



FACTOR IDADE. ANÁLISE DA SÚA REPERCUSIÓN NA XESTIÓN DOS ACCIDENTES IN-ITINERE E IN-MISION DAS EMPRESAS METALÚRXCICAS GALEGAS

CO FINANCIAMENTO DE:



**XUNTA
DE GALICIA**



Co financiamento de:



Autorízase a reprodución total ou parcial dos contidos desta publicación citando título e fonte.

Título:

Factor idade. Análise da súa repercusión na xestión dos accidentes In-Itinere In-Mision das empresas metalúrxicas galegas.

Realiza: ASIME (Asociación de Industrias del Metal y Tecnologías Asociadas de Galicia)

Colabora: IDEARA, SL

Co financiamento de: Xunta de Galicia

© Vigo. 2021.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN E OBXECTIVOS DO ESTUDO.....	6
1.1.	INTRODUCCIÓN.....	6
1.2.	OBXECTIVOS.....	7
1.3.	NORMATIVA.....	7
2.	METODOLOXÍA.....	10
3.	AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR DO METAL.....	12
4.	AVALIACIÓN DOS ACCIDENTES IN-ITINERE IN-MISION.....	20
4.1.	FACTORES DE RISCO.....	20
4.2.	CAUSAS E FACTORES DE RISCO.....	19
4.3.	ANÁLISE DA SINIESTRALIDADE.....	25
5.	XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS, MEDIDAS ADOPTADAS E BOAS PRÁCTICAS.....	29
5.1.	XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS E MEDIDAS PREVENTIVAS TENDO EN CONTA O FACTOR IDADE.....	30
5.2.	RECOMENDACIÓNS DE BOAS PRÁCTICAS TENDO EN CONTA O FACTOR IDADE.....	33
6.	CASOS REAIS DE BOAS PRÁCTICAS.....	40
7.	CONCLUSIÓNS.....	42
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	45

1. INTRODUCCIÓN E OBJECTIVOS DO ESTUDO

1. INTRODUCCIÓN E OBXECTIVOS DO ESTUDO

1.1. INTRODUCCIÓN

España, e sobre todo Galicia, rexistran unha poboación cada vez máis envellecida, feito que se traduce nun incremento da idade media das persoas traballadoras.

Para os vindeiros anos, o proceso de envellecemento da poboación traballadora acentuarase máis, impulsado por esta evolución crecente e pola xeración do “babyboom” (as persoas nadas entre 1957 e 1977), que aproxímanse aos postos máis altos da pirámide poboacional. O envellecemento da poboación e desta xeración, implica un cambio importante no contexto demográfico nacional en xeral e de Galicia en particular.

Débase ter en conta tamén o retraso na idade de xubilación, unha estratexia laboral que se ven implantando gradualmente dende 2013, co fin de facer fronte ás pensións e que intensifican este fenómeno na estrutura empresarial.

Tendo en conta o aumento da idade media das persoas traballadoras, a xestión da seguridade e saúde no traballo debe converterse nunha prioridade e faise necesaria unha nova orientación en materia de prevención de riscos laborais.

Esta tendencia demográfica é extensible á industria do metal, e dado que no sector realízanse actividades que requiren esforzo físico, concentración, realización de quendas, etc., converte á poboación de maior idade nun colectivo especialmente sensible.

Neste contexto, ASIME considera necesario a realización dun estudo que aborde o “factor idade” na xestión dos accidentes In-Itinere e In-Mision no sector do metal

A importancia reside en **coñecer como o envellecemento da poboación traballadora inflúe na xestión dos accidentes In-Itinere e In-Mision nas empresas galegas do sector do metal**, para así promover a súa correcta aplicación por parte do tecido empresarial e deste modo reducir os accidentes laborais das persoas traballadoras de máis idade.

Tras a análise dos riscos laborais, preséntanse unha serie de recomendacións e propostas de mellora sobre a xestión destes riscos tendo en conta o factor idade, dirixidas ás empresas galegas deste sector e do tecido empresarial en xeral.

Búscase concienciar e sensibilizar sobre a importancia do envellecemento activo na poboación traballadora aportando ideas, reflexións e casos reais onde a implantación de boas prácticas preventivas foi exitosa.

1.2. OBXECTIVOS

O obxectivo xeral do estudo é analizar e valorar a incidencia dos accidentes In-Itinere e In-Mision nas persoas traballadoras de 55 ou máis anos da industria do metal galega, avaliar a inclusión do factor idade na xestión destes riscos nas empresas do sector e propoñer unha serie de recomendacións e propostas de mellora para a súa correcta xestión.

Os obxectivos específicos que se perseguen son os seguintes:

- Analizar o perfil da persoa traballadora de máis idade na industria do metal galega.
- Coñecer os accidentes In-Itinere e In-Mision que sofren as persoas traballadoras de 55 ou máis anos na industria do metal galega e os factores de risco que os ocasionan.
- Avaliar o nivel de xestión destes riscos que existe nas empresas onde realizan a súa actividade estes profesionais e as medidas preventivas adoptadas por estas, entre outras cuestións.
- Identificar as necesidades detectadas nas empresas do sector na xestión dos accidentes In-Itinere e In-Mision enfocado a este colectivo, así como as boas prácticas neste sentido.
- Buscar e analizar en Galicia, noutras comunidades autónomas e noutros países accións de envellecemento activo dirixidas ao tecido empresarial e identificación de boas prácticas levadas a cabo polas empresas neste ámbito.

1.3. NORMATIVA

No marco normativo actual en materia de seguridade e saúde laboral, a protección dos traballadores e traballadoras especialmente sensibles aos riscos laborais está definida no artigo 25 da Lei 31/1995 (LPRL) e desenvolvida con posterioridade no artigo 4 do Real Decreto 39/1997 (RSP).

A protección das persoas traballadoras especialmente sensibles aos riscos laborais provén da transposición na LPRL da Directiva Marco 1989/391/ CEE do Consello, do 12 de xuño, e fai referencia de forma específica aos traballadores e traballadoras menores de idade, as mulleres traballadoras embarazadas ou lactantes e os traballadores/as con discapacidade.

A normativa de seguridade e saúde existente non se ocupa da protección doutras persoas traballadoras, como son os de maior idade, aínda que si especifica que o empresario ou empresaria deberá garantir a protección do persoal que polas súas características persoais e estado biolóxico coñecido sexan especialmente sensibles aos

riscos laborais, como é o caso deste colectivo. Polo tanto, deberían considerarse para eles tamén as obrigas recollidas en relación aos colectivos de persoas traballadoras especialmente sensibles.

Así, en concreto, o empresario/a está obrigado/a a garantir a protección destes traballadores/as e do resto que son particularmente sensibles aos riscos derivados do traballo e:

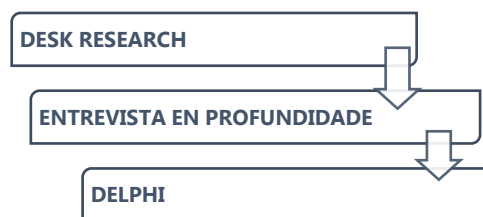
- Ter en conta estes aspectos na avaliación de riscos e en función desta, adoptar as medidas preventivas e de protección necesarias.
- Non ser empregados en postos nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou de saúde coñecida, poidan poñerse en perigo eles, os demais traballadores/as ou outras persoas

Do mesmo xeito, o requisito de adaptación do traballo á persoa, establécese no artigo 15.1d) do LPRL, nos principios de acción preventiva, sendo a base da Ergonomía no traballo.

2. METODOLOGÍA

2. METODOLOXÍA

Para acadar o obxectivo do estudo, deseñouse unha metodoloxía de investigación baseada na combinación de distintas fontes de recompilación de datos. As técnicas de investigación utilizadas para a realización deste estudo descríbense a continuación.



O **desk research** centrouse na consulta de estatísticas socio laborais e de sinistralidade laboral do INE, IGE, ISSGA, INSST, da normativa de prevención de riscos laborais, informes e estudos de prevención de riscos, notas técnicas de prevención, artigos científicos e de prensa, etc. No bibliografía recóllese unha relación das fontes documentais revisadas.

O propósito das **entrevistas en profundidade** foi o de recompilar e contrastar información obtida a través da consulta de fontes documentais, así como outra información adicional e complementaria sobre a temática do estudo.

A ficha técnica das entrevistas é a seguinte:

Nº entrevistas	5
Modalidade	Presencial
Data	Outubro de 2021
Ámbito	Empresas galegas da industria do metal
Perfil	Responsable do dpto de PRL, RRHH ou similar

A información obtida nas entrevistas en profundidade levouse a debate no **delphi** a través dun panel de expertos e expertas en materia de prevención de riscos laborais na procura dun consenso.

A ficha técnica do delphi é a que sigue:

Nº participantes	10
Modalidade	Autoadministrado. on-line
Ámbito	Empresas galegas da industria do metal
Perfil	Responsable do dpto de PRL, RRHH ou similar

3. AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR DO METAL

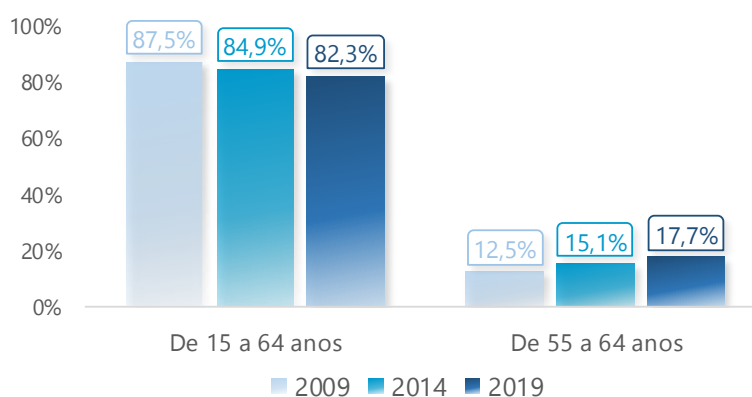
3. AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR DO METAL

En termos demográficos a tendencia é clara; a poboación da Unión Europea envelleceu nas últimas décadas, motivada pola baixa taxa de fertilidade, cambios nos patróns na formación dunha familia, maior independencia persoal, niveis máis elevados de migración, maior mobilidade xeográfica ou o aumento da esperanza de vida, entre outras.

Este envellecemento da poboación reflíctase tamén no envellecemento da man de obra, aumentando a proporción das persoas traballadoras de idade avanzada. Unha tendencia destinada a manterse e mesmo a intensificarse.

Analizando a poboación ocupada da Unión Europea (UE-28) no ano 2019, as persoas traballadoras de 55 a 64 anos representan o 17,7% da poboación traballadora, mentres que dez anos atrás a porcentaxe era 5,2 puntos porcentuais inferior (12,5%).

POBOACIÓN OCUPADA EN EUROPA POR IDADE. VALORES RELATIVOS.

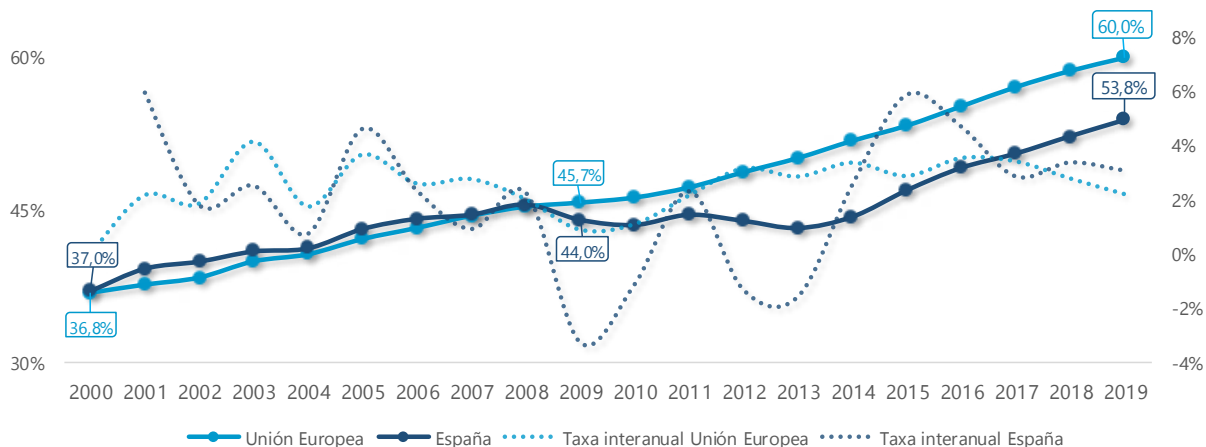


Fonte: Elaboración propia a partir de datos de EPA-EUROSTAT

Como se observa no seguinte gráfico, a taxa de emprego para as persoas traballadoras con idades comprendidas entre os 55 e os 64 anos aumentou de forma progresiva nos países da UE-28. Aínda que foi nos últimos dez anos onde se observa unha tendencia de crecemento máis acusada, incrementándose nun 14,3% na Unión Europea e un 9,8% no contexto nacional.

Concretamente en España, a situación do mercado laboral mellorou nun marco de referencia dunha recuperación económica gradual. Despois de case seis anos de predominio de destrución de emprego, o crecemento pasou a ser positivo a principios de 2014. Este efecto reflectiuse tamén nas taxas de emprego das persoas traballadoras de maior idade, rexistrando índices de variación negativos trala crise económica de 2008. Mais, do gráfico seguinte, se pode desprender un retorno da tendencia e un incremento notable a partir do 2014 para este colectivo.

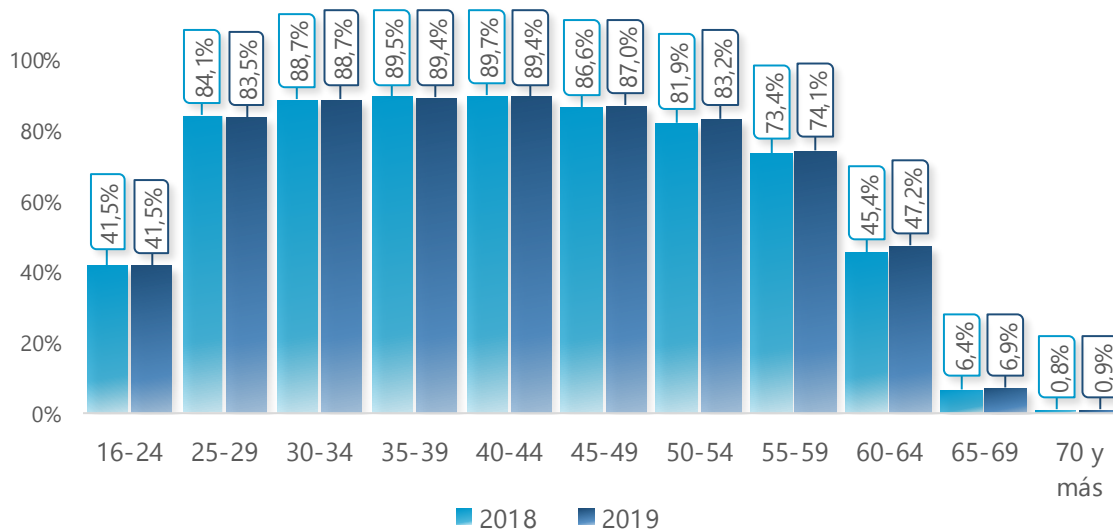
TAXA DE EMPREGO EN EUROPA PARA TRABALLADORES/AS DE 55 A 64 ANOS. VALORES RELATIVOS.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de EPA-EUROSTAT

Cando se analiza a situación actual das persoas traballadoras en España por grupos de idade nos últimos dous anos, obsérvase como o incremento prodúcese no colectivo de 45 e máis anos. O aumento máis notable percíbese no grupo de persoas traballadoras de 60 a 64 anos. Son os máis novos os que ven reducida a súa poboación activa en relación co 2018.

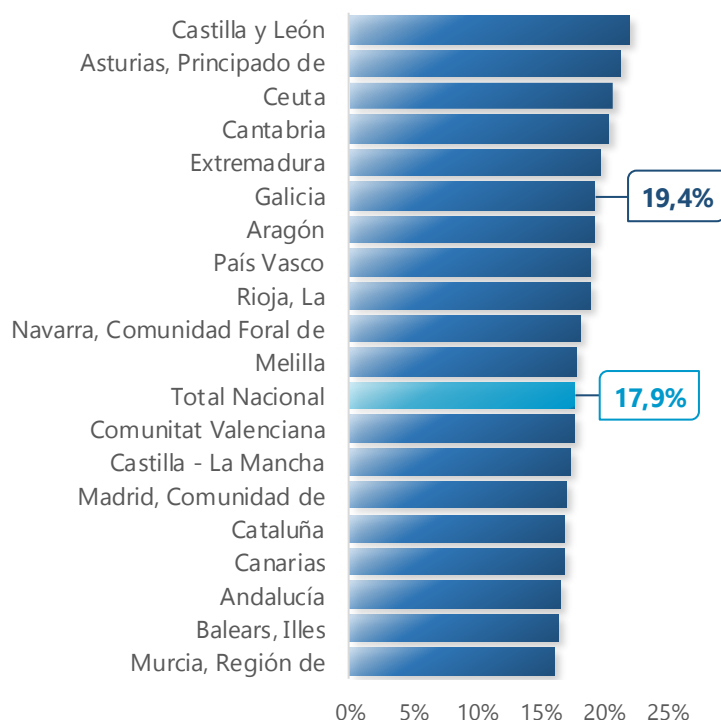
PORCENTAXE DE PERSOAS TRABALLADORAS ACTIVAS EN ESPAÑA.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de EPA-EUROSTAT

Por comunidades autónomas, Galicia sitúase por riba da media nacional con maior poboación de persoas traballadoras de 55 ou máis anos (17,9%) Concretamente, representa a 6ª comunidade, cunha porcentaxe do 19,4%.

PORCENTAXE DE PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS ACTIVAS EN ESPAÑA. ANO 2019



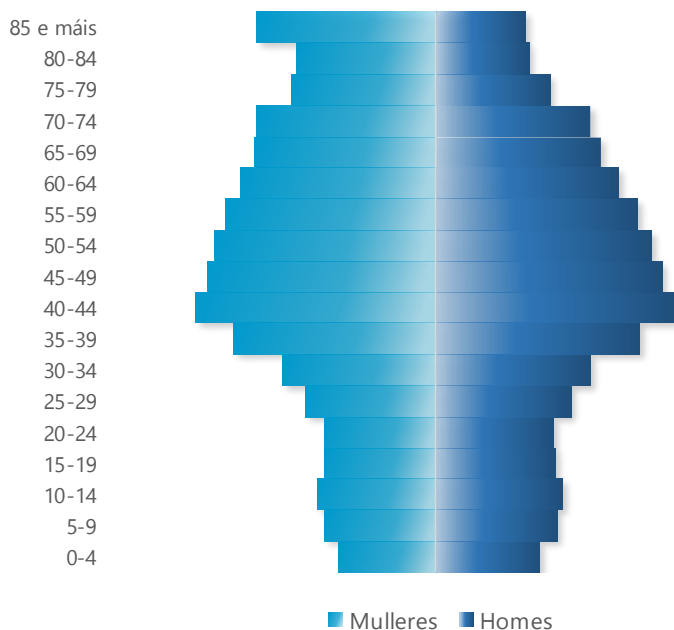
Fonte: Elaboración propia a partir de datos do INE. Resultados por Comunidades Autónomas.

Estes datos non sorprenden si se observa o Padrón Municipal de Habitantes do Instituto Galego de Estatística (IGE), onde Galicia rexistra no ano 2019 unha importante proporción de persoas de 55 ou máis anos e que supoñen o 39,0% da súa poboación total.

Ademais, para os vindeiros anos, o proceso de envellecemento da poboación acentuarase, impulsado pola evolución crecente da súa poboación máis maior e pola xeración do *babyboom*, que irase aproximando aos postos máis altos da pirámide poboacional. Esta tendencia implica un cambio importante no contexto demográfico de España en xeral e de Galicia en particular.

No que respecta ao índice de envellecemento, Galicia tamén se sitúa por riba da media nacional (198,1% fronte a 122,9%, respectivamente), no 2º posto, tan só por detrás de Asturias.

PIRÁMIDE POBOACIONAL DE GALICIA. ANO 2019



% DE PERSOAS DE 55 E MÁIS ANOS

39,0%

ÍNDICE DE ENVELLECIMENTO

198,1%

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Padrón Municipal de habitantes do IGE.

Os responsables de prevención de riscos laborais deberán ter en conta esta tendencia demográfica, dado que aparece recollida nos retos descritos na Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020¹, que busca como obxectivo adaptarse aos cambios que se produzan e prever posibles riscos ou factores que, aínda que agora non se estimen prioritarios, a medio ou longo prazo poidan influír no benestar dos traballadores e traballadoras. Entre ditos factores, a estratexia destaca o envellecemento da poboación activa.

A súa clasificación como colectivo especialmente sensible ven determinada pola exposición a determinados riscos laborais que a xente máis nova non experimenta. Estes riscos están influídos polos cambios fisiolóxicos propios da idade e o efecto das enfermidades crónicas. Ademais trátase do colectivo que sofre os accidentes máis graves, cunha taxa de mortalidade superior á media, xa que, tal e como se recolle no estudo, a variable idade impacta de xeito específico na sinistralidade.

Polo que a Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo propón que sexan obxecto de análise específica para mellorar a súas condicións de seguridade e saúde no posto de traballo.

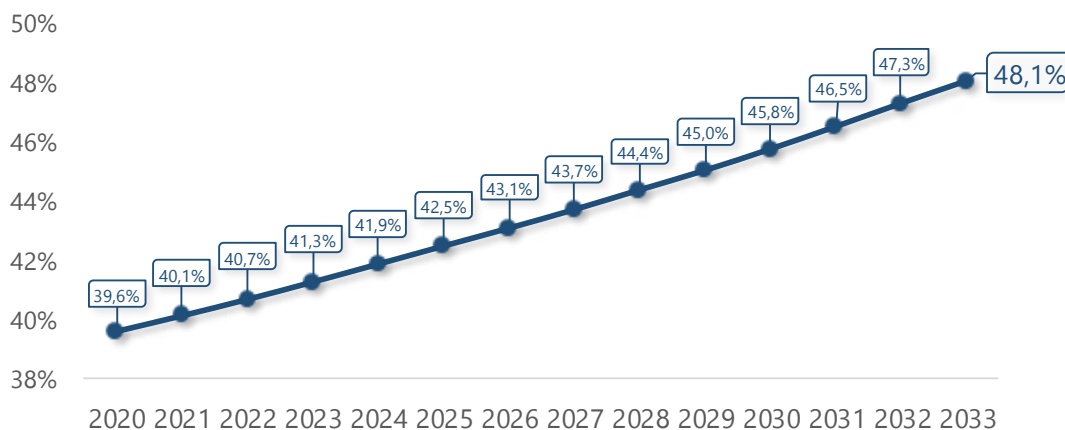
Acorde co anterior, o terceiro obxectivo desta estratexia expón a necesidade de *"promover, coa participación dos interlocutores sociais e as comunidades autónomas, a*

¹ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, estudo elaborado polo Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, con especial atención a sectores, actividades, colectivos e empresas de maior risco”.

Dada a tendencia actual, a proxección demográfica en Galicia indica que no 2033 o 48,1% da poboación estará composta por persoas de 55 ou máis anos.

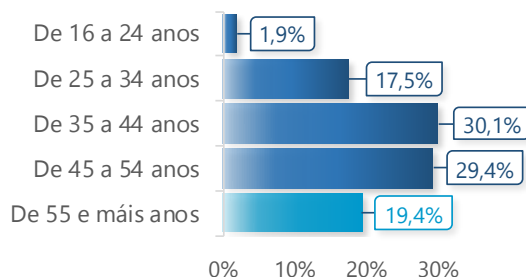
PROXECCIÓN DA EVOLUCIÓN DO % DE POBOACIÓN DE 55 OU MÁIS ANOS SOBRE O TOTAL DE POBOACIÓN EN GALICIA. PERÍODO 2020-2033



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE.

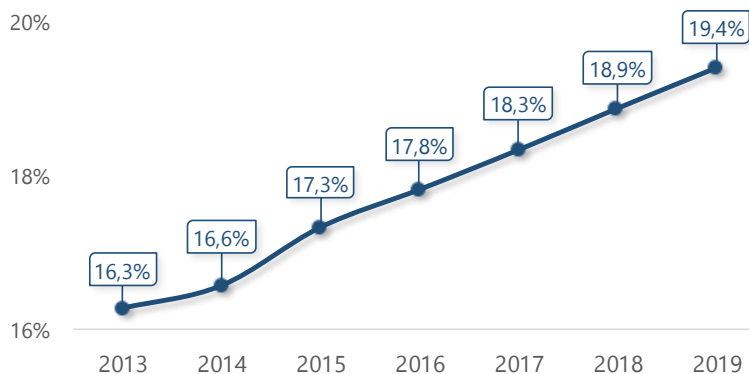
En Galicia o colectivo de persoas ocupadas de 55 e máis anos é o terceiro máis numeroso, superado tan só polas persoas ocupadas de 35 a 44 e 45 a 54 anos.

PORCENTAXE DE POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO GRUPOS DE IDADE. ANO 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE.

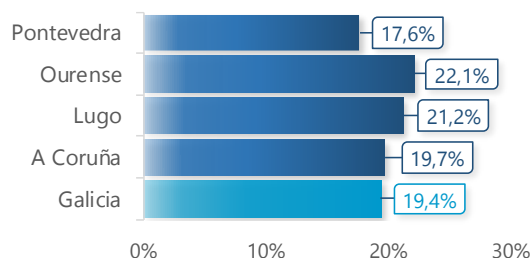
EVOLUCIÓN (%) DA POBOACIÓN OCUPADA DE 55 OU MÁIS ANOS EN GALICIA



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE.

Centrando o punto de mira no territorio, Ourense é a provincia que presenta unha maior proporción de persoas traballadoras ocupadas de 55 ou mais anos, fronte o 19,4% da media autonómica. Na banda contraria, Pontevedra é a que amosa unha poboación ocupada menos envellecida.

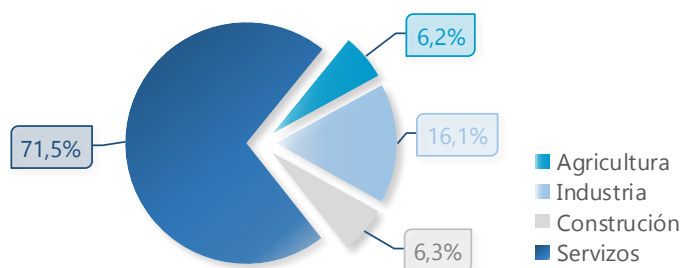
PORCENTAXE DA POBOACIÓN OCUPADA DE 55 OU MÁIS ANOS EN GALICIA SEGUNDO A PROVINCIA. ANO 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE.

Por sector de actividade en Galicia, é o sector servizos o que recolle unha proporción de traballadores e traballadoras máis ampla (71,5%), seguido polo sector industrial (16,1%).

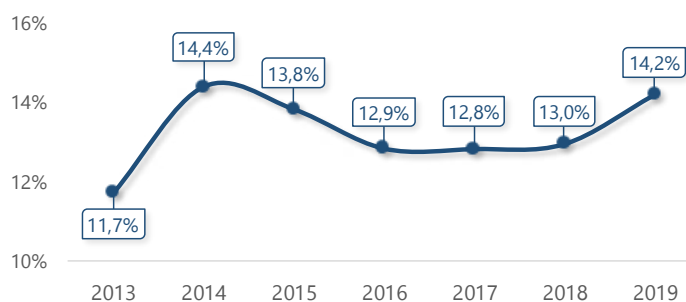
DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN OCUPADA EN GALICIA SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE. ANO 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE.

Concretamente no sector industrial, a porcentaxe de persoas ocupadas de 55 ou máis anos reduciuse entre os anos 2014 e 2018. Entre os anos 2013 e 2014 produciuse un forte incremento, que adoptou unha inclinación inversa posteriormente. Sen embargo, no último ano, o incremento volve a ser notable. En catro anos decaeu en 1,4 puntos porcentuais, mentres que tan só no último ano aumentou nun 1,2.

EVOLUCIÓN DA % DA POBOACIÓN OCUPADA DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR INDUSTRIAL GALEGO. PERÍODO 2013-2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa do IGE.

Este novo escenario laboral, que achega un envellecemento da poboación traballadora, implica un novo reto de políticas a nivel empresarial.

As empresas deben coñecer, polo tanto, cales son as características e necesidades específicas desta poboación, que adecuación ou adaptación específicas do posto de traballo precisan, e que medidas deben ser postas en marcha para garantir condicións de traballo satisfactorias.

4. AVALIACIÓN DA REPERCUSIÓN DO FACTOR IDADE NOS ACCIDENTES IN-ITINERE IN-MISION

4. AVALIACIÓN DA REPERCUSIÓN DO FACTOR IDADE NOS ACCIDENTES IN-ITINERE E IN-MISION

4.1. ACCIDENTES IN-ITINERE E IN-MISION

Un accidente laboral de tráfico e aquel que sofre unha persoa traballadora por conta allea durante a súa xornada de traballo ou na incorporación ou retorno o centro de traballo, sempre que interveña un vehículo en circulación.

Os accidentes laborais de tráfico poden ser de dous tipos:

- **Accidente In-Itínere**, que significa “no camiño”, son os accidentes viáís que se producen no traxecto entre o domicilio da persoa traballadora e o posto de traballo, aínda que non sexa a vivenda habitual, no tempo inmediato ou razoablemente próximo á hora de entrada ou saída do traballo.
- **Accidente In-Mision**, son aqueles que se producen nos desprazamentos durante a xornada laboral, o realizar unha tarefa aínda que sexa distinta das habituais: unha actividade ou encargo encomendado como parte do traballo, tanto se se realiza cun vehículo da empresa ou co vehículo propio.

4.2. CAUSAS E FACTORES DE RISCO

Defínese **factor de risco** como calquera característica persoal ou ambiental que incremente a probabilidade de sufrir unha enfermidade ou lesión.

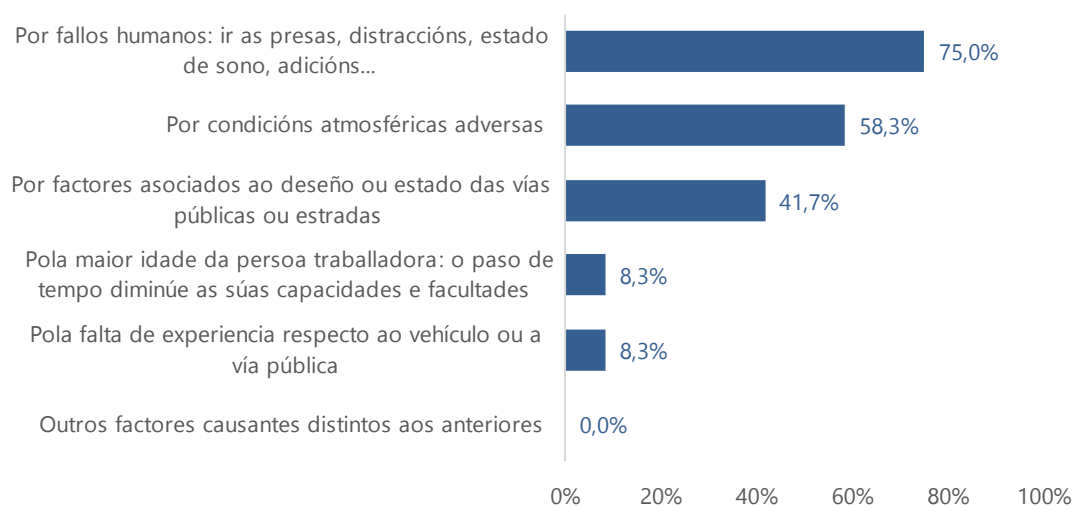
Hai diversos factores que poden estar presentes nun accidente laboral de tráfico: o factor humano, o factor mecánico, os factores ambientais e as condición meteorolóxicas, a xestión da actividade laboral, as rutas, etc. Coñecelos axúdanos a prever os riscos.

- O Factor Humano: todo o relacionado coas persoas, o noso estado, os nosos hábitos e comportamentos, por exemplo:
 - o A capacitación, a formación, os hábitos que temos como condutores, pasaxeiros, acompañantes ou peatóns.
 - o O noso estado psicofísico: fatiga, sono, cansanzo, estrés, enfermidades ou lesións leves.
 - o O estrés laboral, a presión por cumprir os obxectivos ou tarefas en determinados tempos, a precariedade laboral, as presas, etc.

- O consumo de alcohol e drogas é absolutamente incompatible coa condución: altera a percepción da realidade -valóranse peor as distancias, redúcese o campo visual e prodúcese efecto de visión de túnel, é máis difícil calcular e adecuar a velocidade, etc. Fai que asumamos maiores riscos e que sexamos menos prudentes polo que se cometen máis infraccións.
 - O uso de dispositivos electrónicos, teléfonos, Gps, etc.
 - Os efectos de medicamentos habituais que aínda que foran receitaados poden producir somnolencia, falta de atención ou reflexos.
 - Distraccións e comportamentos inadecuados tanto se somos o condutor, pasaxeiro, acompañante ou peón: ir pensando noutra cousa, mirar un mapa ou plano, consultar papeis do traballo, distraer o condutor.
 - Falta de reacción e respostas automatizadas ante circunstancias adversas, difíciles ou inesperadas: atascos, circulación lenta e retencións, incorporacións e saídas das vías principais, néboa, iluminacións das vías, a rutina o transitar por estradas moi coñecidas, etc.
- O Factor Mecánico: ou factor vehículo é todo o relacionado coas condicións en que se atopa o vehículo e as medidas de seguridade coas que conta.
- A antigüidade do vehículo: a partires dos 8-10 anos aumenta a probabilidade de que se produza un erro mecánico que poida provocar un accidente.
 - Un vehículo máis novo dispón de mecanismos de seguridade pasiva - como airbags, chasis e carrocería, o tipo de cristais do parabrisas, reposacabezas, etc.- que poden minimizar os danos nos ocupantes en caso de accidente.
- Os Factores Ambientais: son os relacionados coa calzada ou vía, as condición meteorolóxicas, o control do tráfico, etc.
- O estado da vía: o seu deseño ou trazado, o ancho, a pendente, a conservación e estado do pavimento, a sinalización, o número de carrís, etc.
 - O entorno da vía: a sinalización e a súa localización, a presenza de barreiras protectoras, obxectos do mobiliario urbán, a visibilidade e iluminación, etc.
 - Conxunto de elementos cambiantes: a climatoloxía, a escuridade, néboa, choiva, neve o xeo, obras na vía, cruzamento de animais, outros vehículos e peóns, atascos, retencións, etc.
 - As medidas de control do tráfico e a supervisión dos axentes: pasos para peóns e rotondas, controis policiais, cámaras de control do tráfico, etc.

- Xestión da Actividade Laboral: os factores laborais de risco que teñen que ver coa organización e xestión do traballo, débese atender a:
 - o A planificación das rutas e tempos: deben ser realistas e adecuados os diversos factores.
 - o Os niveis de produtividade: as políticas de remuneración baseadas en tempos de entrega pouco realistas coa situación vial do entorno.
 - o A xestión das comunicacións: se a empresa ou o noso entorno acostuman a chamar e ser chamados por teléfono durante a conducción.
 - o A coincidencia de horarios de chegada e saída nos accesos a polígonos.
 - o A limitación dos tempos reservados para o reparto de mercadorías, etc.

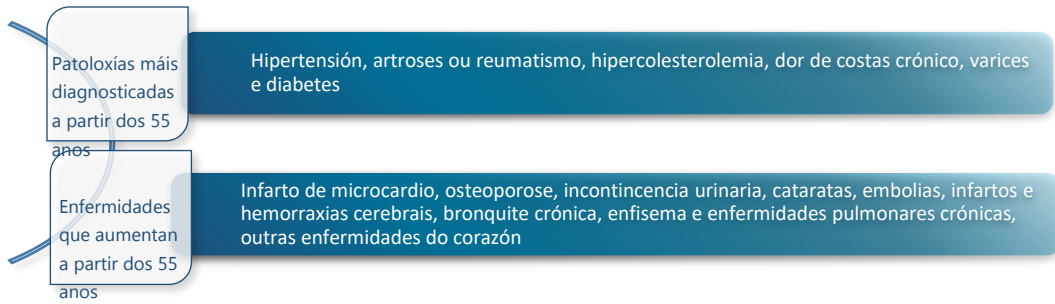
Principais causas de risco de accidentes in itinere (no traxecto de ida e volta desde o domicilio ao traballo) e in mision (durante a xornada de traballo)



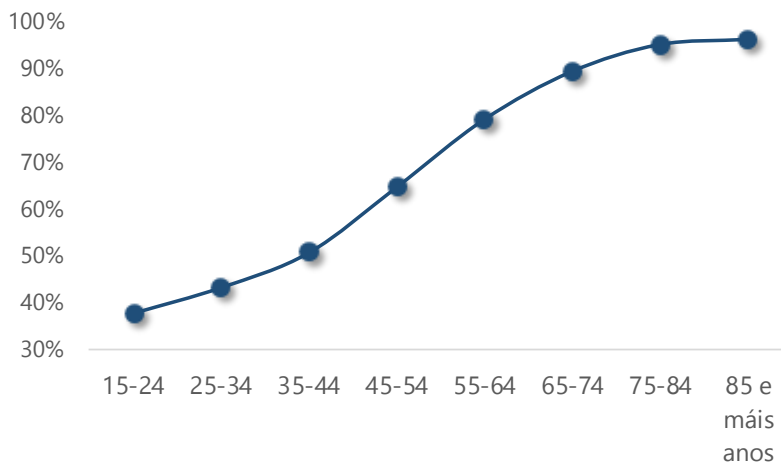
Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Delphi

Factores Intrínsecos e Factores Extrínsecos

Os **factores intrínsecos** fan referencia aos aspectos relacionados coas características e hábitos da persoa traballadora, tales como as condicións físicas, factores psicolóxicos, xenética, entre outros, e que poden incrementar a probabilidade de sufrir un accidente laboral ou enfermidade profesional.

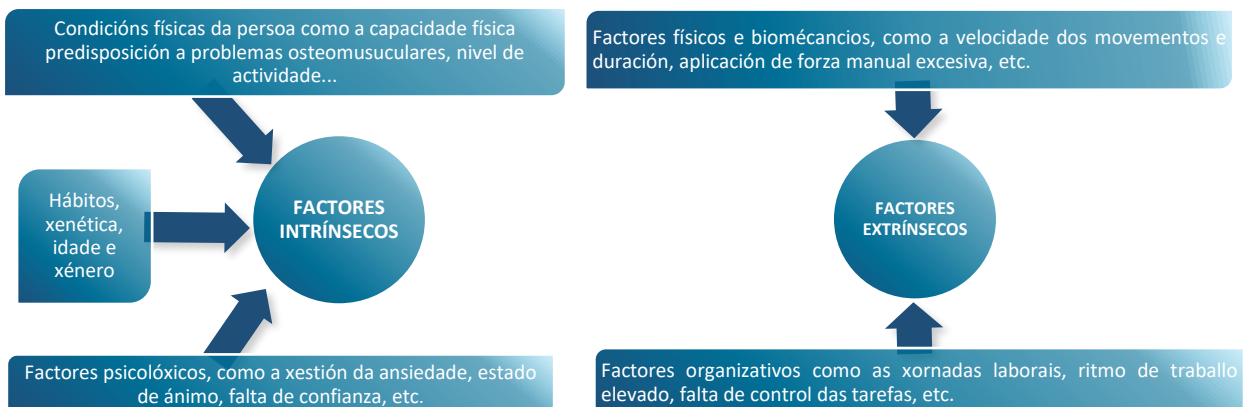


POBOACIÓN ESPAÑOLA CON ALGUNHA ENFERMIDADE OU PROBLEMA DE SAÚDE CRÓNICO PERCIBIDO SEGUNDO GRUPOS DE IDADE. ANO 2017



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa Nacional de Saúde, do INE

Traballar durante máis anos ou prolongar a vida laboral, implica unha exposición máis prolongada a **factores extrínsecos**, o que provoca unha maior prevalencia de trastornos (como por exemplo os músculo-esqueléticos) e de enfermidades profesionais. Estes factores son externos ao individuo e contemplan aspectos físicos, biomecánicos e organizativos do posto. A manipulación manual de cargas, vibracións ou presión sobre as mans polo uso de ferramentas de traballo, velocidade e duración dos movementos, temperatura ambiente, xornadas laborais con horarios excesivos, falta de descansos, etc. formarían parte dos factores extrínsecos.



Existen determinados aspectos ou variables relacionadas co factor idade que deben de terse en conta na xestión da prevención de riscos laborais, e que xeralmente van asociadas a unha diminución de certas capacidades funcionais como son :



- **Diminución das capacidades físicas ou sensitivas.** Son os cambios relativos a composición corporal.

Coa idade, decrece a masa muscular, o tecido óseo, a contractilidade do músculo cardíaco e do ritmo sinusal e a superficie respiratoria do pulmón; prodúcese calcificacións das articulacións e cambios osteoartríticos; a forza muscular máxima redúcese así como o percorrido das articulación e redúcese as capacidades máximas para a realización de esforzos.

En relación coa mobilidade, prodúcese unha maior redución desta e maior rixidez e fragilidade ósea.

En canto ao equilibrio, os cambios poden xerar maior risco de caídas, esvaróns ou tropezos, ademais de riscos específicos para os traballos en altura.

As capacidades físicas comezan a declinar de maneira apreciable a partir dos 40 ou 50 anos, estimándose que o desempeño físico descende 1,5% por ano aproximadamente.

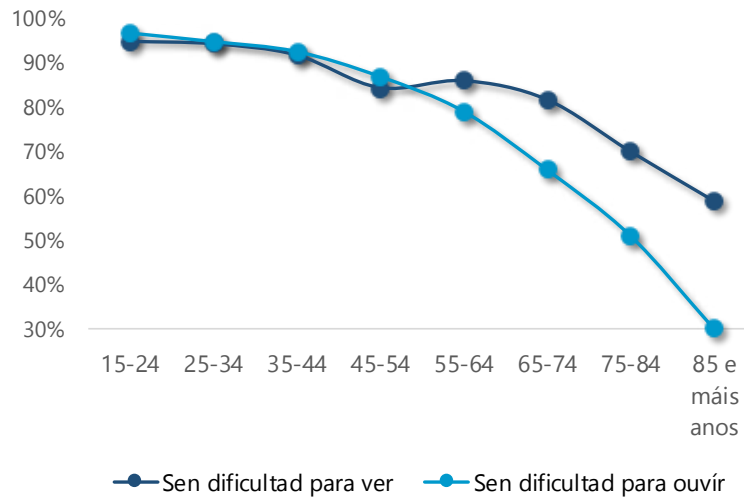
- **Diminución das capacidades sensoriais.** As que máis se ven afectadas, e en maior medida no sector do metal, son a visión e a audición. Este descenso das capacidades sensoriais poden dar lugar a un incremento do risco de sufrir accidentes.

O **deterioro visual** pode derivarse de lesións oculares causadas pola exposición a químicos, po, radiacións, soldaduras, penetración de corpos estraños, etc. moi frecuentes en ocupacións do sector do metal.

Tamén se debe ter en conta as capacidades propias da persoa, xa que as propiedades ópticas do globo ocular poden verse alteradas. En consecuencia, implica unha menor capacidade para ver en condicións de pouca luz, redúcese a nitidez das imaxes na retina, dificulta a capacidade para distinguir entre cores e baixa a sensibilidade ao contraste e a capacidade visual para percibir a profundidade das cousas. Isto comporta unha diminución do campo visual e da coordinación ollo-man que pode resultar en accidentes laborais.

Sen embargo, a **perda de audición** é a de maior relevancia. A valoración funcional destes sentidos na persoa traballadora, ven determinada tanto polo factor idade, como pola exposición a altos niveis de ruído ao longo da súa vida laboral.

LIMITACIÓNS SENSORIAIS DAS PERSOAS DE MAIOR IDADE EN ESPAÑA. ANO 2017



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa Nacional de Saúde, do INE

- **Cambios fisiolóxicos.** Estes cambios son os que están relacionados coa redución da capacidade aeróbica, recuperacións máis lentas tralos esforzos, lesións ou enfermidades, menor tolerancia ao frío ou á calor, cambios no sistema cardiovascular, respiratorio, metabólico, etc.

Dita redución da capacidade aeróbica entraña consecuencias, como un menor gasto cardíaco, menor capacidade pulmonar e maior consumo de osíxeno durante o exercicio físico. Ademais, a pel vólvese máis fina e fráxil, tendo maior susceptibilidade á inflamación cutánea.

A pel volvese máis susceptible ás temperaturas, polo que as empresas deben garantir que as condicións ambientais dos lugares de traballo non deben ser un risco para a saúde e seguridade dos traballadores e traballadoras.

Neste sentido, é preciso ter en conta, que os postos de traballo deben estar adaptados ás características deste segmento de persoas traballadoras, reducindo esforzos físicos, redistribuíndo tarefas en relación aos principios ergonómicos, visualizando a adaptación do traballo ás habilidades e competencias do persoal e flexibilizando os espazos e os tempos mentres se establezan claramente os resultados que se esperan do seu desempeño laboral.

- **Redución das capacidades mentais.** As capacidades mentais poden verse reducidas polo factor idade, a través de cambios menores na atención e perda de memoria nas tarefas asignadas e no procesamento da información.

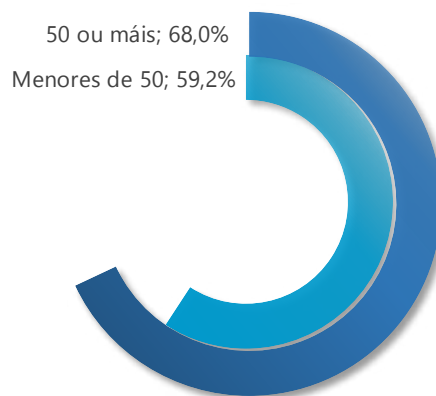
Ademais, é importante destacar que estamos ante unha transformación nas organizacións empresariais, que véñse claramente afectadas pola incorporación das Tecnoloxías da Información e a Comunicación (TIC).

4.3. ANÁLISE DA SINISTRALIDADE

A **sinistralidade laboral** fai referencia á frecuencia coa que se producen sinistros con ocasión o por consecuencia do traballo.

O 68,0% de persoas traballadoras de 50 ou máis anos no sector do metal sostén que o seu traballo inflúe directamente sobre a súa saúde, mentres que esta porcentaxe redúcese se só temos en conta ao persoal menor de 50 anos (8,8 puntos porcentuais de diferenza).

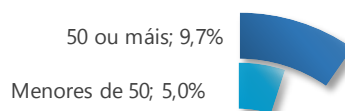
% DE PERSOAS TRABALLADORAS NO SECTOR DO METAL QUE OPINA QUE O SEU TRABALLO INFLÚE SOBRE A SÚA SAÚDE



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015

O 9,7% do colectivo de maior idade ten problemas de saúde que interfíren á hora de desenvolver as súas tarefas, case o dobre que o persoal máis novo.

% DE PERSOAS TRABALLADORAS NO SECTOR DO METAL QUE DIN QUE A SÚAS ACTIVIDADES ESTÁN LIMITADAS A CAUSA DE ENFERMIDADES OU PROBLEMAS DE SAÚDE



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015

O panel de expertos sostén que os accidentes In-Itinere e In-Mision non veñen condicionados pola idade, pero si que o factor idade provoca unha diminución da capacidade de coordinación e reacción das persoas traballadoras e un proceso cognitivo mais lento.

GRAO DE ACORDO COAS SEGUINTES AFIRMACIÓNS. ANO 2021

	Totalmente en desacordo, en desacordo ou nin de acordo ni en desacordo	De acordo ou totalmente de acordo	Xustificación cando non está de acordo ou totalmente de acordo
A incidencia dos accidentes nos desprazamentos in itinere e in mision ven condicionada pola idade da persoa traballadora	82%	18%	Os que opinan en contra consideran que este tipo de accidentes non dependen da idade senón doutros factores: duración da xornada, tipo de traballo, despistes, etc.
O procesamento cognitivo e sensorial é máis lento co paso dos anos	8%	92%	
Debido a maior idade cométese imprudencias ao volante pola sobre confianza da persoa traballadora derivada da súa experiencia adquirida no tempo	75%	25%	A maior parte dos expertos non están de acordo con esta cuestión: as imprudencias non está ligada á idade. Ademais producense máis accidentes deste tipo entre a xente máis moza, mentres que os de máis idade son máis prudentes ao volante
A idade repercute nunha diminución da capacidade de coordinación e reacción dos traballadores/as nos desprazamentos ao volante e a pé	17%	83%	
Nas empresas do metal soe avaliarse o risco destes accidentes e promóvense medidas correctoras específicas	64%	36%	Non se está de acordo, considérase que en moitos casos, nas empresas do metal este tema é secundario e noutros, si avalíase pero non se establecen medidas correctoras
Non se representa ás persoas de 55 ou máis anos na seguridade e saúde laboral, non se lles consulta especificamente sobre os riscos laborais específicos	27%	73%	
Realízase a investigación dos accidentes de traballo ou enfermidades profesionais de forma xenérica, sen ter en conta a idade da persoa traballadora	9%	91%	
Os recoñecementos médicos seguen protocolos xerais, enfocados aos postos de traballo e non ás persoas e a súa idade	17%	83%	
Falta introducir o factor idade na investigación e estudos sobre accidentes in itinere e in misión e en materia de PRL en xeral	18%	82%	
O marco normativo actual en materia de PRL non aborda de forma específica e eficaz os aspectos relacionados con este tipo de riscos	25%	75%	

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do delphi

En función da idade (independentemente do sector), o 15,3% das persoas traballadoras de 55 ou máis anos sufriron algún accidente laboral.

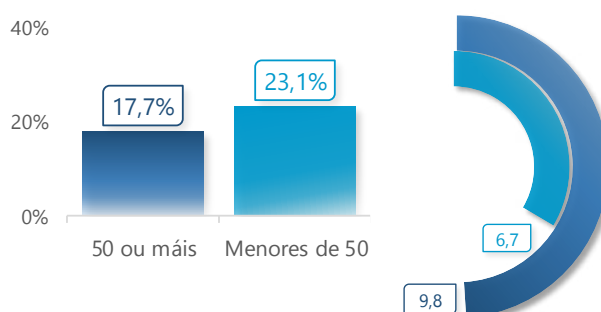
% DE PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS QUE SUFRIRON ACCIDENTES LABORAIS. ANO 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Informe de Sinistralidade laboral Galicia 2019

Concretamente no sector industrial, o 17,7% das persoas traballadoras de 50 ou máis anos afirmaron ter faltado ao traballo (no último ano) debido a una baixa por enfermidade ou por motivos de saúde, sendo a media de 9,8 días de baixa. A porcentaxe de persoas traballadoras que faltan ao traballo por motivos de saúde é lixeiramente superior nos menores de 50 anos, sen embargo o número medio de días de baixa é superior no colectivo de maior idade.

% DE PERSOAS TRABALLADORAS NO SECTOR DO METAL QUE DIN TER FALTADO AO TRABALLO POR MOTIVOS DE SAÚDE E MEDIA DE DÍAS DE BAIXA LABORAL POR ACCIDENTE DE TRABALLO



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015

5. XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS, MEDIDAS ADOPTADAS E BOAS PRÁCTICAS

5. XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS, MEDIDAS ADOPTADAS E BOAS PRÁCTICAS

O envellecemento gradual da sociedade fai necesario transformar as políticas que ata agora se levaban a cabo, dirixidas a potenciar a saída das persoas cunha certa idade da empresa, incentivando a súa xubilación. Esta estratexia pódese converter nun lastre dada a tendencia demográfica para os próximos anos, que está debuxando unha pirámide poboacional invertida. Por iso é fundamental que as empresas asuman a necesidade de xestionar a avaliación preventiva tendo en conta ao persoal de maior idade, co fin de que poidan traballar nas condicións óptimas e aproveitar o valor e a experiencias que poden aportar á empresa.

A avaliación dos riscos laborais é o proceso dirixido a estimar a magnitude daqueles riscos que non se puideron evitar, obtendo a información suficiente para que o empresario/a estea en condicións de tomar unha decisión apropiada sobre a necesidade de adoptar medidas preventivas, e, en tal caso, sobre o tipo de medidas que deben adoptarse.

Sen embargo, a totalidade das entrevistas realizadas pon de manifesto que se está abordando a prevención dos riscos laborais e en particular no caso dos accidentes In-Itinere e In-Mision pero sen ter en conta o factor idade.

A maioría dos expertos/as consideran que nas empresas do metal este tipo de accidentes abórdanse de xeito eficaz.

- ✓ Avalíanse nos postos afectados por este tipo de risco, que son todos. Avalíase o risco e propóñense medidas correctoras encamiñadas a minimizalo o máximo posible.
- ✓ Realízanse actuacións de información e formación ás persoas traballadoras sobre os riscos aos que están expostas nos desprazamentos (charlas de concienciación)

Aínda que non se xestione a prevención dos riscos en función da idade, existe unanimidade nos responsables de PRL entrevistados na necesidade de abordala.

5.1. XESTIÓN DOS RISCOS LABORAIS E MEDIDAS PREVENTIVAS TENDO EN CONTA O FACTOR IDADE

A continuación, e tras a necesidade expresa de implantar a prevención de riscos laborais en función da idade, especificanse unha serie de elementos que configuran a xestión da PRL cun enfoque que aborda as características específicas deste colectivo.

➔ Plan de prevención de riscos laborais.

O plan de prevención de riscos laborais debe incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, funcións, prácticas, procedementos, procesos e recursos necesarios para a realización da acción preventiva de riscos na empresa.

Os instrumentos esenciais para a xestión e aplicación do plan de prevención son a avaliación de riscos laborais e a planificación da actividade preventiva.

Actuacións a desenvolver con respecto ao persoal de 55 ou máis anos:

- Comprobar que estea integrado no plan de prevención os obxectivos específicos con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos.
- Ter en conta nos procedementos do sistema de xestión de PRL os factores de risco do colectivo de maior idade.
- Garantir o fácil acceso ao plan de prevención por parte de todas as persoas traballadoras, tendo en conta as posibles dificultades que poidan ter as persoas de 55 ou máis anos (por exemplo, no manexo de novas tecnoloxías).

➔ Avaliación de riscos laborais.

Este é o proceso dirixido a estimar a magnitude daqueles riscos que non se puideron evitar e tomar as medidas preventivas adecuadas. Teranse en conta, ademais das condición de traballo existentes, a posibilidade de que a persoa traballadora que vai ocupar determinado posto sexa especialmente sensible.

Actuacións a desenvolver enfocadas ao persoal de 55 ou máis anos:

- Integrar na avaliación algún cadro sobre a posibilidade de que o posto poida ser ocupado por persoas de 55 ou máis anos.
- Re avaliación dos riscos no caso dos postos de traballo ocupados por persoas maiores.

- Avaliacións específicas daqueles riscos que poden ter maior impacto sobre as persoas de 55 ou máis anos.

➔ Planificación da actividade preventiva.

Cando o resultado da avaliación pon de manifesto situacións de risco, a empresa deberá planificar a actividade preventiva que proceda. O obxectivo é o de eliminar ou controlar ditos riscos conforme a unha orde de prioridades dispostas en función da súa magnitude e número de persoas traballadoras expostas a estes.

Entre as actuacións enfocadas as persoas traballadoras de 55 ou máis anos:

- Identificar posibles medidas preventivas ou correctoras para persoas traballadoras de maior idade, en consideración aos cambios fisiolóxicos e psicolóxicos asociados a este colectivo.

➔ Controis periódicos.

Os controis periódicos sobre as condicións de traballo serven para detectar situacións potencialmente perigosas.

Medidas a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos:

- Establecer medidas de control periódicas específicas para detectar situacións de risco nas persoas traballadoras de 55 ou máis anos, tendo en conta os cambios fisiolóxicos e psicolóxicos que pode ocasionar o factor idade.
- Participación do persoal de 55 ou máis anos no deseño e realización dos controis periódicos.

➔ Información en seguridade e saúde laboral.

A empresa debe informar a todas as persoas traballadoras sobre os riscos para a seguridade e saúde do persoal que afectan á empresa no seu conxunto como a cada tipo de posto de traballo, as medidas e actividades de protección e prevención aplicables aos riscos sinalados e as medidas adoptadas.

Entre as actuacións a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos atópanse as seguintes:

- Elaborar contidos e materiais informativos específicos para as persoas traballadoras de maior idade.

- O material informativo deberá ser adecuado para este colectivo.

➔ Formación en materia de PRL.

Débase garantir que todo o persoal traballador da empresa reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e axeitada, en materia preventiva, tanto no momento da contratación como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos quipos de traballo.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada persoa, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.

Entre as actuacións a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos atópanse as seguintes:

- Diseñar unha formación específica para o persoal de 55 ou máis anos, tendo en consideración os cambios fisiolóxicos e psicolóxicos asociados a este colectivo.
- Os medios utilizados e o material formativo serán adecuados a este persoal.
- Ter en consideración, na detección de necesidades formativas, as necesidades do persoal de maior idade.
- Aproveitar a experiencia das persoas traballadoras de 55 ou máis anos na detección de necesidades de formación.
- Diseñar formacións tendentes a minimizar os riscos asociados ao factor idade (manipulación de cargas, escola de costas, etc.).
- Determinar a necesidade de ofrecer outra tipoloxía de formacións en función das necesidades detectadas (novas tecnoloxías, xestión do tempo, etc.)

➔ Medicina do traballo e vixilancia da saúde.

A empresa debe garantir ao persoal traballador un servizo de vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Entre as medidas a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos atópanse as seguintes:

- Vixilancia epidemiolóxica da saúde en función da idade e condicións dos postos de traballo (hipoacusia, déficit visual, patoloxías osteomusculares...)
- Aplicar protocolos de vixilancia sanitaria específica que teñen en conta os riscos laborais en relación co factor idade.
- Definición de programas de promoción da saúde no traballo (cardiovascular, osteomuscular, saúde mental, alimentación e actividade física, etc.)

➔ Investigación de accidentes laborais.

Cando se produce un dano para a saúde dalgún traballador ou traballadora a empresa debe levar a cabo unha investigación ao respecto co fin de detectar as causas destes feitos.

Entre as actuacións a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos atópanse as seguintes:

- Ter en conta na investigación da causa dos accidentes laborais o factor idade.
- Aproveitar a experiencia das persoas de maior idade na investigación dos accidentes.
- Mellorar a coordinación co Servizo de Medicina do Traballo cara a investigación dos accidentes de traballo das persoas de maior idade.

5.2. RECOMENDACIÓNS DE BOAS PRÁCTICAS TENDO EN CONTA O FACTOR IDADE

Na maioría das situacións, unha boa práctica en materia de seguridade e saúde laboral non depende tanto da falta de recursos, senón do compromiso preventivo das empresas. Por esa razón, o coñecemento e difusión dunhas condicións óptimas de traballo debe ser un factor de estímulo para o conxunto do tecido empresarial, para así identificar,

impulsar e difundir as condicións preventivas necesarias na empresa para que as persoas traballadoras desenvolvan a súa actividade laboral.

Recomendacións para a xestión dos accidentes In-Itinere e In-Mision e para favorecer a integración do factor idade na prevención deste riscos nas empresas

Entre algunhas recomendacións coméntanse as seguintes, xa comentadas en puntos anteriores:

- ✓ Ter en conta na avaliación destes riscos o factor idade. Avaliación específica para traballadores/as a partir de certa idade e implementar certas medidas en consecuencia: darlles formación para poder ocupar outros postos con menor factor de risco; proporcionarlles os descansos doutra maneira (por ex. descansos distribuídos durante a xornada); considerando as súas necesidades, proporcionarlles ferramentas de traballo específicas, etc. Tamén sería útil manter un diálogo periódico con estes traballadores/as.
- ✓ Formación en PRL.
- ✓ Campañas de concienciación e charlas formativas, por exemplo, comezando polos máis veteranos.
- ✓ Mellorar os horarios laborais para evitar o esgotamento físico e mental.
- ✓ Ofrecer flexibilidade nos horarios de traballo e marxes de tempo, para evitar as presas.
- ✓ Ter en conta no recoñecemento médico laboral a revisión das capacidades que inflúen nos desprazamentos.
- ✓ Revisións periódicas dos vehículos.
- ✓ Implantación do teletraballo.
- ✓ Ofrecer servizos de recollida das persoas traballadoras en bus para desprazarse ao centro de traballo.
- ✓ Establecer un Plan de Mobilidade naquelas empresas nas que se realicen moitos desprazamentos debido á súa actividade.

Entre os beneficios de aplicar boas prácticas na xestión da seguridade e saúde do persoal de maior idade encóntranse os seguintes:

- Un persoal saudable, produtivo e motivado permite ás empresas e a outras organizacións seguir sendo competitivas e innovadoras.
- As capacidades e a experiencia no traballo poder reterse na empresa por medio da transferencia de coñecementos.

- Un menor índice de baixas laborais e absentismo reducen os custos das empresas destinados a incapacidade laboral e melloran a produtividade.
- A rotación do persoal é menor.
- Unha contorna de traballo que permita ás persoas traballadoras de calquera idade desenvolver todo o seu potencial.
- Aumento do benestar no traballo.

A continuación, establécense catro liñas de traballo básicas onde deberían integrarse boas prácticas tendo en conta o factor idade das persoas traballadoras.

As propostas de boas prácticas foron identificadas a través de estudos realizados con anterioridade e das necesidades detectadas polos responsables de prevención de riscos entrevistados para esta investigación.



Co que respecta as **condicións xerais**, establécense as seguintes prácticas para minimizar posibles riscos:

- ➔ Coñecer e analizar as características do persoal, tendo en conta o factor idade.
- ➔ Campañas de concienciación sobre o valor que supón contar cun persoal de idades variables, facendo fincapé nas persoas traballadoras de maior idade.
- ➔ Realizar consultas aos traballadores e traballadoras de maior idade relativas á seguridade e saúde, dándolles a posibilidade de tomar parte activa nestas.

En relación aos **lugares de traballo**, proponse as seguintes boas prácticas:

- ➔ Adaptar o traballo ás necesidades de cada unha das persoas evitando movementos bruscos innecesarios, repetitivos ou inclinacións que prexudiquen a saúde destas.
- ➔ Adaptar o posto de traballo de forma que se poidan evitar cargas de traballo inadecuadas.
- ➔ Evitar traballos que requiran moita forza, e, en caso de non ser posible, utilizar axudas mecánicas que faciliten o traballo.
- ➔ Dispoñer dunha iluminación adecuada para evitar o esforzo visual.
- ➔ Empregar maiores tamaños nas pantallas de visualización e nos instrumentos de medición.

- ➔ Adecuar o nivel sonoro á capacidade auditiva da persoa traballadora.
- ➔ Evitar sinais acústicas elevadas que impidan a comunicación e comprensión entre as persoas traballadoras.
- ➔ Modificar escritos e ou símbolos en pantallas, carteis e indicadores a un maior tamaño para facilitar a lectura e comprensión por parte do persoal con dificultades visuais.
- ➔ Realizar programas de formación e información dos coñecementos do persoal.
- ➔ Evitar os postos de traballo con excesiva calor ou frío.
- ➔ Realizar exames de saúde periódicos con protocolos específicos para o colectivo de maior idade (por exemplo, acústicos e de visión).
- ➔ Dispoñer de sinais nas zonas altas.

En relación á **formación, incluída a de prevención de riscos laborais**, propónse as seguintes boas prácticas:

- ➔ Garantir que no programa formativo inclúase formación específica para traballadores e traballadoras de 55 ou máis anos.
- ➔ Incorporar nas sesións formativas o coñecemento previo do persoal de máis idade.
- ➔ Ofrecer unha posibilidade de promoción profesional ou cambio de posto de traballo ao colectivo de maior idade, onde poidan desenvolver as novas competencias adquiridas.
- ➔ Promover a rotación de persoal entre os traballadores e traballadoras maiores, proporcionándolles novas competencias e habilidades que melloren as súas cualificacións e carreiras profesionais.
- ➔ Realizar programas de titorías ou prácticas ás persoas traballadoras de maior idade.
- ➔ Incluír a experiencia práctica do colectivo maior no proceso de formación da organización.

Algúns ámbitos de formación en materia de prevención de riscos laborais ao persoal traballador de 55 ou máis anos poderían ser: a formación en novas tecnoloxías, procedementos de traballo para empregados especialmente sensíbeis, manipulación manual de cargas e emprego de medios mecánicos, xestión do tempo, organización do traballo, hábitos de vida saudables, etc.

En relación á **organización do traballo**, propóñense as seguintes boas prácticas:

- ➔ Diminuír o número de anos de traballo nas quendas continuadas para os traballadores e traballadoras de maior idade, e que sexa voluntario para estes colectivos.
- ➔ Deseño dos postos de traballo con criterios ergonómicos.
- ➔ Favorecer o desenvolvemento das habilidades.
- ➔ Adecuar o ritmo de traballo e aumentar os tempos de descanso entre as distintas tarefas, así como incrementar o tempo dispoñible para a toma de decisións.
- ➔ Reducir ou adaptar a carga de traballo na quenda de noite debido a que a capacidade de atención e toma de decisións é máis reducida.
- ➔ Comunicar con antelación as rotación nas quendas de traballo para que así o colectivo de maior idade poida acomodarse mellor a ela, tanto en cuestión de sono e descanso, como para que poidan organizar a súa vida persoal.

A nivel da **accidentabilidade In-Itiner In-Mision** as diferentes medidas que se poden adoptar nas empresas do sector:

- ✓ Revisións periódicas dos vehículos. Manter o vehículo en boas condicións técnicas e limpos (cristais, espellos, sobre todo na conducción nocturna).
- ✓ Revisións periódicas da vista e oído dos condutores/as.
- ✓ Dar pautas e consellos sobre a conducción segura e responsable: emprego de cinto de seguridade; non conducir baixo os efectos do alcohol, drogas ou fármacos, xa que poden diminuír as facultades; levar anteollos de reposto coa mesma gradación, se ser o caso; conducir prudentemente e respectar o Código de Circulacións e as normas de tráfico; extremar a precaución cando se conduce en condicións climatolóxicas adversas; manter a distancia de seguridade; non empregar o teléfono móbil mentres se conduce, etc.
- ✓ Ofrecer descansos axeitados e sendo algo flexibles nos horarios, para evitar as presas.
- ✓ Facilitar a conciliación das persoas traballadoras.
- ✓ Dispoñer dun Plan de Mobilidade, que analice a situación actual do persoal en relación a súa mobilidade.

En relación así nas empresas se ten en conta o factor idade na xestión destes riscos, para as persoas expertas non se fai. Avaliáase de forma xeral. Mentres a idade media do persoal non sexa elevada, este factor raramente se ten en conta.

Consideran que sería fundamental facer fincapé nisto, para poder adaptar os postos de traballo e realizar o control das capacidades físico-psíquicas da persoa traballadora por parte do servizo de vixilancia da saúde, coa realización de protocolos específicos. Tamén implicar ás empresas na xestión do traslado das persoas traballadoras ao centro de traballo, facilitando na medida do posible a mobilidade en transporte urbano.

Facendo unha valoración de riscos por idade dos traballadores/as permitiríase realizar unha prevención adecuada para poñer freo a estes riscos.

6. CASOS REAIS DE BOAS PRÁTICAS

6. CASOS REAIS DE BOAS PRÁCTICAS

A continuación, descríbense casos reais de boas prácticas aplicadas os accidentes In-Itinere e In-Misión galardonados con diferentes distincións.

Calidad Pascual, premio Ponle Freno a mellor iniciativa en Seguridade Vial Laboral.

Dispón dun programa de seguridade vial integral dende 2013.

Javier Crespo, coordinador de Seguridade Vial da compañía, afirma que *"antes do plan de mobilidade tiñan o 40% de accidentes laborais de tráfico con baixa"*.

Entre as medidas adoptadas, *"unha vez o ano realízase una auditoría, formación práctica que serve para asesorar ós condutores; faise un seguemento dos vehículos e se evalúa o comportamento ó volante; premiase ós condutores que lo fagan ben e se facilita formación específica a aqueles que teñan mais accidentes"*, explica Javier Crespo. E dende abril de 2016 non se ha producido ningún accidente In-misión.

Transport for London, autoridade pública responsable do transporte na capital británica, implantou sistemas de axuda a condución en todos os seus vehículos: sinalización de advertencia de usuarios vulnerables na calzada; protección contra ángulos mortos ou sistemas ISA de control de velocidade en todos os autobuses.

7. CONCLUSIONES

7. CONCLUSIÓNS

Como se desprende do estudo, as persoas de máis idade reúnen unha serie de características propias que poden influír na súa exposición aos riscos derivados do traballo e en particular en sufrir accidentes In-Itinere ou In-Mision. Os cambios que se producen coa idade poden variar moito dunha persoa a outra.

En primeiro lugar, as características da persoa traballadora de 55 ou máis anos, tales como sexo, xenética e os cambios nas súas capacidades ou condicións físicas (perda de forza, masa muscular e flexibilidade, maior rixidez e fragilidade ósea,...), factores psicolóxicos (estado de ánimo, xestión da ansiedade, falta de confianza...), entre outros, e os seus hábitos adquiridos co paso dos anos poden incrementar a probabilidade de sufrir un accidente laboral ou enfermidade profesional.

A idade da persoa traballadora condiciona, por exemplo, diminución da capacidade de coordinación e reacción nos desprazamentos ao volante e a pé, o procesamento cognitivo e sensorial é máis lento co paso dos anos, etc.

Non obstante, este colectivo aporta atributos positivos adquiridos, como maior sabedoría e cométense menos imprudencias.

Polo que, a xestión da prevención de riscos laborais tendo en conta o factor idade, con especial atención ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos, debe ser unha prioridade para o tecido empresarial.

Neste informe especificáanse unha serie de elementos que configuran a xestión da PRL cun enfoque que aborda as características específicas deste colectivo, centrados nos seguintes aspectos:

- Plan de prevención de riscos laborais.
- Avaliación de riscos no traballo.
- Planificación da actividade preventiva.
- Controis periódicos.
- Información e formación en materia de PRL.
- Medicina do traballo e vixilancia da saúde.
- Investigación de accidentes laborais.
- Recomendacións de boas prácticas tendo en conta o factor idade (sobre lugares de traballo, formación en PRL, acompañamento á xubilación e organización do traballo).

A pesar de que a tendencia demográfica é clara, as empresas do sector do metal en Galicia non están adaptadas aínda ao novo escenario laboral, a pesar de ser conscientes da importancia de integrar o factor idade na xestión dos riscos laborais e nos accidentes In-Itinere e In-Mision.

A ausencia dunha xestión específica en materia de prevención de riscos enfocada ao colectivo de maior idade influirá negativamente na competitividade da empresa a medio e longo prazo, xa que a aplicación de boas prácticas preventivas demostraron ser efectivas, tanto a nivel teórico como práctico. Este estudo recolle varios exemplos de empresas que levaron a cabo satisfactoriamente unha xestión específica dos accidentes In-Itinere e In-Mision.

Unha correcta xestión, como a que se persigue con este estudo, permitirá a prolongación saudable da idade activa das persoas traballadoras, favorecendo directamente o envellecementos activo da sociedade e tamén a produtividade da empresa.

8. BIBLIOGRAFÍA

8. BIBLIOGRAFÍA

- Encuesta de Población Activa. INE. 2019
[Enlace Encuesta de Población Activa](#)
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España. INSST. 2015
[Enlace Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS](#)
- Encuesta Nacional de Salud. INE. 2017
[Enlace Encuesta Nacional de Salud](#)
- Enquisa de Poboación Activa. IGE. 2019
[Enlace Enquisa de Poboación Activa](#)
- Employment and activity. EUROSTAT. 2019
[Enlace aos datos da enquisa de EUROSTAT](#)
- Envelhecimento das persoas traballadoras. Análise postural nos traballos repetitivos do sector metalúrxico galego. Asime. 2017
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2015-2020. INSST. 2015
[Enlace Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo para el período 2015-2020](#)
- Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Foment del Treball Nacional. 2013
[Enlace Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales](#)
- Guía preventiva para a xestión da idade nos centros de traballo: Recomendacións para as PEMES do sector industrial. CEG. 2017
[Enlace Guía preventiva para a xestión da idade nos centros de traballo](#)
- Lei 31/95, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.
- Observatorio Galego de condicións de traballo. Sinistralidade laboral-Galicia. ISSGA. 2019
[Enlace Observatorio Galego de condicións de traballo](#)
- Repercusión no sector industrial do envelhecimento da poboación traballadora na xestión da PRL: Impulso do envelhecimento activo e outras medidas preventivas. CEG. 2016.
[Enlace Repercusión no sector industrial do envelhecimento da poboación traballadora na xestión da PRL](#)

- Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos. Riscos novos e emerxentes. Confederación Intersindical Galega CIG. 2015.
[Enlace Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos.](#)
- T 55: Valoración da capacidade funcional para o traballo (III). Seguridade e saúde laboral para traballadores/as maiores de 55 anos: Riscos novos e emerxentes. Confederación Intersindical Galega (CIG). 2016
[Enlace T 55: Valoración da capacidade funcional para o traballo \(III\).](#)
- Trabajos saludables en cada edad. EU-OSHA. 2017
[Enlace Trabajos saludables en cada edad](#)