicións, non sendo a idade un motivo para que non se lles aplique a totalidade das mesmas.

“Risco laboral

A posibilidade de que un traballador/a sufra un determinado dano derivado do traballo. Para cualificar un risco dende o punto de vista da súa gravidade, valoráranse conxuntamente a probabilidade de que se produza o dano e a severidade do mesmo.”

Polo tanto dende a PRL haberá que eliminar a posibilidade de que os traballadores/as sufran danos derivados do traballo independentemente da idade, é máis, sería importante analizar estas situacións concretas da idade polos riscos que derivan da probabilidade de sufrir accidentes graves ou mortais.

“Condición de traballo

Calquera característica do mesmo que poida ter unha influencia significativa na xeración de riscos para a seguridade e a saúde dos traballadores/as”

Trátase do concepto que pola súa repercusión e amplitude resulta o máis significativo xa que se refire a aspectos relacionados coas propias instalacións do centro de traballo, as características dos equipos, ferramentas e produtos empregados, a natureza dos diferentes axentes físicos, químicos ou biolóxicos e outras características do traballo como poden ser a formación a información, a vixilancia da saúde, organización preventiva da empresa, aspectos de carácter psicosocial, etc, polo que é un concepto que afecta á práctica totalidade dos aspectos da actividade dun traballador/a na empresa e que a empresa ten a responsabilidade de garantir.

Unha vez analizados estes aspectos podemos concluír que, **para a protección eficaz en PRL e non caer na discriminación por razóns de idade, se precisan unha serie de cambios legais e tamén cambios culturais. A elaboración dunha lexislación axeitada pasa polo coñecemento e recoñecemento do problema, por manter unha liña única de actuación non só pensando en motivos económicos e de sostemento do sistema, senón na realidade das empresas, dos traballadores/as, e nas súas características.**

Acabar cos postos de traballo baseados en estereotipos e coa idea de que a idade avanzada supón menor produtividade é fundamental.



É ben evidente a necesidade de crear e desenvolver medidas legislativas específicas para a protección do colectivo dos T+55. Hoxe por hoxe o artigo 25 da Lei de PRL que regula a obriga empresarial de protexer aos traballadores e traballadoras considerados especialmente sensibles, é manifestamente insuficiente a teor dos datos e estatísticas sobre danos derivados do traballo. Desenvolvemento legislativo específico e negociación colectiva son dous instrumentos clave para introducir dunha vez por todas a xestión preventiva da idade nas empresas.



4 Identificación de riscos e vulnerabilidade dos T+55

Unha vez analizados algúns aspectos relacionados coas características propias dos T+55 dentro do mercado laboral e vendo a necesidade dunha serie de medidas de adaptación en canto á normativa e políticas a desenvolver a todos os niveis (por parte dos gobernos, das empresas e da propia sociedade), trataremos de identificar aqueles aspectos que sería preciso ter en conta dende o punto de vista da PRL, establecendo unha relación de tendencias ou predisposicións que configuran o proceso de avellentamento, os riscos que poden asociarse a estes efectos da idade e algúns exemplos de tarefas que poden verse afectadas.

Deste xeito, trataremos de conformar un perfil de vulnerabilidade dos T+55 que claramente os define como un grupo laboral especialmente sensible, afectado na súa saúde polas condicións nas que desenvolve o seu traballo.

Nunha primeira análise trataremos de definir aquelas capacidades psicofísicas que está demostrado son sensibles á idade ou ao avellentamento, e que, como veremos, poden diminuír ou aumentar coa idade.

Para clasificalas, empregaremos o seguinte criterio:

- Capacidades de tipo físico
- Capacidades de tipo psicolóxico
- Capacidades de carácter psicosocial

Como ben sabemos, ao longo da vida dun individuo prodúcese unha variación de tales capacidades, feito que pode carrear a aparición de determinados riscos no ambiente laboral.

Variación de capacidades coa idade	
Físicas	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, redución de masa muscular, aumento da masa graxa).
Psicolóxicas	Menor capacidade de reacción. Aumento da precisión. Aumento de coñecemento. Maior experiencia. Apoio social. Mecanismos diferentes de aprendizaxe.
Psicosociais	Maior sensibilidade ao traballo a quendas e ao exceso de xornada. Necesidade de conciliación.

Laboralmente, o concepto de **capacidade funcional** fai referencia á *suficiencia ou aptitude dun individuo para realizar o seu traballo con respecto ás demandas ou requirimentos laborais específicos*. Porén, a abordaxe da avaliación da capacidade funcional dos T+55, débese contemplar ao noso ver, dende unha perspectiva que teña en conta como afectan esas variacións a tarefas concretas que desenvolve a persoa en relación ás esixencias físicas, mentais e psicosociais que ditas tarefas levan asociadas.

De seguido, trataremos de resumir nunha táboa o que denominamos perfil de vulnerabilidade dos T+55, no que se recollen as variacións das diferentes capacidades en relación á idade, aos riscos que levan asociados, algúns exemplos de tarefas que poden verse afectadas, así como algúns exemplos de medidas preventivas a ter en conta. Non debemos esquecer a necesidade de considerar tanto aspectos de idade como de xénero para unha análise igualitaria e construír un perfil que non obvie as diferenzas que existen entre homes e mulleres, tanto de sexo como de xénero.

PERFIL DE VULNERABILIDADE DOS T+55

Capacidades afectadas

FÍSICAS

DIMINUCIÓN DA CAPACIDADE AERÓBICA	Aumento da cantidade de osíxeno necesaria polo organismo na realización do exercicio físico.
Riscos asociados	Fatiga Carga física do traballo Ritmo de traballo Exposición a Axentes Químicos
Exemplos de tarefas afectadas	Tarefas que requiran dun esforzo físico intenso Por exemplo: traballos na construción (albanelaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneiros); industria (pintado, chorreado, tarefas de mantemento, pulidores, soldadura, mineiros, operadores en industria química, téxtil ou curtido de pel); traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes, servizos (instrutores de actividades deportivas, perrucarías, sopladores de vidro).
Algunhas medidas preventivas	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.
DIMINUCIÓN DA FORZA MUSCULAR	Maniféstase principalmente como perda de forza muscular, tanto de pernas como de prensión manual. Algúns estudos amosaron que os descensos máis importantes prodúcense a partires dos 44 anos e a partires dos 64 en relación ás pernas.
Riscos asociados	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 Movementos repetitivos Sobresforzos Ritmo de traballo Ergonomía de máquinas e ferramentas



Exemplos de tarefas afectadas	<p>Traballos que requiran esforzo muscular tanto por intensidade como por movementos repetitivos.</p> <p>Por exemplo: traballos na construción (albanelaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneiros, carpinteiros, soladores, instaladores de fachadas); industria (pintado, chorreado, tarefas de mantemento, soldadura, caldeiraría, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, mecánicos axustadores, traballos en cadeas de produción, carpintaría, carpintaría metálica, ferreiros, forxadores); traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (instrutores de actividades deportivas, perrucarías, cociñas, camareiros, limpeza, recollida de lixo, artesáns, traballos na industria da alimentación); mar (mariñeiros, mariscadoras); sanidade (auxiliares de enfermaría, celadores, xerocultores).</p>
Medidas preventivas	<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>Evitar tarefas que impliquen moita inclinación ou torsión das costas</p> <p>Redefinir e adaptar o posto de traballo se é preciso</p> <p>Formar aos traballadores/as en técnicas axeitadas de levantamento e transporte de cargas</p> <p>Favorecer que as cargas poidan ser transportadas preto do corpo</p> <p>Formación no uso de medios mecánicos de axuda</p> <p>Rotación de postos de traballo para diminuír a exposición</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 forza muscular.</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>
DIMINUCIÓN DA FORZA DE AGARRE	<p>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).</p>
Riscos asociados	<p>Caída de obxectos por manipulación</p> <p>Manipulación manual de cargas</p> <p>Movementos repetitivos</p> <p>Sobresforzos</p> <p>Posturas forzadas</p> <p>Ergonomía de máquinas e ferramentas</p>
Exemplos de tarefas afectadas	<p>Traballos que requiran a suxeición de útiles ou ferramentas durante períodos prolongados de tempo.</p> <p>Por exemplo: traballos na construción (albanelaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneiros, carpinteiros, soladores, instaladores de fachadas); industria (pintado, chorreado, tarefas de mantemento, soldadura, caldeiraría, pulidores, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, mecánicos axustadores, traballos en cadeas de produción, carpintaría, carpintaría metálica, ferreiros, forxadores); traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (perrucarías, cociñas, camareiros, limpeza, recollida de lixo, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros, mariscadoras); sanidade (auxiliares de enfermaría, celadores, xerocultores).</p>

Medidas preventivas	<p>Planificar descansos entre as diferentes tarefas ou estipular pausas máis frecuentes aínda que sexan de maior brevidade.</p> <p>Limitar levantamentos de cargas</p> <p>Mellorar a ergonómia de máquinas e ferramentas empregadas por T+55</p> <p>Rotación de postos de traballo para diminuír a exposición</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 forza muscular.</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>
DIMINUCIÓN DO EQUILIBRO ESTÁTICO	<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.</p> <p>As desordes no equilibrio maniféstanse nun baixo rendemento en tarefas como estar de pé, inclinarse, subir escaleiras ou camiñar.</p>
Riscos asociados	<p>Caídas a distinto nivel</p> <p>Posturas forzadas</p> <p>Bipedestación prolongada</p>
Exemplos de tarefas afectadas	<p>Traballos que requiran de posturas forzadas ou bipedestación prolongada.</p> <p>Por exemplo: traballos na construción (albanelaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneiros, carpinteiros, soldadores, instaladores de fachadas... etc); industria (pintado, chorreado, tarefas de mantemento, soldadura, caldeiraría, pulidores, traballos de reposición, traballos de mecánica, mecánicos axustadores, traballos en cadeas de produción, carpintaría, carpintaría metálica, ferreiros, forxadores), traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (perrucarías, cociñas, dependentas, caixeiras, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros, mariscadoras).</p>
Medidas preventivas	<p>Eliminar superficies esvaradías</p> <p>Evitar traballo en espazos con accesibilidade limitada ou que requiran de posturas forzadas (agachados, crequenas, con torsións das costas, traballos por riba dos ombros)</p> <p>Evitar traballos en altura</p> <p>Sinalizar axeitadamente as zonas de traballo</p> <p>Aumento de iluminación nas zonas de traballo</p> <p>Realización de avaliacións específicas de posto de traballo para T+55</p> <p>Desenvolvemento de programas de exercicio físico para a mellora e mantemento do equilibrio.</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>
DIMINUCIÓN DO EQUILIBRO DINÁMICO	<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.</p> <p>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>



Riscos asociados	Caídas ao mesmo nivel Caídas a distinto nivel Golpes contra obxectos inmóviles Posturas forzadas Iluminación Sinalización Medidas de emerxencia
Exemplos de tarefas afectadas	Traballos que requiran de desprazamento a pé. Por exemplo: traballos na construción (albanelaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneiros, carpinteiros, soladores, instaladores de fachadas... etc); industria (tarefas de mantemento, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, carpintaría, carpintaría metálica, soldadura, caldeiraría), traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (cociñas, camareiros, limpeza, dependentas, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros, mariscadoras); sanidade (enfermaría, auxiliares de enfermaría, celadores, xerocultores).
Medidas preventivas	Orde e limpeza no lugar de traballo Eliminar superficies esvaradías Evitar traballo en espazos con accesibilidade limitada ou que requiran de posturas forzadas (agachados, crequenás, 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
REDUCCIÓN DA MOVILIDADE ARTICULAR E DA FLEXIBILIDADE	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.
Riscos asociados	Caídas ao mesmo nivel Caídas a distinto nivel Manipulación manual de cargas Ergonomía de máquinas e ferramentas Sobresforzos Posturas forzadas Trastornos musculoesqueléticos Movementsos repetitivos
Exemplos de tarefas afectadas	Traballos que requiran desprazamentos ou flexión de articulacións. Por exemplo: traballos na construción (albanelaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneiros, carpinteiros, soladores, instaladores de fachadas... etc); industria (tarefas de mantemento, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, carpintaría, carpintaría metálica, soldadura, caldeiraría), traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (cociñas, camareiros, limpeza, dependentas, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros, mariscadoras); sanidade (enfermaría, auxiliares de enfermaría, celadores, xerocultores); traballos en oficinas.

Medidas preventivas	<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) 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>
MENOR TOLERANCIA AOS CAMBIOS DE TEMPERATURA	
Riscos asociados	<p>Exceso de frío ou calor no posto de traballo Fatiga Carga física do traballo Ritmo de traballo</p>
Exemplos de tarefas afectadas	<p>Traballos ao aire libre, en condicións de disconfort térmico ou temperaturas extremas. Por exemplo: traballos na construción en exterior (albanelaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, fontaneiros, instaladores 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, ferreiros e forxadores), traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (cociñas, limpeza, traballo na industria da alimentación onde se empreguen cámaras ou fornos); mar (mariñeiros, mariscadoras); traballos en oficinas.</p>
Medidas preventivas	<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>
VARIACIÓNS DA MASA CORPORAL	<p>O corpo está composto, ademais de por auga, de músculo, graxa e oso. A partires dos 50 anos, prodúcense 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>



Riscos asociados	<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>
Exemplos de tarefas afectadas	<p>Tarefas que requiran de forza física, de posturas forzadas ou con ritmos de traballo intensos. Por exemplo: traballos na construción (albanelaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneros, carpinteiros, soladores... etc); industria (tarefas de mantemento, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, carpintaría, carpintaría metálica, soldadura, caldeiraría, ferreiros e forxadores), traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (instrutores de actividades deportivas, cociñas, camareiros/as, limpeza, dependentas/es, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros, mariscadoras); sanidade (enfermaría, auxiliares de enfermaría, celadores/as, xerocultores); traballos en oficinas.</p>
Medidas preventivas	<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 Favorecer que as cargas poidan ser transportadas preto do corpo Formar aos traballadores/as en técnicas axeitadas de levantamento e transporte de cargas. Evitar tarefas que impliquen moita inclinación ou torsión das costas Redefinir e adaptar o posto de traballo se é preciso 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 forma física. 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 Prevención específica de xénero nos procesos de rehabilitación e reincorporación</p>
APARICIÓN DE ENFERMIDADES CRÓNICAS ASOCIADAS Á IDADE	<p>Hipercolesterolemia Diabete Enfermidades cardiovasculares Incontinencia urinaria Menopausa Algúns tipos de cancros (endometrio, mama) Maior probabilidade de desenvolver enfermidades profesionais con longo período de latencia Enfermidades respiratorias Sensibilización a contaminantes químicos</p>
Riscos asociados	<p>Polimedicación Comorbilidade Falla de vixilancia da saúde específica Ritmo de traballo Carga física do traballo Ausencias prolongadas ao traballo</p>

Exemplos de tarefas afectadas	Tarefas que requiran carga física, ritmos intensos de traballo.
Medidas preventivas	<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 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>
TRASTORNOS DO SONO	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 inqueadas, narcolepsia ou hipersomnía.
Riscos asociados	<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>
Exemplos de tarefas afectadas	<p>Tarefas que requiran de moita atención ou precisión.</p> <p>Por exemplo: traballo nocturno (panadeiros, vixilantes...) operarios de máquinas de precisión (xoeiros, ourives, reloxeiros, montaxe de equipos electrónicos), operarios de guindastes e maquinaria pesada, controladores aéreos ou persoal que manexe pantallas alfanuméricas, operadores en plantas químicas, sanidade (médicos, cirurxiáns, persoal de enfermaría).</p>
Medidas preventivas	<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>
AFECCIÓNS NA VISTA	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.



Riscos asociados	Caídas ao mesmo nivel Caídas a distinto nivel Pegadas sobre obxectos Golpes sobre obxectos inmóviles Golpes e contactos con elementos móbiles da máquina Golpes con obxectos e ferramentas Atrapamento por ou entre obxectos Accidentes de tráfico Iluminación Pantallas de visualización de datos Medidas de emerxencia e evacuación
Exemplos de tarefas afectadas	Afecta a todo tipo de tarefas, especialmente a aquelas que precisen dunha especial precisión e agudeza visual. Por exemplo: traballos na construción (operarios de guindastres e maquinaria pesada e en menor medida albanería, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneiros, carpinteiros, soladores, instaladores de fachadas,... etc); industria (operarios de máquinas de precisión, xoieiros, ourives, reloxeiros, montaxe de equipos electrónicos, persoal que manexe pantallas alfanuméricas, operadores en plantas químicas, tarefas de mantemento, traballos en almacén con carretas elevadoras, traballos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, caldeiraría), conducción de maquinaria en traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (transportistas, controladores aéreos, cociñas, camareiros, limpeza, dependentas, artesáns, traballo na industria da alimentación); mar (mariñeiros, mariscadoras); sanidade (médicos, cirurxiáns, persoal de enfermaría).
Medidas preventivas	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
AFECCIÓN NO OÍDO	Hipoacusia
Riscos asociados	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>Exemplos de tarefas afectadas</p>	<p>Tarefas relacionadas con sinais acústicos e ordes ou comunicación verbal. Por exemplo: traballos na construción con maquinaria ou en ambiente ruidoso (operarios de guindastres e maquinaria pesada, encofrado, ferrallistas, canteiros, carpinteiros, instaladores de fachadas,... etc); industria (operadores en plantas químicas, tarefas de mantemento, traballos en cadeas de produción, traballos en almacén con carretas elevadoras, traballos de mecánica, carpintaría, carpintaría metálica), traballos agrícolas e condución de maquinaria en traballos agrícolas, traballos de xardinaría e montes; servizos (controladores aéreos, limpeza de zonas industriais); mar (marifeiros, mariscadoras).</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<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 dependen 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 competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.</p>



PSICOLÓXICAS

TEMPO DE REACCIÓN	Podemos asociarlo ao deterioro neurolóxico consecuencia da idade e afectará ao plano motor "o tempo que transcurre entre a aparición do estímulo e a execución da resposta motora apropiada".
Riscos asociados	Golpes e contactos con elementos móbiles da máquina Golpes por obxectos e ferramentas Golpes contra obxectos inmóbiles Atrapamento por ou entre obxectos Atrapamento por envorco de máquinas Accidentes de tráfico Atropelos Medidas de emerxencia e evacuación Estrés
Exemplos de tarefas afectadas	Tarefas que impliquen tempos de reacción curtos ou con dificultade para que o traballador dispoña de todo o tempo que precise. Por exemplo: traballos na construción con maquinaria (operarios de guindastres e maquinaria pesada... etc); industria (operadores en plantas químicas, persoal que manexe 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 (controladores aéreos, transportistas); mar (mariñeiros), telemarketing, traballos de oficina que requiran de toma de decisións rápidas.
Medidas preventivas	Deseño axeitado do posto de traballo Delimitar e sinalizar correctamente as zonas de paso de persoas e vehículos Facer avaliacións do estrés para acadar ritmos de traballo axeitados aos T+55 Axuste do ritmo de traballo Axuste da carga de traballo Evitar os postos de traballo que impliquen tempos de reacción moi curtos ou movementos moi rápidos. Evitar postos de traballo que non permitan a planificación temporal 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. Desenvolvemento de programas formativos de educación viaria e mellora da condución. 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. Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación
DIMINUCCIÓN DA INTELIXENCIA FLUÍDA	Tamén se asocia ao deterioro neurolóxico consecuencia da idade e aos cambios cerebrais que se producen.
Riscos asociados	Formación e información Obsolescencia Perda de control sobre o traballo Carga mental Estrés

<p>Exemplos de tarefas afectadas</p>	<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 tecnoloxías, tarefas de tecnoloxías de información e comunicación, profesionais do ensino, deseñadores de software, científicos e investigadores, fabricación e reparación de produtos electrónicos, traballos en aeronáutica (controladores, pilotos, técnicos de mantemento e seguridade...); operadores de bolsa, entidades financeiras.</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<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>



PSICOSOCIAIS

TRABALLO A QUENDAS	As consecuencias do traballo a quendas poden ser máis significativas no caso dos traballadores/as de maior idade.
Riscos asociados	Manifestación das consecuencias das alteracións de ritmo circadiano Alteracións do sono Ritmo de traballo Carga de traballo Diminución da atención Susceptibilidade a sufrir accidentes
Exemplos de tarefas afectadas	Todas os traballos a quendas Profesionais da sanidade, xerocultores e coidadores; traballos industriais en continuo (fundicións, fabricación de aluminio, centrais térmicas...etc.)
Medidas preventivas	Eliminar as quendas de noite a T+55 Disponibilidade de máis días libres para T+55 despois de períodos intensos de traballo Mellorar a organización do traballo a quendas e rotación dos postos de traballo Redefinir e adaptar o posto de traballo se fose preciso (traballo único de mañá ou tarde) 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
EXCESO DE XORNADA	As consecuencias do exceso de xornada poden ser máis significativas no caso dos traballadores/as de maior idade polas súas características particulares.
Riscos asociados	Trastornos musculoesqueléticos Manipulación manual de cargas Posturas forzadas Movements repetitivos Sobresforzos Ritmo de traballo Carga de traballo Diminución da atención Susceptibilidade a sufrir accidentes Estrés Carga mental
Exemplos de tarefas afectadas	Tarefas afectadas por picos de produción ou desaxustes na organización do traballo que poden requirir de excesos de xornada. 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 traballadores por obxectivos...etc)
Medidas preventivas	Evitar os excesos de xornada para T+55 Disponibilidade de máis días libres para T+55 despois de períodos intensos de traballo Planificación do traballo con reforzos no cadro de persoal se é preciso Organización do traballo por quendas e rotación dos postos de traballo Evitar postos de traballo que non permitan a planificación temporal Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.

PREXUÍZOS SOCIAIS SOBRE A IDADE	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.
Riscos asociados	Estrés Depresión Fatiga emocional Medo ao fracaso
Exemplos de tarefas afectadas	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 do traballador/a entre en conflito co perfil de imaxe proposto pola empresa. Por exemplo: traballos na construción (operarios de guindastres e maquinaria pesada, albanaría, encofrado, ferrallistas, canteiros, escaiolistas, fontaneiros, carpinteiros, soldadores, instaladores de fachadas,... etc); industria (tarefas de mantemento, traballos en almacén, traballos de reposición, traballos de mecánica, carpintaría, carpintaría metálica, soldadura, caldeiraría, montaxe de equipos electrónicos, persoal que manexa pantallas alfanuméricas); operadores en plantas químicas, (traballos de mecánica, carpintaría, carpintaría metálica, soldadura, caldeiraría); traballos de xardinaría e montes; servizos (transportistas, controladores aéreos, cociñas, camareiros, limpeza, dependentas, traballo na industria da alimentación); mar (marifeiros, mariscadoras); sanidade (médicas, cirurxiáns, persoal de enfermaría), comerciais.
Medidas preventivas	Aproveitar a experiencia dos traballadores/as na formación a través de plans de transferencia de coñecementos entre as diferentes xeracións. Facer avaliacións do estrés para acadar ritmos de traballo axeitados aos T+55 Non excluír da formación aos T+55 Realizar formación específica para T+55 Promover o desenvolvemento da carreira profesional e o recoñecemento dentro da empresa (en igualdade de condicións entre homes e mulleres). 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 Desenvolvemento de programas de mantemento e mellora das capacidades físicas e intelectuais. Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada por IT Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT*) do traballador/a.
CONCILIACIÓN	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.
Riscos asociados	Estrés Problemas emocionais e de comportamento Baixa motivación Insatisfacción Menor produtividade



Exemplos de tarefas afectadas	<p>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.</p> <p>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, camareiros, limpeza, dependentas con pouca flexibilidade horaria); mar (mariñeiros); sanidade (médicos, enfermaría, auxiliares de enfermaría, celadores, xerocultores); traballos en oficinas con horarios pouco flexibles.</p>
Medidas preventivas	<p>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</p>
RESISTENCIA AO CAMBIO	<p>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.</p>
Riscos asociados	<p>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</p>
Exemplos de tarefas afectadas	<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: Operadores de máquinas industriais (pontes grúa, tornos, fresadoras, prensas...) operarios de máquinas de precisión, montaxe de equipos electrónicos, informáticos e tecnoloxías da información e comunicación, persoal que manexe pantallas alfanuméricas, operadores en plantas químicas, tarefas de mantemento, traballos de mecánica; sanidade (médicos, cirurxiáns, persoal de enfermaría), ensino.</p>
Medidas preventivas	<p>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</p>

Índice de capacidade de traballo (ICT*)

Neste contexto de adaptación, coñecer os aspectos que contribúen á capacidade de traballo, identificar colectivos de menor capacidade, e sobre todo identificar os factores que inflúen na capacidade de traballo, cobran vital importancia, de aí que unha das medidas preventivas propostas sexa “Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT) do traballador/a”.

Un dos expertos en capacidade do traballo, o Dr. finlandés Juhani Ilmarinen, defínea como “*o potencial dunha persoa, home ou muller, de realizar unha determinada tarefa nun tempo determinado. O desenvolvemento da capacidade funcional debe ser acorde coas esixencias do traballo*”.

A principios da pasada década, un equipo de expertos en medicina do traballo do *Finnish Institute of Occupational Health* desenvolveu o Índice de Capacidade de Traballo (ITC) ou *Work Ability Index (WAI)*. Fundaméntase na saúde dos traballadores/as, o proceso de avellentamento da poboación activa, o mantemento do persoal produtivo e a calidade de vida no momento da súa xubilación.

Pode avaliarse mediante unha enquisa subxectiva que consta de sete ítems. A súa puntuación varía entre 7 e 49, canto máis alta mellor. As escalas de puntuación posibles son deficiente, moderado, bo e excelente. Os sete ítems do cuestionario están relacionados cos seguintes aspectos que se recollen a continuación:

-
- Avaliación da actual capacidade de traballo en comparación coa mellor de toda a vida laboral.
 - Capacidade de traballo en relación coas demandas físicas, mentais ou ambas.
 - Número de enfermidades actuais diagnosticadas.
 - Estimación da perda de traballo debido á enfermidade.
 - A falta ao traballo durante os últimos doce meses.
 - Prognóstico da súa propia capacidade de traballo nos próximos dous anos.
 - Recursos mentais.
-

Debe terse en conta que uns valores baixos no ICT non indican unha incapacidade individual senón unha incongruencia do traballo actual e a capacidade do traballador/a fronte a ese traballo en concreto no futuro.

O ICT ten amosado unha alta predición da incapacidade e da mortalidade en termos xerais en traballadores/as maiores de 55 anos a través do estudo finlandés ao longo de 11 anos. Resulta interesante cumprimentalo como parte do exame de saúde de traballadores e traballadoras para obter información da capacidade de traballo e avaliar as necesidades de adaptación.

Unha característica importante deste estudo, é o enfoque multidimensional que achega sobre a capacidade de traballo. O modelo abrangue os diferentes aspectos que rodean ás persoas, non se centra só no lugar e procesos do traballo. Os resultados exprésanse dun xeito orixinal como unha casa de catro andares que describen as distintas dimensións da capacidade de traballo nos seus pisos, pero tamén o ambiente que rodea a esa casa que tamén afecta aos traballadores e traballadoras.

As ideas principais que fundamentan o emprego deste índice serían as que seguen:

-
- As demandas do traballo permanecen constantes ao longo do tempo mentres que as capacidades funcionais dos traballadores/as van, en xeral, diminuíndo coa idade.
 - Chegará un punto en que o traballador/a non será capaz de levar a cabo as súas tarefas como viña realizando anteriormente.
 - Unha adecuada xestión da idade na que as demandas do traballo se adaptan á redución de capacidades como consecuencia do avellentamento, evitará o abandono prematuro do posto de traballo por parte do traballador/a e mellorará o seu rendemento.
-

Para máis información sobre este índice pode consultarse a páxina do Instituto finés de Saúde Laboral en Helsinki (http://www.ttl.fi/en/health/wai/multidimensional_work_ability_model/pages/default.aspx)



5 Avaliación de Riscos

A avaliación de riscos é un dos aspectos fundamentais que se inclúen dentro do Plan de Prevención da empresa. Xunto coa Planificación da acción preventiva nos vai a aportar un diagnóstico da situación da empresa en relación coa seguridade e a saúde no traballo.

Como xa comentamos con anterioridade a prolongación da vida laboral está a ter unha repercusión directa nos traballadores/as maiores, polo que se precisa que nas empresas se revisen as avaliacións de riscos, así como as planificacións da acción preventiva, e se adapten a esta nova situación tendo en conta aspectos como:

- Medidas preventivas para adecuar os postos de traballo dos T+55.
- Realizar estudos ergonómicos dos postos de traballo.
- Incidir na formación e información de xeito continuado nos T+55.
- Vixilancia da saúde axeitada a este colectivo.
- Tódalas modificacións de postos, instalacións, procesos, etc, que sexan precisos para favorecer o desenvolvemento profesional deste colectivo de traballadores/as.

Na avaliación de riscos estímase a magnitude dos riscos laborais que non se puideron evitar e así telos controlados, polo que, cando falamos de T+55 hai que ter en conta unha serie de factores para obter unha serie de medidas correctoras ou de control do risco.

Para facer unha análise destes factores seguiremos as recomendacións do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo que nos facilita un bo modelo de análise.

Mediante a avaliación de riscos damos resposta á pregunta:

É segura a situación de traballo realizada?

O proceso de avaliación de riscos componse das seguintes etapas:

- **Análise do risco**, mediante o cal:
 - Se identifica un perigo.
 - Se estima o risco, valorando conxuntamente a probabilidade de que se produza e as consecuencias de que se materialice un perigo.

A análise do risco nos proporcionará a orde de magnitude do risco.

- **Valoración do risco**: Co valor do risco obtido, e tomando como referencia o valor do risco tolerable, emítese un xuízo sobre a tolerabilidade do risco en cuestión. Se da avaliación do risco se deduce que este non é tolerable, teremos que controlalo.

Ao proceso conxunto da Avaliación do risco e de Control do risco adoitamos chamarlle *Xestión do Risco*.

De acordo co disposto no capítulo VI do R.D. 39/1997, a avaliación de riscos só poderá ser realizada por persoal profesionalmente competente. Debe facerse cunha boa planificación e nunca debe entenderse como un documento simplemente burocrático, xa que se trata dun medio para decidir se é preciso adoptar medidas preventivas.

Se da avaliación de riscos se desprende a necesidade de adoptar medidas preventivas, deberemos:

- Eliminar ou reducir o risco, mediante medidas de prevención na orixe, organizativas, de protección colectiva, de protección individual ou de formación e información dos traballadores/as.
- Controlar periodicamente as condicións, a organización e os métodos de traballo e o estado de saúde dos traballadores/as.



5.1 Tipos de avaliacións

As avaliacións de riscos pódense agrupar en catro grandes bloques:

- Avaliación de riscos imposta por lexislación específica.
- Avaliación de riscos para os que non existe lexislación específica pero están establecidas en normas internacionais, europeas, nacionais ou guías de organismos oficiais ou outras entidades de recoñecido prestixio.
- Avaliación de riscos que precisa métodos especializados de análise.
- Avaliación xeral de riscos.

5.1.1 Avaliación xeral de riscos

Calquera risco que non se atope contemplado nos outros tipos de avaliación, pódese avaliar mediante o método de avaliación xeral de riscos, que se expón a continuación.

Un proceso de avaliación componse das seguintes etapas:

1.- Clasificación das actividades de traballo

- Áreas externas ás instalacións da empresa.
- Etapas do proceso de produción ou no subministro dun servizo.
- Traballos planificados e de mantemento.
- Tarefas definidas.

2.- Análise de perigos

2.1.- Identificación de perigos:

Para levar a cabo a identificación de perigos debemos preguntarnos tres cousas:

- Existe unha fonte de dano?
- Quen pode resultar danado?
- Como pode ocorrer o dano?



Coa finalidade de axudar no proceso de identificación de perigos é útil clasificalos de diferentes formas, por exemplo, por temas: mecánicos, eléctricos, radiacións, incendios, explosións...

Complementariamente podemos desenvolver unha lista de preguntas tales como: durante as actividades de traballo, existen os seguintes perigos? No cadro amósase unha listaxe de posibles perigos a valorar. Non é exhaustiva e pode estar suxeita a variacións.

-
- 01 Golpes e cortes.
 - 02 Caídas ao mesmo nivel.
 - 03 Caídas de persoas a distinto nivel.
 - 04 Caídas de ferramentas, materiais, etc; dende altura.
 - 05 Espazo inaxeitado.
 - 06 Perigos asociados ao manexo manual de cargas.
 - 07 Perigos nas instalacións e nas máquinas asociados á montaxe, consignación, operación, mantemento, modificación, reparación e a desmontaxe.
 - 08 Perigos dos vehículos, tanto no transporte nas instalacións como pola estrada.
 - 09 Incendios e explosións.
 - 10 Substancias que poden inhalarse.
 - 11 Substancias ou axentes que poden danar os ollos.
 - 12 Substancias que poden causar danos por absorción cutánea.
 - 13 Substancias que poden causar danos ao ser ingeridas.
 - 14 Enerxías perigosas (electricidade, radiacións ruído, vibracións...)
 - 15 Trastornos musculoesqueléticos derivados de movementos repetitivos.
 - 16 Ambiente térmico desaxeitado.
 - 17 Condicións de iluminación desaxeitadas.
 - 18 Varandas desaxeitadas en escaleiras.
-

2.2.- Estimación do risco.

2.2.1.- Severidade do dano.

Para determinar a potencial severidade do dano debe de considerarse:

- Partes do corpo que se poden ver afectadas.
- Natureza do dano, graduándoo dende lixeiramente danoso a extremadamente danoso.

Algúns exemplos de clasificación serían os que seguen:

- **Lixeiramente danoso:** danos superficiais, cortes, pequenos golpes, irritación dos ollos, dor de cabeza, disconfort térmico.
- **Danoso:** laceracións, queimaduras, conmocións, torceduras importantes, fracturas menores, xordeira, dermatite, asma, trastornos musculoesqueléticos, enfermidades que levan a incapacidades menores...
- **Extremadamente danoso:** amputacións, fracturas maiores, intoxicacións, lesións múltiples, lesións fatais, cancro e outras enfermidades crónicas que acurten severamente a vida.

2.2.2.- Probabilidade de que ocorra o dano.

A probabilidade de que ocorra o dano, pódese graduar, dende baixa ata alta, có seguinte criterio:

- **Probabilidade alta:** O dano ocorrerá sempre ou case sempre.
- **Probabilidade media:** O dano ocorrerá nalgunhas ocasións.
- **Probabilidade baixa:** O dano ocorrerá raras veces.

Á hora de establecer a probabilidade do dano, débese considerar se as medidas de control que xa están implantadas son axeitadas. Os requisitos legais e os códigos de boas prácticas para medidas específicas de control, tamén xogan un papel importante. Ademais da información sobre as actividades de traballo, débese de considerar o seguinte:

1. Traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos.
2. Frecuencia de exposición ao perigo.
3. Erros no servizo.
4. Erros dos compoñentes das instalacións e das máquinas, así como nos dispositivos de protección.
5. Exposición aos elementos.
6. Protección subministrada polos EPIs e tempo de emprego destes.
7. Actos inseguros das persoas.

No cadro que segue pode verse o método para estimar os niveis de risco de acordo á súa probabilidade estimada e ás súas consecuencias agardadas.

PROBABILIDADE	CONSECUENCIAS		
	LIXEIRAMENTE DANOSO	DANOSO	EXTRMADAMENTE DANOSO
BAIXA	Risco trivial T	Risco tolerable TO	Risco moderado MO
MEDIA	Risco tolerable TO	Risco moderado MO	Risco Importante I
ALTA	Risco moderado MO	Risco Importante I	Risco intolerable IN

2.3.- Valoración dos riscos: Decidir se os riscos son tolerables.

Os niveis de risco indicados no cadro anterior, forman a base para decidir si se require mellorar os controis existentes ou implantar uns novos, así como o control temporal das accións.

Na seguinte táboa amósase un criterio para a toma de decisións.

RISCO	ACCIÓN E TEMPO
Trivial (T)	Non se require acción específica
Tolerable (TO)	Non se precisa mellorar a acción preventiva pero si melloras. Se requiren comprobacións periódicas para asegurar que se mantén a eficacia das medidas de control.
Moderado (M)	Se deben de tomar medidas para reducir o risco e debe de facerse nun período de tempo determinado. Cando o risco moderado estea asociado con consecuencias extremadamente danosas precisárase unha acción posterior para establecer a probabilidade do dano como base para determinar a necesidade de mellora nas medidas de control.
Importante (I)	Non debe de comezarse o traballo ata que se teña reducido o risco. Cando o risco corresponda a un traballo que se está a realizar, debe remediarse o problema nun tempo inferior ao dos riscos moderados.
Intolerable (IN)	Non debe comezar nin continuar o traballo ata que se reduza o risco. Se non é posible reducir o risco, debe prohibirse o traballo.



2.4- Preparar un plan de control do risco.

O resultado da avaliación de riscos debe de servir para facer un inventario de accións coa finalidade de deseñar, manter e mellorar o control dos riscos.

O método para o control do risco debe elixirse tendo en conta os seguintes principios da acción preventiva que se amosan no cadro:

-
- a) Combater os riscos na súa orixe.
 - b) Adaptar o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción dos postos de traballo, así como a elección dos equipos e métodos de traballo e de produción, para atenuar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os seus efectos na saúde.
 - c) Ter en conta a evolución da técnica.
 - d) Substituír o perigo polo que non o é.
 - e) Adoptar as medidas que antepoñan a protección colectiva fronte á individual.
 - f) Dar as debidas instrucións aos traballadores/as.
-

2.5- Revisar o plan

O plan de actuación debe revisarse antes da súa implantación, considerando os seguintes aspectos:

- a) Se os novos sistemas de control do risco conducirán a niveis de risco aceptables.
- b) Se os novos sistemas de control xeraron novos perigos.
- c) A opinión dos traballadores/as afectados sobre a necesidade e a operatividade das novas medidas de control.

A avaliación de riscos debe ser, en xeral, un proceso continuo. Polo tanto a adecuación das medidas de control debe de estar suxeita a unha revisión continua e modificarse se é preciso. De igual xeito, se mudan as condicións de traballo, e con elo varían os perigos e os riscos, haberá de revisarse a avaliación de riscos.

Os aspectos a ter en conta na avaliación de riscos para os T+55 se distribuirán de igual xeito dentro da avaliación do centro de traballo e dos postos de traballo e en función dos danos que poidan causar á saúde:

- Riscos ligados á seguridade no traballo.
- Riscos ligados á hixiene industrial.
- Riscos ligados á ergonomía e psicocioloxía.
- Riscos ligados á medicina do traballo, xa que é moi importante neste colectivo unha axeitada vixilancia da saúde.

En canto aos riscos laborais ligados á seguridade no traballo, para os T+55 é importante a análise de factores de risco como:

- Diminución da capacidade de coordinación e atención, que ligada a outros factores de carácter ergonómico pode facer a este grupo de traballadores/as mais susceptibles de sufrir accidentes laborais.

No relativo aos factores de riscos que poden ter relación directa coa hixiene industrial, debemos de ter en conta factores como:

- Maior sensibilización á exposición a determinados contaminantes químicos.
- Menor tolerancia a cambios de temperatura.
- Iluminación.

En relación cós riscos ergonómicos e psicociociais, algúns dos factores que se deben de ter en conta para a súa análise nas avaliacións serían:

- Diminución da forza muscular.
- Mobilidade articular limitada.
- Maior sensibilidade a sufrir trastornos musculoesqueléticos.
- Diminución da capacidade de atención.
- Diminución da capacidade de percepción de certos estímulos.

- Alteracións visuais.
- Diminución da capacidade de coordinación de movementos.
- Carga física de trallo.
- Carga mental.
- Capacidade de toma de decisións.
- Riscos asociados á formación e información.
- Modificacións dos procesos produtivos.

A continuación, faremos unha análise un pouco mais pormenorizada destes factores de risco asociándoos a riscos concretos e propoñendo medidas preventivas, se ben é certo que dependendo do tipo de empresa e das características do posto de traballo, se pode incidir de xeito mais concreto cando así sexa preciso.

AVALIACIÓN DOS RISCOS RELACIONADOS COA SEGURIDADE NO TRABALLO

Factor de risco: Diminución da capacidade de coordinación e atención.

Riscos identificados:

- Caídas ao mesmo nivel.
- Caídas a distinto nivel.
- Medidas de emerxencia e evacuación.

Medidas Preventivas:

- Eliminar as superficies esvaradías.
- Sinalizar axeitadamente as zonas de traballo.
- Aumento da iluminación nas áreas de traballo.
- Adecuar os plans de emerxencia e evacuación en relación a sinalización, vías de evacuación, tempos de evacuación, etc...

Factor de risco: Identificación de necesidade de EPIs.

Risco identificado:

- Uso axeitado de EPIs para tarefas que requiran unha atención especial.

Medidas preventivas:

- Identificación dos EPIs concretos que precisan os T+55 para a realización das súas tarefas como poden ser: gafas de protección graduadas, audífonos, faixas lumbares...etc.

AVALIACIÓN DE RISCOS RELACIONADOS COA HIXIENE INDUSTRIAL.

Factor de Risco: Maior sensibilidade á exposición a certos contaminantes químicos.

Risco identificado:

- Sensibilización a contaminantes químicos.

Medidas preventivas:

- Facilitar os EPIs axeitados a cada tipo de contaminante.
- Rotación de postos de traballo para reducir ao mínimo a exposición.
- Realización de probas específicas na vixilancia da saúde.

Factor de risco: Menor tolerancia aos cambios de temperatura.

Risco identificado:

- Excesivo frío ou calor no posto de traballo.

Medidas preventivas:

- Evitar postos de traballo con excesivo calor ou frío.
- Realización dos descansos que sexan precisos.
- Iniciar as tarefas có tempo suficiente para que os traballadores/as poidan aclimatarse á temperatura ambiental.
- Uso de EPIs axeitados: roupa de abrigo, guantes térmicos...etc.



Factor de risco: Alteracións auditivas producidas pola idade.

Risco identificado:

- Ambientes ruidosos.

Medidas preventivas:

- Evitar na medida do posible os ambientes ruidosos utilizando medidas de protección colectiva.
- Facilitar aos traballadores/as os EPIs axeitados.
- Aumentar a sinalización naquelas tarefas que dependan de sinais concretas.
- Realización de controis auditivos periódicos.

Factor de risco: Alteracións visuais.

Risco identificado:

- Falla de iluminación.

Medidas preventivas:

- Maior contraste nas PVD's
- Maior tamaño de letra nos monitores e pantallas.
- Instalación de dispositivos anticegamento .
- Aumento da iluminación nos postos de traballo ocupados por T+55.
- Evitar tarefas que impliquen moita coordinación óculo-manual ou movementos moi rápidos.
- Realización de controis periódicos da visión.

AVALIACIÓN DE RISCOS RELACIONADOS COA ERGONOMÍA E PSICOSOCIOLOXÍA.

Factores de risco:

- Diminución da forza muscular.
- Mobilidade articular limitada.
- Maior sensibilidade a sufrir trastornos osteomusculares.

Riscos identificados:

- Manipulación manual de cargas.
- Posturas forzadas.
- Movementos repetitivos.
- Sobresforzos.

Medidas preventivas:

- Ter en conta os aspectos de xénero na avaliación e na adopción de medidas preventivas
- Limitar o levantamento de cargas ou tarefas que requiran moito esforzo físico.
- Favorecer que as cargas poidan ser transportadas preto do corpo.
- Evitar as tarefas que impliquen moita inclinación ou torsión das costas.
- Planificar descansos entre as diferentes tarefas ou estipular pausas mais frecuentes aínda que sexan de maior brevidade.
- Formar aos traballadores/as en técnicas axeitadas para o levantamento e transporte de cargas.
- Organización do traballo por quendas e rotación dos postos de traballo.
- Diseñar de xeito ergonómico as ferramentas, equipos ou mobiliario de traballo.
- Evitar tarefas que esixan posturas forzadas.
- Facilitar os medios ao traballador/a para que poida realizar as tarefas adoptando unha posición estable.
- Redefinir e adaptar o posto de traballo se fose preciso.
- Instaurar na empresa programas formativos de costas sas.
- Elaborar as instrucións de traballo que sexan precisas para que o traballo se realice de xeito adecuado.

Factor de risco: Alteracións visuais.

Risco identificado:

- Iluminación.

Medidas preventivas:

- Maior contraste nas PVD's
- Maior tamaño de letra nos monitores e pantallas.
- Instalación de dispositivos anticegamento.
- Aumento da iluminación nos postos de traballo ocupados por T+55.

Factores de risco:

- Carga de traballo.
- Capacidade de toma de decisións.
- Riscos asociados á formación e información.
- Afectación para a saúde dos T+55 do ritmo de proceso produtivo.
- Insatisfacción laboral.

Riscos identificados:

- Carga excesiva de traballo.
- Riscos ligados á toma de decisións na realización das tarefas.
- Ritmo de traballo.
- Estrés.
- Falla de motivación.

Medidas preventivas:

- Realizar formación específica para T+55.
- Dispoñer de procedementos de traballo escritos.
- Colocar aos T+55 en postos de traballo nos que poidan planificar as tarefas.
- Evitar postos de traballo que impliquen tempos de reacción moi curtos ou movementos moi rápidos.
- Evitar os postos de traballo que non permitan unha planificación temporal do mesmo.
- Dispoñer dos tempos de descanso axeitados.
- Facer avaliacións de estrés para acadar os ritmos de traballo axeitados.
- Elaborar programas formativos que fomenten a motivación dos traballadores/as.

Factor de risco: Formación e información.

Risco identificado:

- Deficiencias na formación e información aos traballadores/as.

Medidas preventivas:

- Detección de necesidades formativas.
- Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas.
- Definir un programa formativo axeitado segundo as necesidades formativas que se detecten.
- Garantir que os medios e os materiais empregados na formación son os axeitados para os T+55, tamaño de letra, programas informáticos, contidos ben estruturados...etc.
- Aproveitar a experiencia dos traballadores/as na formación.

AVALIACIÓN DOS RISCOS RELACIONADOS COA MEDICINA DO TRABALLO.

Factor de risco: Tratamento e recuperación mais lenta de lesións e enfermidades.

Risco identificado:

- Patoloxías laborais

Medidas preventivas:

- As estratexias de promoción da saúde precisan dun enfoque preventivo para homes e mulleres
- Realización de vixilancia da saúde específica.
- Tras ausencia ao traballo, revisión da saúde do traballador/a para posibles adaptacións do posto.
- Rotación nos postos de traballo que teñan certa esixencia física ou mental.
- Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación.
- Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada.



- Revisar as avaliacións de riscos dos postos de traballo ocupados por T+55 que por motivos de saúde estiveran afastados do traballo.

A continuación facilítase un modelo de formato que pode servir de modelo para a realización dunha avaliación de riscos.

AVALIACIÓN DE RISCOS							Folla 1 de				
Localización: Posto de traballo: Nº de traballadores/as: (axuntar relación nominal)							Avaliación: <input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica Data da avaliación:				
							Data da última avaliación:				
Perigo identificado	Probabilidade			Consecuencias			Estimación do risco				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1.-											
2.-											
3.-											
4.-											
5.-											
6.-											
7.-											
8.-											
9.-											
10.-											

Perigo Nº	Medidas de control	Procedemento de traballo	Información	Formación	Risco controlado?	
					Si	Non

AVALIACIÓN DE RISCOS				Folla 1 de
PLAN DE ACCIÓN				
Perigo Nº	Acción requirida	Responsable	Data de finalización	Comprobación da eficacia da acción (sinatura e data)

Avaliación realizada por:	Sinatura:	Data:
Plan de acción realizado por:		
DATA DA PRÓXIMA AVALIACIÓN:		



6 Planificación da acción preventiva

Unha vez analizados os riscos e incluídos na avaliación de riscos para os T+55 pasaremos á realización da planificación da acción preventiva. A planificación é o documento, dentro do plan de prevención, no que se inclúen as diferentes accións correctoras e/ou preventivas identificadas na avaliación de riscos coa finalidade de reducir e controlar os riscos que se identificaron na avaliación. O obxectivo principal deste documento será o de establecer prioridades de actuación así como as persoas ou departamentos da empresa responsables da súa realización, e facer un seguimento continuado do funcionamento das medidas propostas.

Un exemplo de cómo se pode establecer unha planificación da acción preventiva dos riscos que previamente temos identificados na avaliación de riscos, e que logo debermos plasmar no formato elixido para a mesma, pode ser:

TRABALLADORES/AS MAIORES DE 55 ANOS	
PLANIFICACIÓN DA ACCIÓN PREVENTIVA	
RISCOS RELACIONADOS COA SEGURIDADE NO TRABALLO	
<p>RISCOS IDENTIFICADOS: Caídas ao mesmo nivel. Caídas a distinto nivel. Caídas de obxectos por manipulación Golpes con obxectos e máquinas Pegadas sobre obxectos Medidas de emerxencia. Emprego axeitado de EPIs para tarefas que requiran unha atención especial. Accidentes de tráfico e atropelos Atrapamentos Manipulación manual de cargas Sinalización Diminución da atención Hipoacusia Perda visual</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS A TER EN CONTA: Orde e limpeza no lugar de traballo Eliminar as superficies esvaradías. Sinalizar axeitadamente as zonas de traballo, zonas de paso e máquinas. Aumento da iluminación nas zonas de traballo e nos postos ocupados por T+55 Evitar ambientes ruidosos Establecer mecanismos alternativos de comunicación (xestual, intercomunicadores...etc) Adecuar os planos de emerxencia e evacuación en relación a sinalización, iluminación, vías de evacuación, tempos de evacuación, etc... Emprego de medidas de protección colectiva Identificación dos EPIs concretos que precisan os T+55 para a realización das súas tarefas: gafas graduadas, audiófonos, faixas lumbares.... Delimitar e sinalizar correctamente zonas de paso de persoas e vehículos e asegurar o seu bo estado de mantemento Elaborar instrucións de traballo que sexan precisas para unha adecuada realización por parte dos T+55 Evitar postos de traballo que impliquen tempos de reacción moi curtos ou movementos moi rápidos. Evitar tarefas que impliquen moita coordinación óculo-manual e óculo-pédica Formación no uso de medios mecánicos de axuda Evitar traballos en altura Evitar traballos en espazos confinados Evitar traballos con accesibilidade limitada ou que requiran de posturas forzadas Adaptar o posto de traballo se é preciso Formación para o levantamento e transporte de cargas Realización de avaliacións específicas dos postos de traballo</p>

RISCOS RELACIONADOS COA HIXIENE INDUSTRIAL	
<p>RISCOS IDENTIFICADOS: Sensibilización a contaminantes químicos. Excesivo frío ou calor no posto de traballo. Ambientes ruidosos. Hipoacusia Perda visual Menopausa Falla de iluminación.</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS A TER EN CONTA: Facilitar os EPIs axeitados a cada tipo de contaminante. Rotación de postos de traballo para diminuír a exposición. Realización de probas específicas para a vixilancia da saúde. Evitar postos de traballo con excesivo frío ou calor. Realización dos descansos que sexan precisos. Iniciar as tarefas có tempo suficiente para que o traballador/a poida aclimatarse. Uso de roupa de abrigo, luvas térmicas... etc. Dispor de salas de descanso onde os traballadores/as poidan aclimatarse. Facilitar roupa de traballo axeitada ás mulleres en idade de menopausa. Evitar ambientes ruidosos . Emprego de medidas de protección colectiva. Facilitar aos traballadores/as protección auditiva. Aumentar a sinalización naquelas tarefas que dependan de sinais concretas. Realización de controis auditivos periódicos. Maior contraste nas máquinas que teñan PVDs. Maior tamaño de letra nos monitores e pantallas. Instalación de dispositivos para evitar cegamentos. Aumento da iluminación nos postos de traballo ocupados por T+55 Evitar tarefas que impliquen moita coordinación óculo-manual ou movementos repetitivos. Realización de controis periódicos da visión. Adaptar o posto de traballo se é preciso</p>



RISCOS RELACIONADOS COA ERGONOMÍA E PSICOSOCIOLOXÍA

<p>RISCOS IDENTIFICADOS:</p> <p>Manipulación manual de cargas. Posturas forzadas. Movements repetitivos. Sobresforzos. Bipedestación prolongada Iluminación. Ergonomía de máquinas e ferramentas PVD's Deficiencias na organización do traballo. Carga de traballo (física e mental) Fatiga física, mental e emocional. Ritmo de traballo. Insatisfacción Estrés Depresión Baixa motivación Capacidade de toma de decisións Riscos asociados á formación e información: - Obsolescencia - Estrés - Medo ao fracaso - Menor produtividade - Perda de control sobre o traballo Problemas emocionais e de comportamento</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS A TER EN CONTA:</p> <p>Realización de avaliacións específicas de postos de traballo para T+55, estean ocupados neste momento ou non por alguén deste colectivo. Limitar o levantamento de cargas ou tarefas que requiran moito esforzo físico. Evitar as tarefas que requiran moita inclinación ou torsión das costas. Formar aos traballadores/as en técnicas axeitadas para o levantamento e transporte de cargas. Evitar tarefas que esixan posturas forzadas. Non subestimar os denominados “traballos lixeiros” (que afectan a sectores feminizados) á hora de priorizar os riscos. Facilitar os medios ao traballador/a para que poida realizar as tarefas adoptando unha posición estable. Redefinir e adaptar o posto de traballo se fose preciso. Elaborar as instrucións de traballo que sexan precisas para que o traballador/a as realice axeitamente. Facer avaliacións de estrés para acadar ritmos de traballo axeitados aos T+55. Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas (*Índice de capacidade de traballo, por exemplo). Axuste da carga e do ritmo de traballo Dispor de procedementos de traballo escritos. Deseño axeitado de máquinas Formación e información - Non excluír da formación aos T+55 - Aproveitar a experiencia dos traballadores/as na formación a través de plans de transferencia de coñecementos entre as diferentes xeracións (exemplo: programas de mentores). - Realizar formación específica para T+55. - Plan de detección de necesidades formativas - Elaborar programas formativos que fomenten a motivación dos traballadores/as e de adecuación a novas condicións de traballo. - Garantir que os medios materiais empregados na formación son os axeitados para T+55. - Instaurar na empresa programas formativos relacionados coas necesidades dos T+55 (mantemento de capacidades físicas e intelectuais, alimentación sa, hábitos saudables, control do tabaquismo, control do estrés, costas sans,...etc. adaptados a T+55. Melloras na organización do traballo: - Introducir os cambios no traballo de forma gradual. - Mellorar a organización do traballo a quendas e establecer a rotación de postos de traballo para diminuír a exposición. - Planificar descansos entre as diferentes tarefas ou estipular pausas máis frecuentes aínda que sexan de maior brevidade. - Disponibilidade de máis días libres para traballadores/as T+55 despois de períodos intensos de traballo. - Ofrecer aos T+55 máis tempo libre. - Planificación do traballo con reforzos no cadro de persoal se é preciso. - Posibilidade de redución de xornada e flexibilidade horaria. - Evitar os excesos de xornada - Eliminar as quendas de noite para T+55 - Evitar os postos de traballo que impliquen tempos de reacción moi curtos ou movementos moi rápidos. - Evitar postos de traballo que non permitan planificación temporal.</p>
--	---

RISCOS RELACIONADOS COA MEDICINA DO TRABALLO	
<p>RISCOS IDENTIFICADOS:</p> <p>Patoloxías laborais. Patoloxías laborais relacionadas coa capacidade funcional. Polimedicación Comorbilidade Ausencias prolongadas ao traballo Manifestación das consecuencias das alteracións de ritmo circadiano Trastornos musculoesqueléticos Falla de vixilancia da saúde específica</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS A TER EN CONTA:</p> <p>Realización de vixilancia da saúde específica para T+55</p> <ul style="list-style-type: none"> - Específicas de posto de traballo - Específica de xénero - Controis periódicos auditivos, de visión...etc. <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). Tras ausencia ao traballo, revisión da saúde do traballador/a para analizar posibles adaptacións de posto. Rotación nos postos de traballo que teñan certa esixencia física ou mental. Proporcionar información axeitada do posto de traballo na reincorporación. Permitir unha volta gradual ao traballo tras ausencia prolongada. Revisar as avaliacións de riscos dos postos de traballo ocupados por T+55 que por motivos de saúde estiveran afastados do traballo.</p>

Como xa comentamos con anterioridade, unha vez analizados os riscos e propostas as medidas preventivas para telos controlados, estipularemos unha prioridade de acción sobre os mesmos dando mais importancia aos riscos que na avaliación se nos presentan como Moderados ou Importantes. Neste caso, e seguindo o exemplo de formato proposto para a realización da avaliación de riscos nos centraremos na descrición dos mesmos na táboa seguinte, estipulando períodos concretos de actuación e persoas responsables dos mesmos.

AVALIACIÓN DE RISCOS				Folla 1 de
PLAN DE ACCIÓN				
Perigo Nº	Acción requirida	Responsable	Data de finalización	Comprobación da eficacia da acción (sinatura e data)

Unha vez implantadas as medidas teremos que facer un seguimento das mesmas para comprobar se son as axeitadas ou necesitamos incidir nalgunha delas, de aí que na táboa se pidan datas de finalización e comprobación da eficacia da acción.



7 Conclusións e propostas

Como vimos, a situación demográfica actual e as particularidades que presentan os traballadores e traballadoras de maior idade, fan que poidan considerarse un grupo de poboación traballadora obxecto de estudo específico dentro do eido da PRL, e as súas necesidades específicas consideradas como riscos emerxentes.

Dende esta perspectiva, pasamos a continuación a expoñer o que, dende o noso punto de vista, son os aspectos máis relevantes a considerar para unha boa xestión da idade.

Ademais de expoñer o que ao noso parecer son os resultados dunha análise da situación en referencia ao avellentamento da poboación traballadora e as políticas e mecanismos de actuación máis axeitados por parte das empresas e os responsables da prevención, tamén queremos afondar nunha posibilidade importante dende o punto de vista sindical como é a inclusión de mellora de aspectos preventivos por medio de avances da negociación colectiva debido á ausencia actual dun desenvolvemento legal específico para traballadores/as maiores en materia de prevención.



7.1 Conclusións e propostas sobre aspectos demográficos como riscos emerxentes

- No Estado español, no ano 2.050, as persoas maiores de 65 anos representarán máis do 30% do total da poboación. Os octoxenarios e octoxenarias chegarán a superar a cifra de catro millóns.
- Entre a poboación de idade avanzada as mulleres son maioría.
- O avellentamento da poboación ten diversas consecuencias sobre a sociedade. Sobre o sistema sanitario e de atención social, sobre o sostemento do sistema público de pensións así como sobre o mercado de traballo.
- Os aspectos demográficos (avellentamento da poboación) provocan diferenzas nas características dos propios traballadores e traballadoras que se incorporan ou xa se atopan dentro do mercado laboral, sendo este un primeiro elemento a ter en conta na identificación de riscos, fundamental para a PRL.
- O avellentamento da poboación traballadora debe ser abordado como un risco emerxente e como tal debe ser tratado. Envellecer non é nin unha enfermidade nin unha patoloxía, simplemente é unha variable máis a ter en conta na prevención de riscos laborais que debe ser incorporada á xestión preventiva dentro das empresas.
- Entre as poucas medidas postas en práctica polo goberno para paliar as consecuencias do avellentamento da poboación está a prolongación da vida laboral retrasando a idade de xubilación. Na nosa opinión, a sobrecarga do sistema, non debe recaer na redución de dereitos e prestacións dos traballadores/as, polo que haberá que poñer tamén en práctica medidas que garantan que os traballadores/as maiores non se vexan obrigados a traballar se as súas condicións de saúde non o permiten, xerando xubilados/as pobres que teñan que seguir en activo para poder manter a súa calidade de vida.
- Unha visión unicamente económica da situación non é efectiva e, máis importante, non aporta solucións reais e xustas á situación dos traballadores e traballadoras afectados.
- Na actualidade, traballo, benestar e saúde son conceptos moi relacionados entre si, converténdose o traballo nun pilar fundamental que sustenta a calidade de vida das persoas. As condicións laborais son un elemento clave dentro do modelo social que debe estar enfocado en fomentar a saúde das persoas en todas as súas dimensións e en todas as etapas da súa vida.



7.2 Conclusión e propostas sobre avellentamento activo e hábitos de vida saudables

- O concepto de avellentamento activo cobra vital importancia neste contexto sociodemográfico.
- As campañas de educación en estilos de vida saudables e avellentamento activo son, para os estados, unha ferramenta para o mantemento do mercado laboral, a sustentación do sistema sanitario e de pensións e un elemento da mellora da calidade de vida das persoas maiores.
- Para que este avellentamento activo sexa eficaz, é preciso tomar medidas en diversos ámbitos a nivel social, a nivel lexislativo, no mercado laboral e na prevención de riscos laborais para a adaptación das empresas a esta nova característica dunha man de obra avellentada.
- Os centros de traballo convértense nun espazo cun gran potencial para reeducar ás persoas adultas e fomentar os estilos de vida saudables, repercutindo ademais de xeito positivo nas empresas e nos seus traballadores e traballadoras.
- É preciso poñer en marcha os mecanismos que favorezan os estilos de vida saudables en toda a súa dimensión pero iso non pode ser posible se o propio sistema empresarial mantén prexuízos sobre a produtividade e non da un valor engadido á experiencia, se non asume a que esa produtividade está máis condicionada pola motivación, a satisfacción laboral e a calidade de vida que pola idade.
- A formación, información e desenvolvemento de programas de hábitos saudables de alimentación e fomento de actividades físicas e de ocio deben ser considerados polas empresas como unha ferramenta máis nas relacións laborais e na PRL, fonte de saúde, benestar físico e mental que reducen o estrés e melloran o rendemento dos traballadores/as.



7.3 Conclusións e propostas relacionadas coa situación laboral dos T+55

- No estado español, traballar por riba dos 65 anos é algo excepcional, pero incluso facelo entre os 55 e os 64 anos é pouco frecuente.
- Para inverter esta situación e manter activos aos traballadores/as de maior idade, haberá que afondar nos determinantes económicos e sociais responsables deste abandono temperán do mercado de traballo e facer os axustes necesarios, cunha importancia significativa no eido da prevención de riscos laborais.
- Existe unha clara tendencia “histórica” a dificultar a permanencia no mercado laboral dos traballadores/as de maior idade. Se agora o que se pretende é prolongar a súa vida laboral aproveitando todas as súas capacidades e potencialidades, faise imprescindible mellorar e adaptar os postos e as condicións de traballo deste grupo de idade ás capacidades funcionais das que dispoñen e elaborar unha regulación xusta dos seus salarios.
- Os traballadores/as maiores asócianse a altos custes laborais e unha baixa produtividade. Estes elementos sumados á idea de que a xubilación anticipada dos máis vellos/as xera emprego para os máis novos/as, desencadeou o fenómeno de despedimentos e prexubilacións masivas de traballadores/as maiores. Nos axustes de persoal das empresas os T+55 son os primeiros/as en saír despedidos/as.
- Os traballadores/as maiores teñen que competir por uns postos de traballo escasos, o seu nivel educativo é en moitas ocasións, inferior ao dos máis novos, teñen máis dificultades de adaptación aos rápidos cambios tecnolóxicos e asócianse a altos salarios, baixa produtividade e altos custes laborais.
- Os ingresos salariais atribuídos á idade están en realidade ligados ao aumento da experiencia laboral, á mellora de habilidades e destrezas profesionais, á implicación do traballador/a coa empresa e á súa antigüidade e traxectoria na mesma, o que determina en gran medida un maior nivel de produtividade e rendibilidade laboral.
- Cando nas empresas xurde a necesidade de “axustar” cadros de persoal para reducir custes salariais, prescindir ou despedir traballadores/as maiores semella ser unha solución rápida e efectiva, a pesares de que o seu nivel absoluto de produtividade e experiencia exceda ao dos traballadores/as máis novos/as.



- O abandono da actividade laboral dos traballadores/as de maior idade, en gran medida está relacionado coa falta de recursos para a súa adaptación e inclusión no mercado laboral. É preciso tomar medidas para o aumento das súas taxas de emprego, mellorando tanto as políticas e os servizos de emprego, como o comportamento empresarial en determinados aspectos como por exemplo:
 - Introducendo **cotas mínimas** de T+55 ou **primas** ás empresas.
 - Proporcionando **formación** especializada: en xeral, a formación recibida polos traballadores/as tende a diminuír coa idade. Algúns estudos indican que a produtividade potencial dos traballadores/as diminúe máis pola obsolescencia que pola velez. Do mesmo xeito, a permanencia no mercado laboral está moi ligada ao nivel de formación polo que é preciso inverter esta tendencia e **non descoidar a formación dos traballadores/as maiores**, evitando así a súa obsolescencia, co desenvolvemento de programas axeitados de formación continua dentro do horario laboral.
 - **Facilitando as transicións entre idades no mercado de traballo**. Para o caso dos T+55 algunhas alternativas serían: a compatibilidade das prestacións por desemprego cunha renda procedente do traballo ben a tempo parcial, por conta propia, coa redución progresiva da xornada laboral ou mediante contratos de relevo ou fondos de previsión.
 - **Eliminar prexuízos relacionados coa produtividade**, a posible falta de saúde ou o absentismo laboral e a percepción por parte das empresas de que estes traballadores/as son caros.
- Cómpre facer rendible e atractiva a permanencia no mercado laboral dos traballadores/as. A xestión da transición entre os últimos anos da vida laboral e a xubilación é unha peza clave. Para un regulamento xusto neste sentido é moi importante ao noso parecer facer fincapé no concepto de **voluntariedade** (beneficios para o/a que pode seguir traballando sen prexuízo dos/as que non poden ou deciden non facelo) con políticas motivadoras, non penalizantes.
- A solución non pasa por regular unicamente os períodos de tempo de cotización necesarios e aplicar porcentaxes de redución das pensións a aqueles que non cumpran, senón por desenvolver **políticas de emprego que manteñan a este colectivo incorporado ao mercado laboral pero sendo conscientes das súas necesidades e a súa idiosincrasia particular**.
- Consideramos como elemento importante unha regulación precisa dos coeficientes redutores de xubilación en determinados traballos, coma os penosos, pero regular non só en base a unha localización sectorial dos traballadores/as, senón tamén tendo en conta as características e esixencias dos postos de traballo que ocupan.
- Os T+55 **teñen necesidades específicas a efectos de conciliación** da vida familiar e laboral, entre outros factores debemos ter en conta que por unha banda,
 - O número de persoas moi maiores (por riba dos 80 anos) que se atopan en condicións delicadas de saúde e precisan, en maior ou menor medida, determinados coidados que en moitos casos recaen en traballadores/as maiores.
 - Os altos custos das residencias para persoas maiores e a potenciación do coidado “informal” dos maiores por parte dos seus familiares recaen con forza principalmente nos T+55, dificultando as posibilidades de conciliación da vida laboral e familiar.
 - Frecuentemente os T+55 deben de participar no coidado e custodia dos seus netos/as para que os seus fillos/as poidan traballar, si é que non teñen que estar aínda ocupados e preocupados polo seu mantemento e subsistencia, dada a tremenda situación de paro laboral existente no conxunto do Estado español.
 - A “xeración sándwich”, formada por persoas entre 45 e 60 anos que abalan as responsabilidades de coidar aos seus fillos/as pequenos e os seus pais/nais á vez. Este fenómeno afecta especialmente ás mulleres, que cuns mecanismos aínda escasos de concienciación social en canto a reparto de responsabilidades domésticas e de coidado dos fillos/as, teñen que abordar a tarefa de atender tamén aos pais/nais.



7.4 Conclusións e propostas en materia de RRHH e PRL

- Dende a perspectiva da voluntariedade dos traballadores/as de idade avanzada a seguir traballando, ofrecer unhas condicións de seguridade e hixiene atractivas, traballar na adaptación de postos de traballo e reducir os accidentes e enfermidades profesionais son claves na potenciación do avellentamento activo e na motivación dos traballadores/as a seguiren en activo.
- No colectivo T+55 gran parte dos accidentes veñen causados pola inexistencia de medidas preventivas específicas, que permitan a adecuación das esixencias e requirimentos dos postos de traballo ás condicións psicofísicas e capacidades funcionais das que realmente dispón o traballador/a, e que non son constantes ao longo da súa vida laboral, senón que varían debido ao proceso natural de avellentamento.
- Aproximadamente o 30% dos homes e mulleres do grupo de idade de 50 a 64 anos precisan de axustes urxentes no traballo, debido aos seus problemas de saúde si se quere evitar a súa xubilación anticipada ou incapacidade laboral.
- Os accidentes graves en xornada laboral presentan unha incidencia máis importante nos T+55, especialmente no rango de idade de 60 a 64 anos. No caso dos accidentes mortais, a incidencia faise máis significativa a partires dos 50 anos.
- Segundo datos do INSHT, no Estado español, entre os T+55 os problemas máis frecuentes son os trastornos musculoesqueléticos, cansazo, esgotamento e o estrés, ansiedade ou nerviosismo. Os sectores onde mais se sitúan estes traballadores/as son o de servizos, industria, administración pública, actividades sanitarias e servizos sociais (sectores, algúns deles, feminizados).
- O incremento das baixas médicas e da gravidade dos accidentes laborais nos T+55, teñen que ver sen dúbida por unha banda, coa diminución natural das capacidades psicofísicas como consecuencia da idade, e polo tanto coa clamorosa ausencia nas empresas de políticas preventivas de protección a este colectivo legalmente desprotexido na súa especificidade, a non ser que fagamos cumprir o artigo 25 de LPRL.



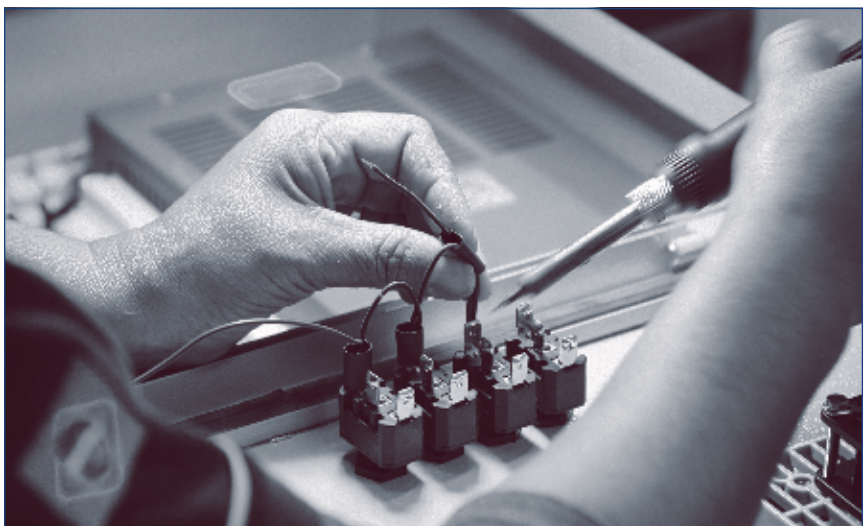
- Non só non se protexe a este colectivo senón que en demasiadas ocasións vese ameazado polo despedimento obxectivo por “ineptitude sobrevida”, por parte da mesma empresa que non adoptou as medidas preventivas preceptivas e legalmente esixibles para protexer a integridade e a saúde dos seus traballadores e traballadoras maiores. Aproveitando a recente reforma laboral en moitos casos procédese a substituír a estes traballadores/as por outros/as máis novos/as, con menos dereitos laborais e con salarios máis baixos.
- É preciso que as empresas comecen a poñer en práctica medidas preventivas. Nun futuro próximo a solución das prexubilacións e os despedimentos masivos xa non será efectiva nin posible. É preciso controlar a sobreexplotación dos traballadores/as maiores por riba das súas capacidades, xa que coas novas características de xubilación moitos veranse obrigados a traballar máis tempo.
- Contemplar e planificar por parte das empresas o progresivo envellecemento do seu persoal, adoptando as medidas necesarias para realizar en cada caso as adaptacións ou os cambios de posto que sexan necesarios, adecuando as condicións de traballo á súa evolución psicofísica e capacidades funcionais, incrementando ou cando menos mantendo o seu benestar e seguridade, á vez que recoñecendo e aproveitando a súa experiencia laboral e profesional.
- Principais variacións nas capacidades psicofísicas coa idade

Variación de capacidades coa idade	
Físicas	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, redución de masa muscular, aumento da masa graxa).
Psicolóxicas	Menor capacidade de reacción. Aumento da precisión. Aumento de coñecemento. Maior experiencia. Apoio social. Mecanismos diferentes de aprendizaxe
Psicosociais	Maior sensibilidade ao traballo a quendas e ao exceso de xornada. Necesidade de conciliación.

- Con todo, os cambios de capacidade funcional relacionados coa idade non son uniformes, estando moi influenciados polas diferenzas persoais en canto a estilo de vida, nutrición, condición física, predisposición xenética á enfermidade, nivel educativo, traballo, etc. Os traballadores/as de idade avanzada non son un grupo homoxéneo senón que poden existir diferenzas considerables entre as persoas da mesma idade.
- Porén, non todo son desvantaxes para os traballadores/as de maior idade. Estudos en relación coa intelixencia dos individuos de maior idade, amosan puntuacións altas nas tarefas de habilidade verbal asociadas á intelixencia cristalizada (a relacionada coa xestión do xa aprendido), polo que os traballadores de maior idade melloran nas tarefas que teñen relación directa coa memoria a longo prazo.
- Os traballadores/as de maior idade poden aprender tamén cousas novas, pois a aprendizaxe non depende da idade aínda que si cambie o proceso no que ten lugar devandita aprendizaxe. Os métodos de formación para os traballadores/as de idade avanzada tamén deben adaptarse a ese novo proceso.
- A clave para unha correcta xestión da idade estará en buscar os puntos fortes das diferentes xeracións, creando equipos de traballo equilibrados para poder aproveitar ao máximo as capacidades individuais das persoas, propiciando deste xeito un enriquecemento real entre xeracións e aproveitando o feito que a experiencia laboral e os coñecementos técnicos se acumulan tamén coa idade.
- Cómpre que as persoas que realizan as avaliacións de riscos nas empresas, ben sexan técnicos do SPP ou dun SPA, teñan en conta os aspectos positivos e negativos, así como a non uniformidade

nos procesos de avellentamento, para controlar os cambios que este proceso produce e que repercuten directamente no ámbito laboral, podendo adoitar así, as medidas preventivas e as adaptacións de posto que sexan oportunas e necesarias.

- Neste contexto de adaptación, coñecer os aspectos que contribúen á capacidade de traballo, identificar colectivos de menor capacidade, e sobre todo identificar os factores que inflúen na capacidade de traballo, cobran vital importancia, de aí que unha das medidas preventivas propostas sexa *“Avaliar as competencias que se precisan para a realización das diferentes tarefas para adaptalas ao índice de capacidade de traballo (ICT) do traballador/a”*.
- Un elemento que non podemos esquecer neste sentido é a actuación das Mutuas e dos Servizos de Vixilancia da Saúde, que representan unha peza clave no control e mantemento da saúde dos traballadores e traballadoras. É necesario pola súa parte, o desenvolvemento e mellora dos procesos de incorporación progresiva ao traballo en caso de baixas prolongadas, abandonando as prácticas de presión para a reincorporación anticipada de traballadores/as aos seus postos de traballo antes da súa recuperación total, sen adoptar ningún tipo de medida de adaptación, poñendo en práctica mecanismos de mantemento preventivo da saúde de traballadores/as sen necesidade de que estean de baixa (acceso a sesións de fisioterapia para controlar posibles lesións...etc)
- Urxe abordar o problema demográfico dende un punto de vista preventivo. Para iso, algunhas actuacións preventivas a ter en conta están relacionadas con:
 - Sensibilización con respecto á idade na cultura corporativa
 - Redeseño e adaptación de postos e das contornas de traballo
 - Medidas de flexibilidade horaria, de conciliación de xornada e tempo de traballo
 - Axustes na organización do traballo
 - Formación continua
 - Programas de promoción da saúde e actividades de benestar
 - Sensibilidade ao xénero
- É ben evidente a necesidade de crear e desenvolver medidas legislativas específicas para a protección do colectivo dos T+55. Hoxe por hoxe o artigo 25 da Lei de PRL que regula a obriga empresarial de protexer aos traballadores e traballadoras considerados especialmente sensibles, é manifestamente insuficiente.
- Desenvolvemento legislativo específico e negociación colectiva son dous instrumentos clave para introducir dunha vez por todas a xestión preventiva da idade nas empresas.



Negociación colectiva

Nas cláusulas xerais dos Convenios Colectivos en materia de Seguridade e Saúde Laboral adoitan aparecer cuestións moi xenéricas en canto ao cumprimento da norma legal; Polo tanto, un dos obxectivos da negociación colectiva nesta materia debe ser o de elaborar un regulamento de saúde laboral da empresa ou sector que permita incluír no Convenio cláusulas máis concretas, tales como:

- Negociación de cláusulas que reforcen a revisión e cumprimento da avaliación de riscos e nas que se teña en conta a idade dos traballadores/as da empresa ou sector.



- Negociación de cláusulas que impliquen a realización de avaliacións específicas de postos de traballo ocupados por T+55, pasando a ser considerados como traballadores/as especialmente sensibles.
- Implantación dun sistema de xestión preventivo e de formación e información que implique a toda estrutura xerárquica da empresa sen exclusión dos traballadores/as de maior idade.
- Garantir a adopción de medidas preventivas en tódalas áreas do traballo e tódalas idades.
- Introducción de cláusulas que melloren as avaliacións de riscos e a elaboración de protocolos de traballo que afecten a T+55 e que permitan adaptación ou cambio de postos. Creación dun *Catálogo de postos exentos de risco*.
- En canto á organización do traballo, establecer cláusulas concretas de flexibilidade horaria e de xornada que favorezan a adaptación de posto e a conciliación; redución voluntaria da xornada; non realización de horas extras; políticas de substitución e reemprazo de traballadores/as beneficiados por estas medidas; formación continua e regrada en tempo de traballo; creación de servizos de empresa a prol dos traballadores/as; redución da semana laboral; xornada voluntaria a tempo parcial; regulación do traballo a quendas e o traballo nocturno.
- Algunhas das medidas anteriores permiten facilitar o tránsito entre os últimos anos de vida laboral e xubilación xunto con outras de tipo económico como pode ser a negociación da creación de fondos de previsión.
- Establecer cláusulas formativas específicas para T+55 que aseguren a igualdade na formación.
- Negociar melloras relacionadas coa vixilancia da saúde, como o fomento da asistencia voluntaria de traballadores/as aos recoñecementos médicos (algúns traballadores/as maiores teñen medo a acudir), melloras na especificidade, periodicidade e información sobre os protocolos empregados.
- Inclusión e negociación de programas de axuda e promoción da saúde aos traballadores /as especialmente relacionados coas lesións musculoesqueléticas e tendo en conta as diferenzas de xénero.

Canto máis se coide a saúde de traballadores/as e menos desgaste sufran ao longo de toda a súa carreira laboral, máis dispostos e dispostas estarán a continuar en activo nunha idade avanzada, ben sexa a tempo completo ou parcial. A Seguridade e Saúde no Traballo ao longo de toda a vida, en cada idade, e a adaptación progresiva dos postos de traballo ás capacidades dos traballadores e traballadoras é fundamental para o desenvolvemento de postos de traballo sustentables, a prolongación de vida laboral e o avellentamento activo.

A contracción da poboación activa prevista a medio prazo obrigará ás empresas a adaptarse a esta nova realidade, a dos traballadore/as maiores. É preciso poñer en marcha os mecanismos que favorezan os estilos de vida saudables en toda a súa dimensión pero iso non pode ser posible se o propio sistema empresarial mantén prexuízos sobre a produtividade e non da un valor engadido á experiencia; se non asume que esa produtividade está máis condicionada pola motivación, a satisfacción laboral e a calidade de vida que pola idade.







8 Referencias bibliográficas

Lei 31/1995, de 8 de novembro, de *prevención de Riscos Laborais*. (BOE núm. 269, de 10 de novembro).

Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o *Regulamento dos Servizos de Prevención*. (BOE núm. 27, de 31 de xaneiro).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o *texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores*. (BOE núm. 255, de 24 de outubro).

Real decreto lei 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo. (BOE Núm. 65, de 16 de marzo).

Resolución de 14 de novembro de 2011, da Secretaría de Estado de Emprego, pola que se publica o Acordo do Consello de Ministros de 28 de outubro de 2011, polo que se aproba a *Estratexia Global para o Emprego dos Traballadores e as Traballadoras de Máis Idade 2012-2014 (Estratexia 55 e máis)*. (BOE núm. 286, 24 de novembro)

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o *texto refundido da Lei de Emprego*. (BOE núm. 255, de 24 de outubro)

Directiva 2000/78/CE do Consello de 27 de novembro de 2.000 relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación.

Convenio relativo á *discriminación en materia de emprego e ocupación* (núm. 111, entrada en vigor: 15 Xuño 1960). CIT (25 Xuño, 1958). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Velázquez Fernández, M. (16 de novembro, 2015) *O avellentamento da poboación traballadora, protección de dereitos fundamentais, xestión da idade, políticas de emprego*. Observatorio Vasco sobre acoso e discriminación [Web] Recuperado de <http://www.observatoriovascosobreacoso.com/el-envejecimiento-de-la-poblacion-trabajadora-manuel-velazquez-2015/>

Crawford, J., Graveling, R., Cowie, H., MacCalman, L. (2009) "*The health, safety and health promotion needs of older workers. Building an evidence base for a diverse workforce*". [IOSH-Web] Recuperado de <http://www.iosh.co.uk/olderworkers>

Pérez Bilbao, J., Salvador Peracaula, E. (1995) NTP 366: *Avellentamento e traballo: audición e motricidade*. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo [Web] Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_366.pdf

Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Salvador Peracaula, E. (1994). NTP 348: *Avellentamento e traballo: a visión*. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo [Web] Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_348.pdf

Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (1996). NTP 348: *Actitudes fronte ao cambio en traballadores de idade avanzada*. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo [Web] Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_416.pdf

- Nogareda Cuixart, S., Dalmau Pons, I. (1997) NTP: 452 *Avaliación das condicións de traballo: carga postural*. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo [Web] Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_452.pdf
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (1995) NTP: 367 *Avellentamento e traballo: xestión da idade*. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo [Web] Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf
- OIT (agosto de 2011) Discriminación por idade: Maior de 50, e que?. *A revista da OIT nº 72. Loitar contra a discriminación no traballo: Risco de avance*. (23-25) Recuperado de http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_165642/lang--es/index.htm
- ALTER. Grupo de investigación (decembro, 2014) *Os perfís da discriminación en España: Análise da Enquisa CIS-3.000 Percepción da discriminación en España*. Departamento de Traballo Social da Universidade Pública de Navarra. Recuperado de http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Perfiles_discriminacion.pdf
- Serrano Argüello, N. (decembro, 2011) A idade como factor de discriminación no emprego. *Revista Universitaria de Ciencias do Traballo* (xullo, 2014). Recuperado de [https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title_aranz_v1.2_%20\(3\).pdf](https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title_aranz_v1.2_%20(3).pdf)
- Tomás Jiménez, N. (s.d.) Relatorio: *Discriminación por razón de idade e dereito a traballo*. Recuperado de <http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/nataliat@ugr.es/TCNatalia.pdf>
- Rial González, E. (xaneiro, 2007) Riscos emerxentes para o século XXI. Ficha Técnica. *Xestión Práctica de Riscos Laborais nº 34*, p.12. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/8/3/6/4/pd0000018364.pdf>
- Fernández, M. (2007) *Salarios e xubilación anticipada. Son os traballadores maiores “caros”?*. Instituto Universitario de Estudos e Desenvolvemento de Galicia. USC. Recuperado de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131344.pdf>
- Fortún, N. (21 de xaneiro de 2016) *Work Ability Index: Unha útil ferramenta para a xestión da idade nas organizacións*. [Prevenblog] Recuperado de <http://prevenblog.com/work-ability-index-una-util-herramienta-para-la-gestion-de-la-edad-en-las-organizaciones/>
- N.S. Ghosheh Jr., Sangheon L., McCann, D. (1 de xaneiro de 2006) *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues*. Working paper. 92-2-118401-3[ISBN] Recuperado de http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_15/lang--en/index.htm
- EU-OSHA (2016) *Trabajos saludables en cada edad* [Web] Recuperado de <http://eguides.osha.europa.eu/>
- EU-OSHA (2012) *Promoción do avellentamento activo no traballo*. Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación en Xerontoloxía da Universidade de Jyväskylä, Instituto de Saúde no Traballo de Finlandia (1970-2008). Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>
- Marqués Marqués, F. (novembro, 2016) “Traballos saudables en cada idade. É Posible e necesario” Ponencia na Xornada Técnica: Traballos saudables en cada idade. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.
- Clemente, M. (novembro, 2016) “A suposta oposición entre o universo laboral e o avellentamento: unha análise dende a psicoloxía”. Ponencia na Xornada Técnica: *Traballos saudables en cada idade*. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.



Portales Médicos. (3 de agosto, 2013) Estilos de vida saudables en traballadores. *Revista Médica Electrónica, Portales Médicos.com*. Recuperado de <http://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estilos-de-vida-saludables-trabajadores/>

Gisbert Gandica, G. (2017) As enfermidades do “estilo de vida” no traballo: entre a vixilancia e as prácticas do coidado de si. *Athenea Digital* núm11 287-291 Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/view/60124/70279>

Díaz Burgos C. Z. (2005) Estilos de vida e satisfacción laboral. (Tese doutoral) Recuperado de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/fsl/ucm-t28680.pdf>

Meza M., Miranda G., Núñez, N., Orozco, U., Quiel, S., Zúñiga G. (2012) *Análise sobre estilos de vida, ambiente laboral, factores protectores e de risco en seis grupos poboacionais dunha empresa transnacional no período 2005-2008*. Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v32n2/art2.pdf>

Obeso Abalde, C. (29 de maio de 2012) Traballadores maiores: un reto complexo. *O Periódico de Catalunya*, p.23. Recuperado de <http://www.elperiodico.com/es/noticias/economia/trabajadores-mayores-reto-complejo-1847489#>

Carbonell, A., Aparicio, V., Delgado, M. (2009) Efectos do avellentamento nas capacidades físicas: implicacións nas recomendacións de exercicio físico en persoas maiores. *RICYDE. Revista internacional de Ciencias do Deporte* 17 (5) p. 1-18 Recuperado de <http://www.cafyd.com/REVISTA/01701.pdf>

Carbonell, A., Aparicio, V., Delgado, M. (2012) Involución da condición física polo avellentamento. *Revista dixital Apunts Medicina de L'esport* 44 (162)p. 98-103 Recuperado de http://appsww.elsevier.es/watermark/ctl_servlet?f=10&pident_articulo=13139844&pident_usuario=0&pcontactid=&pident_revista=277&ty=33&accion=L&origen=bronco%20&web=www.apunts.org&lan=es&fichero=277v44n162a13139844pdf001.pdf&anuncioPdf=ERROR_publici_pdf

Fundación Eroski, (s.f.) Adultos Maiores de 50 anos, características funcionais e de exercicio físico. *Guía Práctica Consumer. Saúde e deporte*. Recuperado de <http://saludydeporte.consumer.es/edad/adultos/index.html>

EU-OSHA (2016) *Women and the ageing workforce: implications for occupational safety and health*. [Web]. Recuperado o 15/10/2016 de <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce-1/view>

Gómez Cano, M. (1996) *Avaliación de Riscos Laborais*. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo. NIPO 211-96-013-5. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

Cerdeña Ventura, N. (2014) *A negociación colectiva e a prevención de riscos laborais en traballadores e traballadoras de idade avanzada*. TFG de Relacións Laborais. Universidade de La Laguna. Recuperado de <http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/187/LA%20NEGOCIACION%20COLECTIVA%20Y%20LA%20PREVENCION%20DE%20RIESGOS%20LABORALES%20EN%20TRABAJADORES%20Y%20TRABAJADORAS%20DE%20EDAD%20AVANZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urrutikoetxea Barrutia, M. (2011) Avellentamento e Prevención de Riscos Laborais. *Lan Harremanak. Revista de Relacións Laborais* 24 (17-57) Recuperado de http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4681/4467

Foment del Treball Nacional (2012) *Guía para a abordaxe do avellentamento na xestión da prevención de riscos laborais*. Fundación para a PRL. Recuperado de <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/buscador>

CEIM (2014) *Guía de Prevención de Riscos Laborais para Traballadores Maiores de 55 anos. Avellentamento Activo*. Fundación para a Prevención de Riscos Laborais. Recuperado de <http://www.ceim.es/index.asp?seccion=433&accion=detalleGeneral&id=12317>

Umivale (2015) *Código de Boas Prácticas Preventivas. Os Traballadores Maiores*. Plan Xeral de Actividades Preventivas. Ministerio de Emprego e Seguridade Social. Recuperado de http://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/trabajador/tu_salud_laboral/biblioteca/coleccion_codigos_buenas_practicas/por_tareas_o_colectivos/14.Codigo_trabajadores_mayores.pdf

Sánchez-Yrán Azaña, Y. (2013) *Traballadores de Idade Avanzada: Xubilación e Traballo. Cuestións prácticas trala Reforma 2013*. Recuperado de http://eprints.ucm.es/22137/1/Art%C3%ADculo_Actualidad_Laboral-Mayo_2013.pdf

Psicocode (2011) *Desenvolvemento cognitivo na idade adulta e o avellentamento*. [Blogpost] Recuperado de <http://www.psicocode.com/resumenes/15desarrollo.pdf>

Cutter (2014) *Desenvolvemento cognitivo na idade adulta e a vellez*. Recuperado de <http://www.slideserve.com/cutter/tema-7-desarrollo-cognitivo-en-la-edad-adulta-y-la-vejez>

Aldrey Vázquez J.A., del Río Franqueira, D. (2014) Crónica dun avellentamento anunciado: Galicia 2015-2030. *XIV Congreso Nacional de Poboación (AGE) "Cambio demográfico e socio territorial nun contexto de crise"*. Sevilla 2014. Recuperado de <http://www.agepoblacion.org/images/congresos/sevilla/DOC6.pdf>

López J.C., Ballesteros, M. (xuño 2016) Cambios demográficos no ámbito laboral: avellentamento da poboación traballadora nunha empresa. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/305687289_Cambios_demograficos_en_el_ambito_laboral_envejecimiento_de_la_poblacion_trabajadora_en_una_empresa_Demographic_changes_in_the_workplace_aging_of_the_working_population_in_a_company

Torres Lacalle M.C. (abril, 2014) Xestión da idade na empresa: boas prácticas con traballadores maiores : “estámolle dando anos á vida... pero...” *Seguridade e saúde no traballo*. (77) p. 20-27. Madrid: INSHT. Recuperado de https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1078791

Pinilla García, F.J., Almodóvar Molina, A., Hervás Rivero, P., Galiana Blanco, L. y Zimmermann Verdejo, M. (octubre 2016) “A idade das condicións de traballo. Resultados da 6ª EWCS-España”. *Seguridade e Saúde no Traballo* (88) p. 15-28. Madrid INSHT. Recuperado de https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1089795

Solé Gómez, M.D. (octubre 2016) “Volta ao traballo : o papel dos servizos de prevención” *Seguridade e Saúde no Traballo* (88) p. 29-35 Madrid: INSHT. Recuperado de https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1089796

Otero Aparicio, M.J. (octubre 2016) “Discriminación laboral por razón da idade. Intervención dende a Prevención de Riscos Laborais” *Seguridade e Saúde no Traballo* (88) p. 36-47 Madrid: INSHT. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2016/SST_88.pdf

Otero Aparicio, M.J. (outubro 2016) “Psicoloxía e avellentamento: estratexias de intervención” *Seguridade e Saúde no Traballo* (84) p. 44-55 Madrid: INSHT. Recuperado de https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1085773



INSHT (2014) Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2014. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Informe%20SS%202014.pdf>

Nogareda, C. (2012) Riscos psicosociais en traballadores de maior idade. Aspectos preventivos. Centro Nacional de Condicións de Trabajo. INSHT Recuperado de <http://neurologiadeltrabajo.sen.es/pdf/ponencia2012a.pdf>





GABINETE TÉCNICO
CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.com