

T+55: NECESIDADE DE EMPREGO DE “BOAS PRÁCTICAS” NAS EMPRESAS.

A idade é un dos motivos polos que a saúde das persoas tende a deteriorarse, sobre todo no relacionado coas funcións sensoriais e cognitivas en xeral; no colectivo de traballadores/as de máis idade a posible diminución de capacidades pode elevar a probabilidade de sufrir un accidente laboral. Neste senso a organización do traballo é un factor fundamental á hora de ter en conta o benestar e a calidade de vida laboral unha vez cumprida certa idade.

Se se estuda a confluencia dos factores idade, perda de habilidades e organización axeitada do traballo, a seguridade e a saúde laboral non se converterán nunha escusa, tantas veces empregada, para a discriminación ou exclusión dos/as traballadores/as maiores do mundo do traballo, sobre todo se temos en conta a premisa fundamental da Lei de PRL na que se defende a idea, e por iso se incorpora como obriga empresarial,



de que o empresario/a ten que garantir a seguridade e a saúde dos seus traballadores/as e minimizar os riscos o máximo posible. Deste xeito queda reflectido no artigo 25 da LPRL, onde se indica que o empresario/a non poderá asignar tarefas a traballadores/as que teñan as súas capacidades psicofísicas diminuídas sexa cal sexa o motivo. Cabería preguntarse se estes/as traballadores/as deberían encontrarse suxeitos/as a algún tipo de normativa específica que recolla a súa situación e non unicamente presentes no artigo antes mencionado.

Se analizamos os resultados da Enquisa Europea sobre Condicións de Traballo, podemos comprobar claramente que os/as traballadores/as maiores están expostos a máis riscos por condicións de traballo que conlevan máis dificultades para eles/as, tales como: sobreesforzos, posturas forzadas, movementos repetitivos, nivel de esixencia condicionado á produtividade, etc. Os/as traballadores/as maiores adoitan ter un menor número de accidentes laborais pero a gravidade de estos, así como a mortalidade derivada dos mesmos, é maior que nos/as traballadores/as de menor idade. Se observamos as enfermidades profesionais, vemos que o colectivo dos/as traballadores/as de idade avanzada, padece un maior número de enfermidades profesionais, sobre todo aquelas que teñen que ver cun tempo de exposición prolongado, como poden ser cancro ou enfermidades cardiovasculares.

Sen deixar de lado as conclusións desta Enquisa, que aportan datos moi interesantes, centrámonos no Estado español; cabe destacar que a única regulación que existe en

prevención de riscos laborais é a Lei 31/1995 e, pola súa importancia no desenvolvemento da mesma, o RD 39/1997 polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, sendo o resto da normativa regulamentaria complementaria á citada Lei 31/1995; nesta Lei non se fai referencia a traballadores/as maiores como colectivo, pero si podemos buscar certos “indicios” que nos axuden a delimitar obrigas empresariais que poden ter unha relación directa coa idade dos/as traballadores/as.

En primeiro lugar a propia definición de Prevención di que é “o conxunto de actividades e medidas adoptadas e previstas en tódalas fases da actividade da empresa coa finalidade de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo”, é dicir, que se do que se trata é de ter controlados os riscos na medida do posible, hai que ter en conta como un factor de risco fundamental a idade dos traballadores/as.

Outra referencia importante, que ten relación directa coa organización do traballo para este colectivo, é a da obriga empresarial de realizar un Plan de Prevención, instrumento a través do cal se integrará a prevención na empresa; un Plan de prevención que conteña unha avaliación de riscos, xa tratada noutros artigos, como o pilar fundamental da prevención na empresa acompañada dunha axeitada planificación da acción preventiva. Mediante a avaliación de riscos, analízase a situación da empresa no aspecto relativo á seguridade e a saúde; dela deben desprenderse as accións correctoras que se recollerán na planificación da actividade preventiva. O/a empresario/a deberá analizar todos os postos de traballo e as posibles situacións de risco que estes entrañen para os/as traballadores/as que os ocupan, examinando as características dos postos de traballo en sí mesmas pero, como tamén indica a norma, “dos/as traballadores/as que deben desempeñalos”; este é un motivo máis que suficiente para ter en conta a idade como factor de risco no desempeño da actividade laboral e para instaurar unha serie de “boas prácticas” na empresa que melloren a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as para que poidan desenvolver a súa actividade laboral con garantías, tendo en consideración á súa idade.

As “boas prácticas” deben constituír un conxunto de medidas e orientacións para que se produza unha mellora substancial nas condicións de seguridade e saúde no traballo para o colectivo ou empresa ao que se dirixan. No caso que nos ocupa, traballadores/as maiores de 55 anos. Deberían terse en conta aspectos como:

- Novas contratacións de T+55.
- A formación e a promoción na empresa.
- Traballo flexibles.
- Deseño ergonómico dos postos de traballo.
- Rotacións de postos de traballo.
- Cambios organizativos que fomenten estas estratexias.

A inclusión de “Boas Prácticas” dentro da actividade da empresa daría lugar a unha mellor organización dos postos de traballo e dos seus procesos asociados, o que permitiría ás persoas maiores de 55 anos traballar de xeito óptimo e compensar as carencias psicofísicas que a idade lles provoca; debe terse en consideración a este colectivo como un “centro de interese” na organización da prevención da empresa, sobre todo se temos en conta que a tendencia en toda a Unión Europea é a de aumentar a vida laboral, polo que é imprescindible que, con estas imposicións normativas totalmente inxustas sobre todo nalgunhas actividades, esta prolongación da vida laboral se realice coas máximas garantías de seguridade e saúde.