



# Guía para el Abordaje del Envejecimiento en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales



# Guía para el Abordaje del Envejecimiento en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

**Edita:**  
Foment del Treball Nacional  
oficinatecnica@foment.com

**Con la financiación de:**  
Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

**Con la colaboración de:**  
Full Audit S.A.

**Diseño gráfico:**  
Veus Veus S.L.

**Código acción:**  
IT 0151/2012

**Impresión:**  
Anglofort S.A.

© Foment del Treball Nacional  
Depósito legal: B. 26118-2013

# Índice



Introducción . . . . .	5
1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales . . . . .	9
2. Evaluación de Riesgos Laborales . . . . .	13
3. Planificación de la Actividad Preventiva . . . . .	19
4. Formación e Información . . . . .	25
5. Equipos de Protección Individual . . . . .	29
6. Medicina del Trabajo . . . . .	33
7. Controles Periódicos . . . . .	39
8. Participación y Consulta . . . . .	53
9. Emergencias . . . . .	47
10. Investigación de Accidentes . . . . .	51
11. Modificación o Incorporación de Lugares, Instalaciones, Procesos. Adquisición de Equipos o Productos. . . . .	55
12. Coordinación Empresarial . . . . .	59
Caso Práctico . . . . .	83
Anexos . . . . .	116

# Introducción



En el marco de la Declaración del año 2012 como Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, las nuevas **tendencias demográficas hacia un envejecimiento de la población** están implicando cambios poblacionales que repercuten inevitablemente en el ámbito laboral.

Además, la crisis que azota la economía mundial ha modelado nuevos escenarios laborales. Entre ellos, **el retraso de la edad de jubilación**, por lo que en un futuro inmediato nos encontraremos una **población trabajadora más envejecida** que puede requerir del rediseño de las políticas laborales.

En este contexto, se aprobó la *Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)* con cuatro grandes objetivos:

1. Elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años.
2. Favorecer el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años para contribuir a la prolongación de la vida laboral y a la existencia de carreras de cotización a la Seguridad Social más largas.
3. **Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años, con particular atención a la mejora de su seguridad y salud en el trabajo.**
4. Promover la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad que pierden su empleo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo.

Actualmente en España los mayores de 55 años constituyen un colectivo reducido de trabajadores y trabajadoras con unas peculiaridades propias:

- Representan, aproximadamente, el 12% de la población ocupada, pero ese porcentaje irá aumentando.
- En el curso de los últimos años se observa una presencia progresivamente más elevada de mujeres.
- La mayoría de los ocupados de estas edades tienen un nivel de estudios bajo.

Un primer análisis de las experiencias recientes del empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad en la Unión Europea permite concluir que las políticas seguidas en el ámbito de la Unión Europea tienden hacia el desarrollo de un enfoque integrado, de acuerdo con los principios de envejecimiento activo y no discriminación por razón de edad. En un contexto europeo de envejecimiento de la población, la tendencia en estos momentos es **promover el empleo** y la formación, en contra de las políticas de índole asistencial, basadas en salidas tempranas hacia la prejubilación, la discapacidad, el desempleo o la asistencia social, propias de décadas anteriores y extendidas por la Unión Europea. Las actuaciones se centran en dos objetivos clave: por un lado, **elevar la baja tasa de empleo** de los trabajadores y trabajadoras mayores, por otro lado, **aumentar la edad media de salida del mercado de trabajo**, situada en los 61,4 años.

La presente Guía pretende ayudar a las empresas en la gestión práctica de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores mayores de 55 años (+55).

La Guía va dirigida a:

- Empresarios, tanto de microempresas, como PYMES y grandes empresas.
- Servicios de Prevención, tanto Propios como Ajenos e incluyendo Unidades Básicas de Salud y Servicios Médicos.
- Departamentos de RRHH.

# Introducción

## Envejecimiento y empleo

---

Este nuevo escenario laboral que conlleva un envejecimiento de la población trabajadora implica un nuevo reto a nivel de políticas nacionales e internacionales así como a nivel empresarial.

«El envejecimiento hace referencia al conjunto de procesos desfavorables, con causas biológicas que se van originando en el devenir del tiempo y que suelen dar como resultado una disminución de las capacidades psicosomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las distintas exigencias de éste. El envejecimiento da lugar a resultados finales distintos y está sometido a la variabilidad individual, manifestándose como un proceso insidioso, con distintas partes del cuerpo envejeciendo a distintas velocidades» (*NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*).

Las empresas deberán conocer cuáles son las características y necesidades específicas de esta población, qué adecuaciones o adaptaciones específicas del puesto de trabajo precisa y qué medidas deben ser puestas en marcha para garantizar condiciones de trabajo satisfactorias.

Uno de los posibles factores limitantes es la variabilidad individual, pero aún así se pueden establecer directrices generales de actuación.

Para poder implantar estas directrices en esta Guía se han desarrollado unas fichas prácticas para cada uno de los elementos de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales estándar:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Formación e información.
- Equipos de protección individual.
- Medicina del Trabajo.
- Controles Periódicos.
- Participación y consulta.
- Emergencias.
- Investigación de accidentes.
- Modificación o incorporación de lugares, instalaciones, procesos. Adquisición de equipos o productos.
- Coordinación empresarial.

En dichas fichas se han incluido aspectos generales de gestión para todos los trabajadores, así como de específicos para los trabajadores de +55 y ejemplo prácticos de gestión.

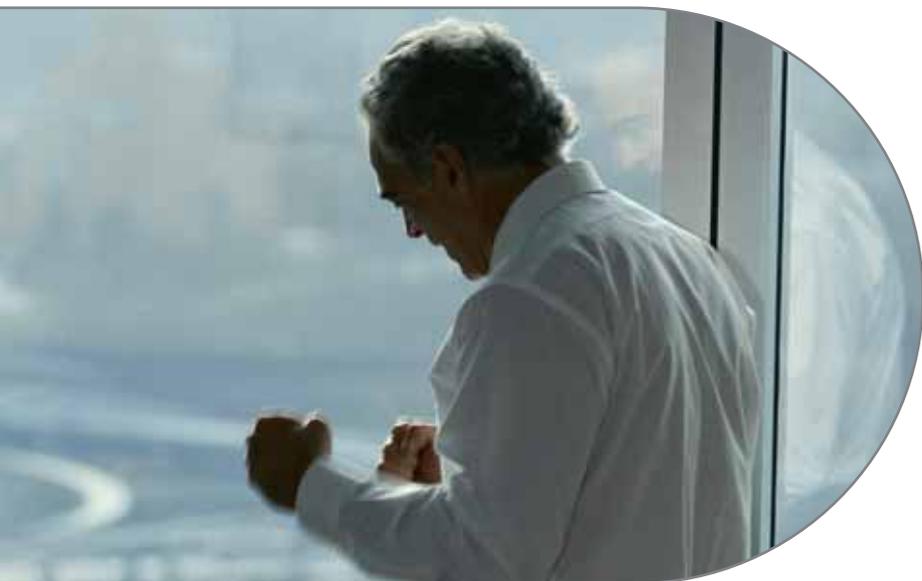
Resulta fundamental pues que las empresas tengan en cuenta en la gestión preventiva las características específicas de los trabajadores de +55 con el fin de que puedan trabajar en un entorno laboral adecuado a sus necesidades. Asimismo, deben aprovechar el valor añadido que estos trabajadores pueden aportar por su edad y experiencia, lo cual representa un capital humano del que no se puede prescindir.

# Introducción

## Fichas prácticas del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgo Laborales

---

1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL)
2. Evaluación de Riesgos Laborales
3. Planificación de la Actividad Preventiva
4. Formación e Información
5. Equipos de Protección Individual
6. Medicina del Trabajo
7. Controles Periódicos
8. Participación y Consulta
9. Emergencias
10. Investigación de Accidentes
11. Modificación o Incorporación de Lugares, Instalaciones, Procesos. Adquisición de Equipos o Productos
12. Coordinación Empresarial



# Plan de Prevención de Riesgos Laborales (pprl)

# 1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales (pprl)



## Marco legal aplicable

Artículo 16 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales  
Artículo 2 del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención

## Descripción

---

- El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales. Deberá ser aprobado por la dirección de la empresa y asumido por parte de toda la organización. Por lo tanto, se deberá divulgar a toda la estructura organizativa.
- Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

## Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- Política de PRL: se incluirán también otros aspectos relacionados con el factor de la diversidad, el reconocimiento y la promoción de cada uno de los trabajadores con el fin de valorarlos a todos por igual, independientemente de la edad, sexo, origen, especial sensibilidad, etc.
- Objetivos en materia de PRL para el año en curso: se definirán objetivos específicos para los trabajadores de +55.
- Funciones y responsabilidades: se definirán funciones específicas en relación al personal de +55.
- En los procedimientos del Sistema de Gestión se tendrán en cuenta los factores que pueda afectar a los trabajadores de mayor edad.
- Previamente a la aprobación formal del Plan de Prevención, Dirección deberá comprobar que se han incluido los requisitos para el personal de +55.
- Se deberá garantizar que el Plan de Prevención es fácilmente accesible para todos los trabajadores incluidos aquellos que puedan tener dificultades con las nuevas tecnologías como puede ser el caso de los trabajadores de mayor edad.

# 1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales (pprl)



## Algunos ejemplos prácticos

### • Objetivos en materia de PRL para personal +55:

- Establecer las medidas preventivas adicionales necesarias para la adaptación del 100% de los puestos de trabajo a los trabajadores de mayor edad.
- Realizar el 60% de los estudios ergonómicos planificados para el personal de oficina de +55.
- Formar al 100% de los trabajadores de +55 en materia de nuevas tecnologías.

### • Funciones y responsabilidades:

#### – Dirección:

- Tener en consideración los requisitos necesarios para el personal de +55 en la definición de objetivos de PRL, en la elaboración de la política de PRL, en la aprobación de procedimientos, en la definición de actuaciones formativas, etc.

#### – Mandos intermedios:

- Velar por el cumplimiento del procedimiento de trabajadores especialmente sensibles en lo que atañe a aspectos del personal de mayor edad.
- Garantizar que el personal de +55 a su cargo disponga de las medidas preventivas adaptadas a sus necesidades para el desarrollo de sus tareas.
- Garantizar que el personal de +55 a su cargo disponga de la formación para su puesto de trabajo adaptada a sus capacidades y habilidades.
- Garantizar que el personal de +55 que esté a su cargo conozca los aspectos del sistema de gestión diseñados para los trabajadores de mayor edad.

#### – Recursos Humanos:

- Informar a los trabajadores de +55 del procedimiento de trabajadores especialmente sensibles y del circuito a seguir en caso de requerir alguna adaptación de puesto de trabajo.
- Informar al personal de +55 de la documentación específica para trabajadores de mayor edad.
- Garantizar que en el programa de formación se incluyan aspectos específicos para el personal de +55.

#### – Trabajadores +55:

- Comunicar a los mandos intermedios cualquier necesidad específica: formación, EPIs, adaptación del puesto de trabajo, etc.
- Participar en la mejora continua de la PRL aportando su experiencia.
- Utilizar adecuadamente las medidas preventivas adoptadas por el empresario para el personal de +55.

#### – Comité de Seguridad y Salud:

- Analizar conjuntamente el contenido del Plan de Prevención con los miembros del Comité para garantizar la inclusión de todos los trabajadores.

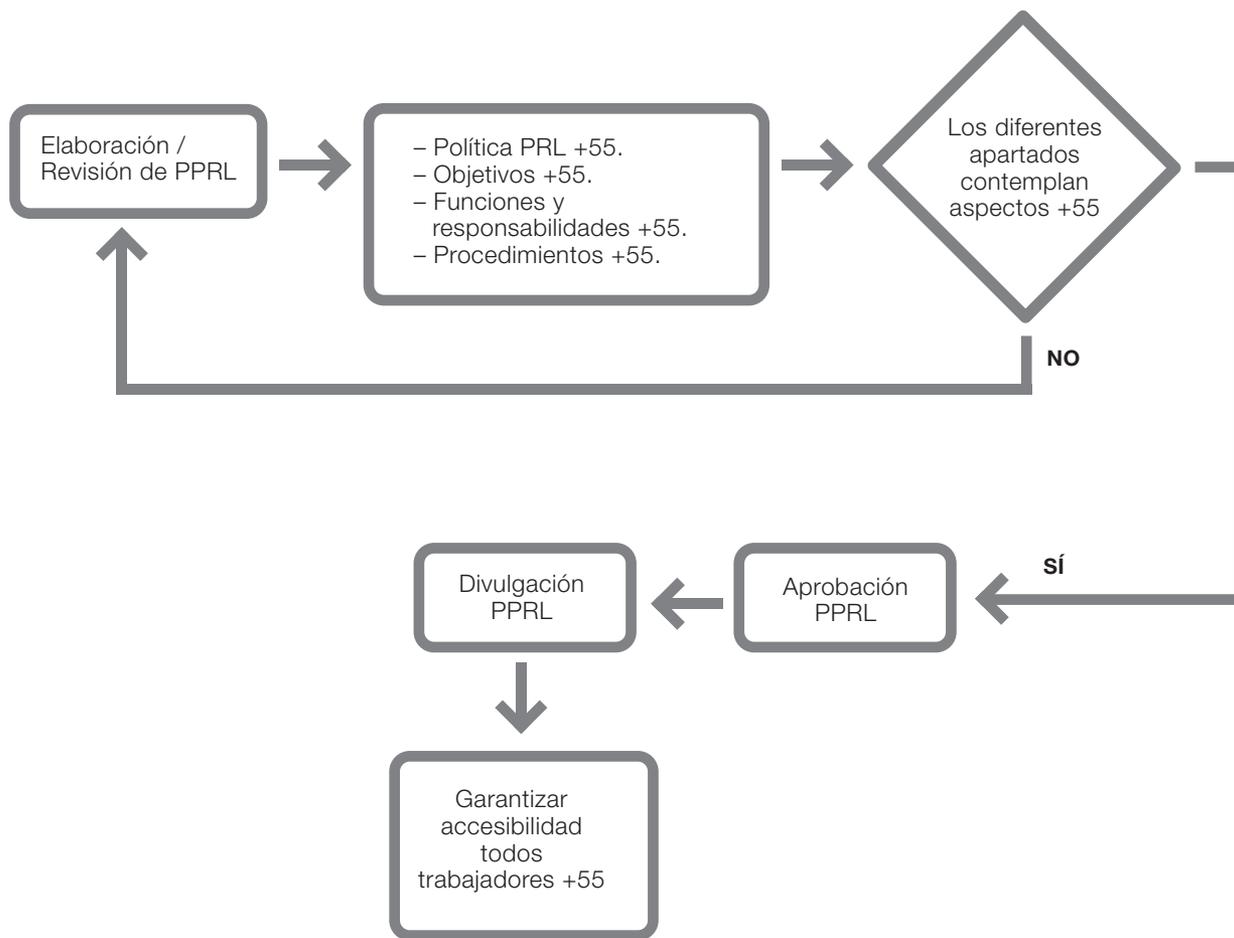
### • Procedimientos del Sistema de Gestión:

- Evaluación de Riesgos: Ver FICHA 2.
- Trabajadores especialmente sensibles: incluir aspectos específicos para el personal +55.
- Formación e Información: Ver FICHA 4.
- Controles Periódicos: Ver FICHA 7.
- Investigación de accidentes: Ver FICHA 10.
- Modificación o incorporación de lugares, instalaciones, procesos. Adquisición de equipos o productos: Ver FICHA 11.
- Coordinación de actividades empresariales: Ver FICHA 12.

# 1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales (pprl)



## Flujograma





# Evaluación de Riesgos Laborales

## 2. Evaluación de Riesgos Laborales



### Marco legal aplicable

Artículo 16 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales  
Capítulo II, Sección 1ª del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención

### Descripción

---

- La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.
- La evaluación de riesgos deberá proporcionar confianza sobre su resultado. Hay diferentes métodos posibles para evaluar como por ejemplo el del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Método Fine, etc. En todo caso, independientemente del método que se emplee, siempre se ha de tener en cuenta dos parámetros:
  - Probabilidad de que determinados factores de riesgo se materialicen en daños, y
  - Magnitud de los daños (consecuencias o severidad).
- Ambos factores han de ser valorados en una escala de mayor o menor magnitud y la combinación de ambos parámetros darán como resultado el valor del riesgo.
- Se deberá realizar una evaluación inicial de riesgos teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.
- También deberá realizarse la evaluación con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- La evaluación de riesgos se deberá revisar o actualizar:
  - Cuando cambien las condiciones de trabajo.
  - Si fuera necesario con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.
- Si se ponen de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar los riesgos. Dichas actividades deberán planificarse por parte del empresario (Ver FICHA 3).

## 2. Evaluación de Riesgos Laborales

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- Incluir en el formato de evaluación de riesgo un parámetro para indicar si ese puesto de trabajo puede ser ocupado o no por personas de +55 y en caso afirmativo cuales deberán ser las medidas preventivas o correctoras a tener en cuenta.
- Identificar todos los puestos de trabajo ocupados por trabajadores de +55 y valorar si existe o no la necesidad de reevaluarlos.
- Valorar si existe la necesidad de realizar estudios específicos de aquellos factores de riesgo que pueden verse condicionados por la edad, como por ejemplo:
  - SEGURIDAD: riesgo de caídas, visualización y audición de señales de seguridad y emergencia, etc.
  - HIGIÉNICOS: iluminación, humedad relativa, ruido, etc.
  - ERGONÓMICOS: manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.
  - PSICOSOCIALES: carga mental, ritmo de trabajo, liderazgo y trabajo en equipo, turnicidad, etc.
- Es muy importante que exista una buena comunicación con el equipo de Medicina del Trabajo y sobre todo que se trabaje conjuntamente. En base a los resultados obtenidos a través de la vigilancia de la salud individual y colectiva puede ser necesario reevaluar determinados puestos de trabajo de +55.

## 2. Evaluación de Riesgos Laborales



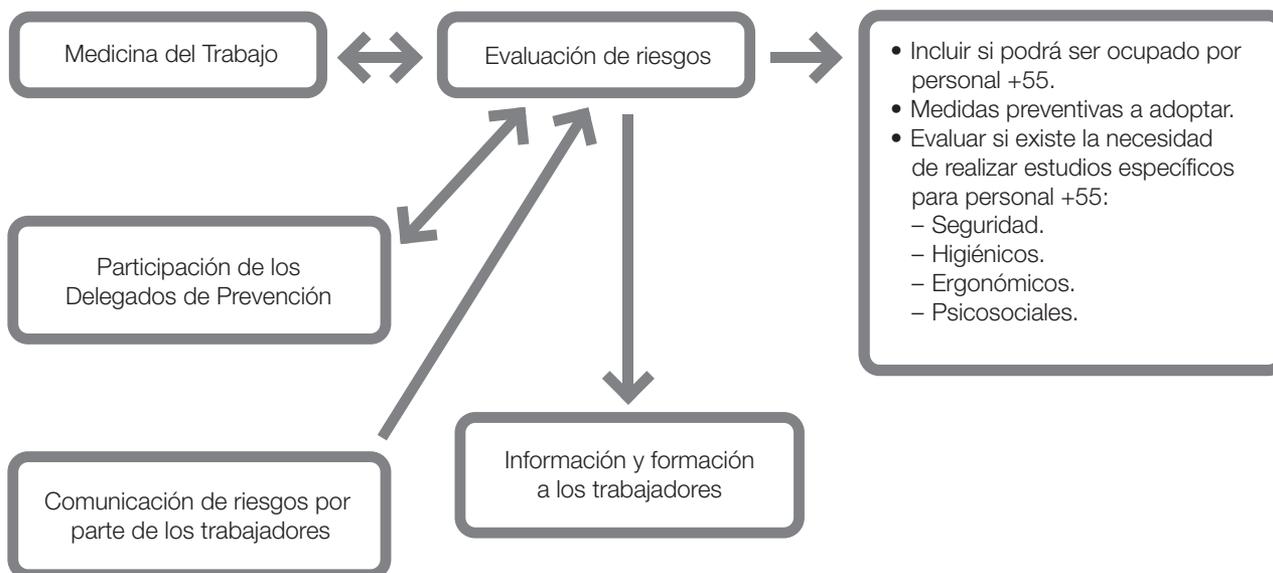
### Algunos ejemplos prácticos

Posibles cambios fisiológicos y psicológicos asociados a trabajadores +55	Posibles riesgos asociado al factor de edad
Disminución de la fuerza muscular de las articulaciones	Riesgo ergonómico: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manipulación manual de cargas</li> <li>- Posturas forzadas</li> <li>- Movimientos repetitivos</li> <li>- Sobresfuerzos</li> </ul>
Movilidad articular limitada y disminución de la elasticidad limitada de ligamentos	
Mayor frecuencia de trastornos en la columna lumbar	
Modificación de la atención, percepción, memoria y capacidad de tomar decisiones	Riesgos psicosociales
Menor tolerancia al frío y al calor	Riesgos higiénicos: temperatura
Alteraciones auditivas	Riesgos higiénicos: ambiente ruidoso
Alteraciones visuales en el enfoque, disminución de la capacidad de reacción y capacidad de calcular distancias	Riesgo higiénico: iluminación
Disminución de la coordinación	Riesgo seguridad: caídas
Tratamiento y recuperación más lenta de lesiones y enfermedades	Recaída

## 2. Evaluación de Riesgos Laborales



### Flujograma





Planificación  
de la  
Actividad  
Preventiva



## 3. Planificación de la actividad preventiva



### Marco legal aplicable

Artículo 16 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales  
Capítulo II, Sección 2ª del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención

### Descripción

---

- La planificación de la actividad preventiva es el documento en el que se incluyen las diferentes acciones correctoras y/o preventivas identificadas en la evaluación de riesgos u otras fuentes de identificación de riesgos con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.
- La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
- Se deberá revisar periódicamente el grado de implantación de las acciones incluidas en la misma.

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- Todas las acciones preventivas o correctoras identificadas de las diferentes fuentes de identificación de riesgos específicas para personal +55 deben ser incluidas en un documento de planificación de la actividad preventiva para garantizar su implantación. La identificación de dichas medidas puede tener diferentes orígenes:
  - Información de los propios trabajadores.
  - Evaluaciones de riesgos.
  - Informes técnicos específicos: ergonómicos, higiénicos, ATEX, etc.
  - Medidas preventivas adicionales para la adaptación de puestos de trabajo de personal de + 55.
  - Investigaciones de accidentes.
  - Controles Periódicos.
  - Visitas o inspecciones de seguridad.
  - Reuniones del CSS.
  - Simulacros de emergencia.
  - Auditorías internas / externas.
  - Información / Formación.
  - Medicina del Trabajo y promoción de la salud.
  - Otros.

### 3. Planificación de la actividad preventiva



#### Algunos ejemplos prácticos

Posibles cambios fisiológicos y psicológicos asociados a trabajadores +55	Posibles riesgos asociados al factor de edad	Posibles medidas correctoras a adoptar o considerar
Disminución de la fuerza muscular de las articulaciones.	Riesgo ergonómico: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manipulación manual de cargas.</li> <li>- Posturas forzadas.</li> <li>- Movimientos repetitivos.</li> <li>- Sobresfuerzos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitar tareas que requieran el uso de mucha fuerza.</li> <li>- Limitar el levantamiento de cargas pesadas y tareas que requieren un gran esfuerzo físico.</li> <li>- Evitar levantamientos rápidos.</li> <li>- Favorecer que las cargas puedan ser transportadas cerca del cuerpo.</li> <li>- Evitar que las tareas impliquen una excesiva inclinación, encorvamiento o torsión de la columna vertebral.</li> <li>- Planificar descansos entre las diferentes tareas.</li> <li>- Dar instrucciones específicas para su manipulación.</li> <li>- Formar en técnicas adecuadas para levantar y transportar cargas.</li> <li>- Usar medios mecánicos para reducir la manipulación manual de cargas.</li> <li>- Permitir la posibilidad de recuperación, por ejemplo, mediante pausas breves o más frecuentes.</li> <li>- Organizar el trabajo por turnos y rotación de puestos de trabajo.</li> <li>- Diseñar ergonómicamente las herramientas, los equipos y el mobiliario.</li> </ul>
Movilidad articular limitada y disminución de la elasticidad limitada de ligamentos.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitar actividades que exijan posturas corporales forzadas.</li> <li>- Evitar torsiones y flexiones considerables de la columna vertebral.</li> <li>- Facilitar realizar las tareas adoptando una buena postura y posición estable.</li> <li>- Redefinir y adaptar el puesto de trabajo si es necesario.</li> <li>- Establecer rotación de puestos de trabajo.</li> </ul>
Mayor frecuencia de trastornos en la columna lumbar.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir programas de formación de espalda sana.</li> <li>- Elaborar instrucciones especiales de trabajo.</li> <li>- Evitar el levantamiento de cargas desde un plano de trabajo muy bajo.</li> <li>- Usar medios mecánicos para el levantamiento de cargas.</li> <li>- Adoptar la postura correcta para la manipulación de cargas.</li> <li>- Establecer rotación de puestos de trabajo.</li> </ul>

### 3. Planificación de la actividad preventiva

Posibles cambios fisiológicos y psicológicos asociados a trabajadores +55	Posibles riesgos asociados al factor de edad	Posibles medidas correctoras a adoptar o considerar
Modificación de la atención, percepción, memoria y capacidad de tomar decisiones.	Riesgos psicosociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Realizar periodos de formación específicos.</li> <li>– Disponer de procedimientos de trabajo escritos.</li> <li>– Poner a disposición videos que demuestren el rendimiento de trabajo exigido.</li> <li>– Ubicar al personal +55 en puestos de trabajo que se puedan planificar mejor las tareas y que no impliquen un tiempo de reacción muy corto.</li> <li>– Evitar trabajar sin planificación temporal adecuada.</li> <li>– Medir el estrés en el trabajo para conseguir un ritmo de trabajo apropiado.</li> </ul>
Menor tolerancia al frío y al calor.	Riesgos higiénicos: temperatura.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evitar puestos de trabajo con exceso de calor o frío.</li> <li>– Realizar pausas y descansos.</li> <li>– Iniciar las tareas progresivamente para garantizar el tiempo necesario para que puedan aclimatarse.</li> <li>– Usar los EPIs adecuados (p.e. ropa de abrigo, guantes térmicos, etc.).</li> </ul>
Alteraciones auditivas.	Riesgos higiénicos: ambiente ruidoso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aumentar la relación señal-ruido en aquellas tareas que contengan instrucciones dependientes de señales.</li> <li>– Realizar examen de salud periódico según periodicidad legal establecida.</li> </ul>
Alteraciones visuales, enfoque, disminución capacidad reacción y capacidad de calcular distancias.	Riesgo higiénico: iluminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mayor contraste en pantallas de visualización de datos e instrumentos de medición.</li> <li>– Mayor tamaño de letra en monitores y pantallas.</li> <li>– Instalación de dispositivos antideslumbramiento.</li> <li>– Aumentar los niveles de iluminación en puestos de trabajo.</li> <li>– Realizar pruebas periódicas de visión mediante el reconocimiento médico.</li> <li>– Evitar tareas que impliquen una rápida capacidad de reacción u movimientos muy rápidos.</li> <li>– Evitar la conducción nocturna.</li> </ul>

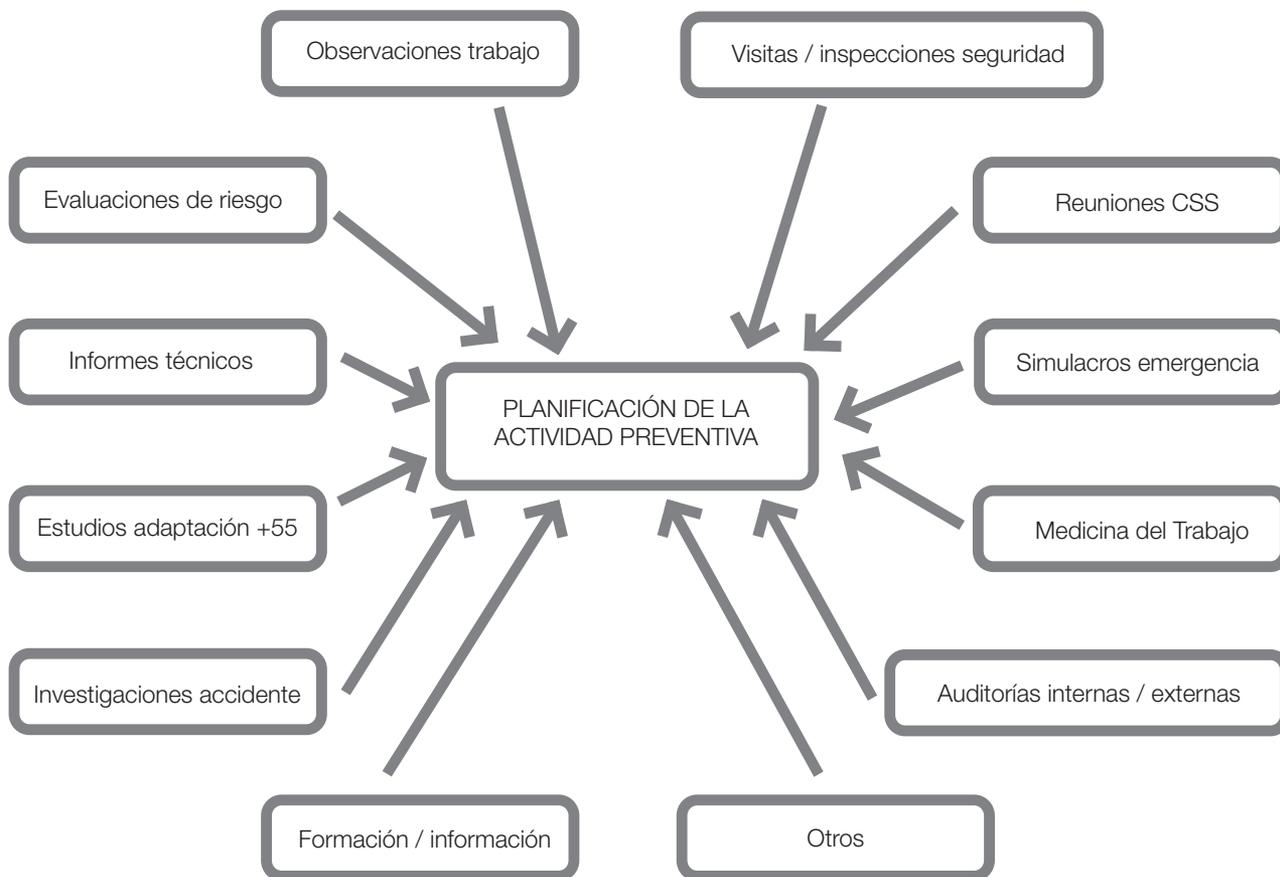
### 3. Planificación de la actividad preventiva

<b>Posibles cambios fisiológicos y psicológicos asociados a trabajadores +55</b>	<b>Posibles riesgos asociados al factor de edad</b>	<b>Posibles medidas correctoras a adoptar o considerar</b>
Disminución de la coordinación.	Riesgo seguridad: caídas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Eliminar zonas resbaladizas.</li><li>- Señalizar todas las zonas en altura, escaleras, etc.</li><li>- Iluminación correcta de los puestos de trabajo y zonas de paso.</li></ul>
Tratamiento y recuperación más lenta de lesiones y enfermedades.	Patologías previas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Permitir una vuelta gradual al trabajo.</li><li>- Rotación entre trabajos de mayor y menor exigencia física y/o mental.</li><li>- Realizar examen de salud tras la incorporación después de ausencias médicas.</li><li>- Revisión de la evaluación de riesgos.</li><li>- Proporcionar formación e información en la reincorporación al trabajo.</li></ul>

### 3. Planificación de la actividad preventiva



#### Flujograma





# Formación e Información

## 4. Formación e Información



### Marco legal aplicable

Artículo 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

### Descripción

---

• **INFORMACIÓN:** El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas en relación al artículo 20 de la LPRL (medidas de emergencia).

• **FORMACIÓN:** El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en las siguientes situaciones:

- Momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

#### INFORMACIÓN

- Elaborar notas informativas para que los trabajadores de mayor edad conozcan el circuito de detección de necesidades formativas.
- Informar a los trabajadores de +55 sobre los riesgos y medidas preventivas de los puestos de trabajo.
- Elaborar notas informativas de procedimientos y documentación de PRL.

## 4. Formación e Información

### FORMACIÓN

- Garantizar que para la detección de necesidades formativas se tenga en cuenta a los propios trabajadores de + 55 y a sus mandos intermedios.
- Garantizar que en el programa de formación se incluyan formaciones específicas para trabajadores +55.
- Garantizar que el contenido de las formaciones sea comprensible para los trabajadores de +55.
- Garantizar que los medios utilizados para realizar las sesiones de formación sean adecuados para personal de +55.
- Garantizar que el material de aprendizaje esté organizado y bien estructurado para reducir la complejidad del mismo.
- Garantizar que las instalaciones dónde se realizan las sesiones formativas sean adecuadas para personal de +55.
- Aprovechar la experiencia laboral de los trabajadores +55.
- Incorporar en las formaciones el conocimiento previo de los participantes de +55.

### Algunos ejemplos prácticos

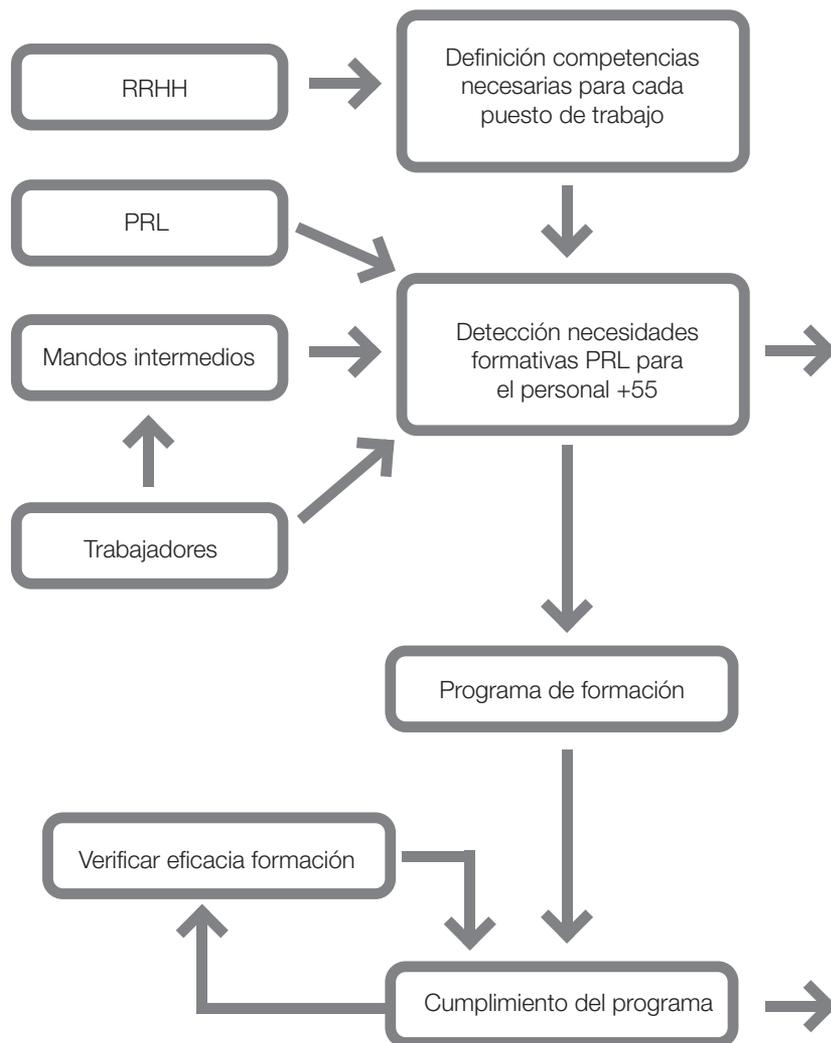
---

- Evaluar las competencias necesarias para el desarrollo de los diferentes puestos de trabajo. Determinar si son necesarias competencias específicas para el personal de +55.
- En base a las competencias necesarias detectar cuales son las necesidades formativas en materia de PRL de los trabajadores de +55.
- Definir el programa de formación según las necesidades formativas identificadas. Algunos ejemplos de posibles formaciones necesarias para personal de +55 son las siguientes:
  - Formación relacionada con las nuevas tecnologías (web, Intranet, correo electrónico, aplicaciones informáticas, Internet, etc.).
  - Procedimiento de trabajadores especialmente sensibles.
  - Idiomas.
  - Técnicas específicas de manipulación de cargas y uso de medios mecánicos.
  - Gestión del tiempo, comunicación eficaz, relación intergeneracional, liderazgo saludable por jóvenes,...
- Garantizar que el material de la formación y los medios utilizados sean adecuados para el personal de +55:
  - Asegurar que el tamaño de la letra de los materiales formativos es adecuado.
  - Establecer contrastes de colores que permitan una lectura adecuada de la documentación.
  - Formación on-line, programas informáticos, etc.: asegurar que el personal +55 sepa acceder a dicha formación.
  - Asegurar que el contenido formativo esté bien estructurado y tenga una extensión adecuada.
  - Garantizar que el contenido formativo sea de fácil lectura y comprensión.
- Garantizar que las instalaciones sean adecuadas para el personal de +55:
  - Garantizar que la distancia entre la pantalla y los asientos sea adecuada para poder visualizar el material formativo.
  - Distribuir adecuadamente los asientos para visualizar fácilmente el material formativo.
  - Garantizar que la iluminación sea adecuada.
  - Garantizar que se escucha al formador desde todos los puntos de la sala de formación.
  - Garantizar que los asientos sean ergonómicos.

## 4. Formación e Información



### Flujograma



#### EJEMPLO FORMACIONES PRL PARA PERSONAL +55:

- Formación nuevas tecnologías (web, Intranet, correo electrónico, etc.).
- Procedimiento de trabajadores especialmente sensibles.
- Idiomas.
- Manipulación manual cargas y uso de medios mecánicos.
- Gestión del tiempo, comunicación eficaz, relación intergeneracional, liderazgo saludable por jóvenes,...

- Material formativo y medios adecuados para personal +55:
  - Tamaño letra.
  - Contrastes colores.
  - Acceso formación on-line y programas informáticos.
  - Estructura y extensión del contenido.
  - Fácil lectura y comprensión.
- Instalaciones adecuadas para personal +55:
  - Distancia pantalla-asientos adecuada.
  - Distribución asientos para visualización adecuada.
  - Iluminación adecuada.
  - Garantizar sonido adecuado en todos los puntos.
  - Asientos adecuados.



---

# Equipos de Protección Individual

## 5. Equipos de Protección Individual



### Marco legal aplicable

Artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales  
RD 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual

### Descripción

---

- El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.
- Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:
  - a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
  - b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.
- El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- Identificar si existe la necesidad de EPIs adicionales específicos para trabajadores de +55.
- Elaborar un catálogo de EPIs específicos para trabajadores de +55. Elaborar un listado de los EPIs que no podrán ser usados por parte de personal de +55.
- Valorar conjuntamente con Medicina del Trabajo.

## 5. Equipos de Protección Individual

### Algunos ejemplos prácticos

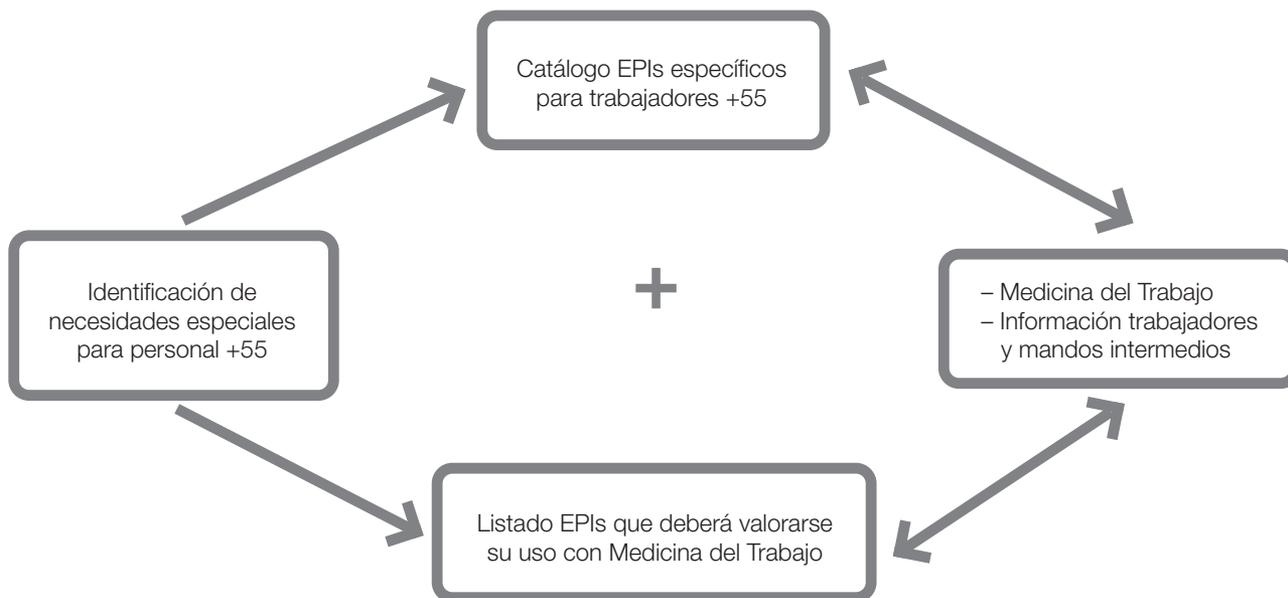
---

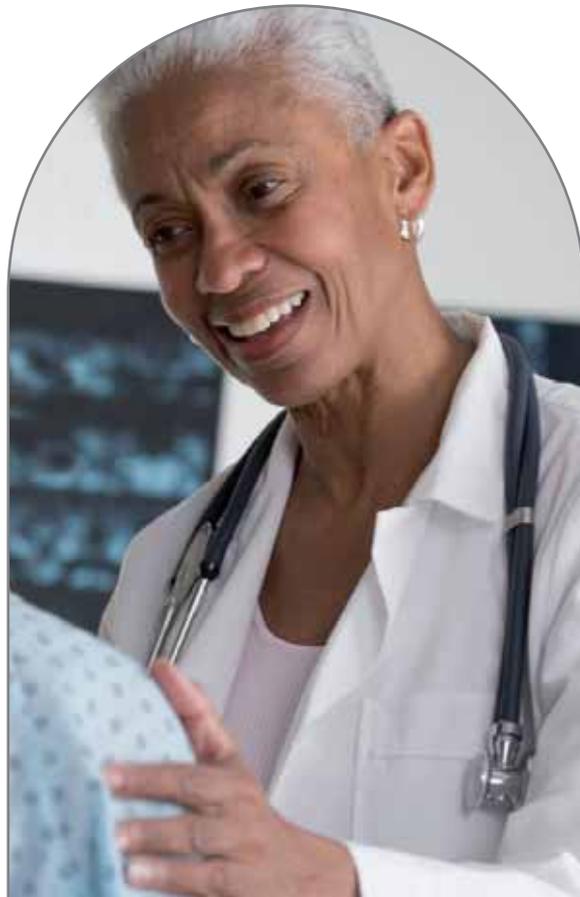
- Posibles EPIs específicos para trabajadores de +55:
  - Gafas graduadas.
  - Audífono.
  - Tobilleras, coderas, fajas lumbares,...
- Posibles EPIs que deberán valorarse con Medicina del Trabajo en función de la aptitud médica del personal +55:
  - Trajes Júpiter.
  - Arnéses.
  - Mandil de soldadura.
  - Equipos de respiración autónoma.

## 5. Equipos de Protección Individual



### Flujograma





# Medicina del Trabajo

## 6. Medicina del Trabajo



### Marco legal aplicable

Artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales  
Real Decreto 843/2011 por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención

### Descripción

---

- La disciplina de MT del SPRL contempla las actividades sanitarias que se requieran en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Las actividades sanitarias de MT son básicamente la promoción de la salud (p.e. información y formación frente al riesgos para la salud), la prevención primaria (p.e. primovacunación), secundaria (p.e. vigilancia de la salud individual y colectiva) y terciaria (p.e. rehabilitación, reinserción y gestión de la salud). También se incluyen las actividades de planificación de la actividad preventiva, colaboración en la evaluación de los riesgos, participación en CSS, etc.
- Según esta normativa, las actividades a desarrollar por los servicios de prevención de riesgos laborales sería:
  - Realizar programas de vigilancia de la salud individual y colectiva.
  - Impulsar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo en coordinación con el Sistema Nacional de Salud.
  - Desarrollar programas de formación, información e investigación en su ámbito de trabajo.
  - Efectuar sistemáticamente y de forma continua la vigilancia colectiva de la salud de los trabajadores en función de los riesgos a los que están expuestos.
  - Conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, para poder identificar cualquier relación entre la causa de la enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en el lugar de trabajo.
- En algunos convenios colectivos se contemplan algunas especificidades en función de la edad.

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

#### 1. VIGILANCIA DE LA SALUD COLECTIVA:

- Epidemiología de los trastornos de salud en función de la edad y el puesto de trabajo: patología osteomuscular (cervicalgia, lumbalgia, gonartrosis, tendinitis del manguito de los rotadores,...), salud mental (síndrome ansioso depresivo, insomnio, fatiga mental,...), hipoacusia, alteraciones visuales, etc.

## 6. Medicina del Trabajo

- Planificación de las actividades preventivas y de promoción de la salud en función de la epidemiología y los riesgos laborales. Incluir la variable de edad como factor a tener en cuenta en la planificación. Por ejemplo: espalda sana, trabajo a turnos e higiene del sueño, futuro saludable y motivación, estereotipos relacionados con la edad, etc.

### 2. VIGILANCIA DE LA SALUD INDIVIDUAL:

- Evaluar individualmente el factor edad en relación al puesto de trabajo. Esta valoración se debe realizar de forma periódica y con especial atención en los casos de reincorporación al trabajo tras una baja prolongada para analizar la relación incapacidad temporal con la edad y su abordaje organizacional.

- Valorar específicamente a los trabajadores especialmente sensibles según edad, riesgos del puesto de trabajo y condición de salud.

- Aplicar los protocolos de vigilancia sanitaria específica según riesgos laborales de los trabajadores. En algunos se especifica la variable edad a tener en cuenta:

- Pantallas de Visualización de Datos: revisión por oftalmólogo y tonometría cada 2 años a mayores de 40 años.

- Manipulación Manual de Cargas: electrocardiograma a mayores de 40 años. Limitación de la manipulación de cargas a partir de los 45 años (20kg hombres, 15 kg mujeres) según ISO/PDTR 12295.

- Posturas Forzadas: electrocardiograma a mayores de 40 años.

- Silicosis y otras neumoconiosis: electrocardiograma a mayores de 50 años.

- Neuropatías: las de presión son más frecuentes en menores de 40 años.

- En trabajos de conducción se deben tener en cuenta aspectos relacionados con la edad vinculados a la obtención del carné de conducir, como son: la capacidad visual, auditiva, alteraciones cardíacas, osteomusculares, neurológicas, etc.

### 3. PROMOCIÓN DE LA SALUD:

- La mayoría de los trastornos crónicos relacionados con la edad son susceptibles de programas de promoción de la salud en el trabajo. Se pueden agrupar básicamente en 3 programas: salud osteomuscular (artrosis, osteoporosis, reeducación postural,...), salud cardiovascular (alimentación, actividad física, tabaquismo, hipertensión, dislipemia,...) y salud mental (ansiedad, depresión, insomnio,...).

- Realizar programas específicos de promoción de la salud en función de edad. Por ejemplo programas de planificación del recambio generacional, rol de mentor, de relación intergeneracional, de intercambio de experiencias, de autogestión de la salud. También relacionados con la edad, se pueden realizar talleres de alimentación, actividad física, pautas de descanso y sueño, etc.

## 6. Medicina del Trabajo

### 4. GESTIÓN DE LA SALUD y PREVENCIÓN TERCIARIA:

- En función de los riesgos laborales y los cambios de salud, estos trabajadores podrían ser considerados como Trabajadores especialmente sensibles.
- Algunos ejemplos de actividades de prevención terciaria y en función de los cambios de salud, serían favorecer la flexibilidad laboral, desarrollar planes de jubilación parcial, adecuar la carga física y mental, etc.

### Algunos ejemplos prácticos de actividades desarrolladas en organizaciones

---

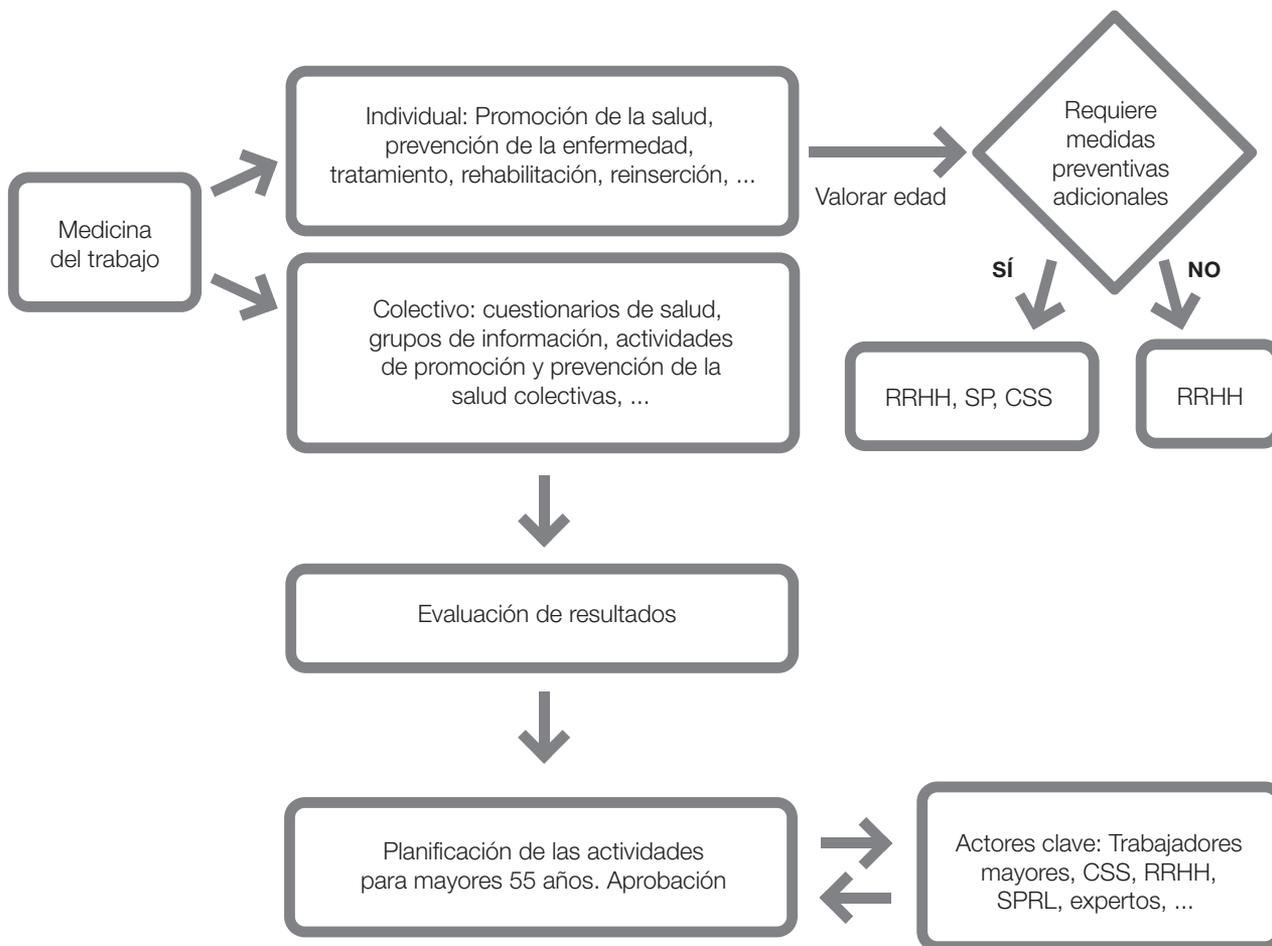
Las acciones específicas para mayores de 55 años que se han desarrollado en algunas organizaciones van orientadas a mejorar el bienestar y la satisfacción del trabajo y consecuentemente el desarrollo organizacional. Se fundamentan en:

- Mejora de las condiciones físicas (ergonómicas y ejercicio físico) y mentales en el lugar de trabajo.
- Adaptación del horario laboral: turnos más cortos, no nocturnidad, cambio de rotaciones,...
- Mejora de la cualificación para el trabajo: mantener la capacidad laboral a largo plazo, adaptarse a la tecnología, incentivar el rol de mentor, favorecer la relación intergeneracional, etc.
- Promoción de la cultura organizativa preventiva: la inversión en trabajadores de mayor edad es útil para toda la organización y añade valor empresarial que favorece la retención y captación de talento.

## 6. Medicina del Trabajo

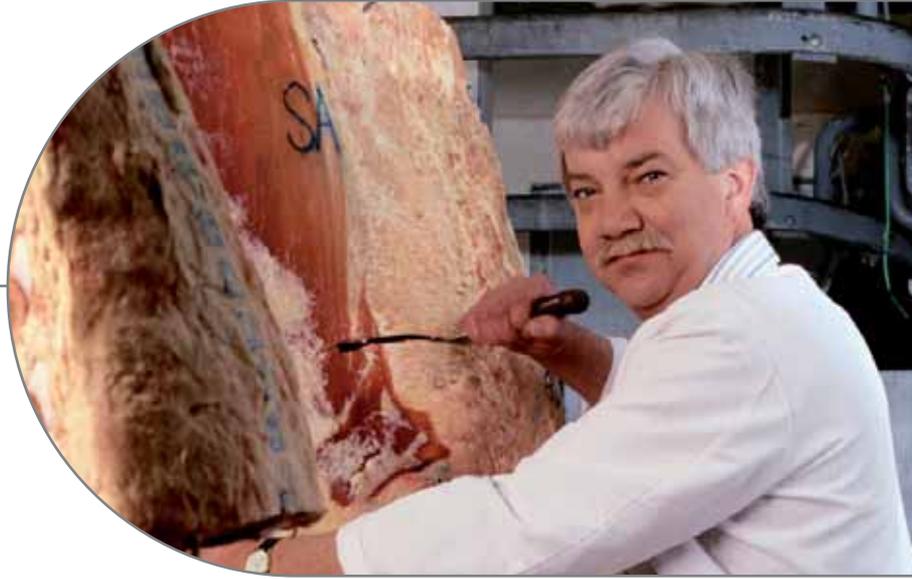


### Flujograma





# Controles Periódicos



## 7. Controles Periódicos



### Marco legal aplicable

Artículo 16 y 23 Ley de Prevención de Riesgos Laborales

### Descripción

---

Los controles periódicos sirven para poder comprobar con regularidad las condiciones de trabajo y la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas con el fin de evitar posibles accidentes o incidentes.

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- Identificar los lugares y puestos de trabajo en los que estén implicados trabajadores de +55.
- Definir una lista de comprobación específica para la realización de los controles periódicos de los puestos de trabajo de trabajadores de +55.
- Establecer una planificación de controles periódicos de los puestos y lugares de trabajo identificados.
- Implicar a mandos intermedios y representantes de los trabajadores en la realización de los controles periódicos del personal +55.
- Implicar a trabajadores de +55 para la realización de controles periódicos de lugares o puestos de trabajo de otros trabajadores de +55.
- Tener en cuenta las aportaciones del personal de +55 durante la realización de los controles periódicos. Valorar si se requiere modificar la lista de comprobación.
- Modificar la lista de comprobación en función de las necesidades detectadas en las diferentes fuentes de identificación de riesgos (por ejemplo: evaluaciones de riesgo, estudios técnicos, comunicaciones de riesgos, investigaciones de accidentes, reuniones del CSS, controles periódicos, etc.).

## 7. Controles Periódicos

### Algunos ejemplos prácticos

---

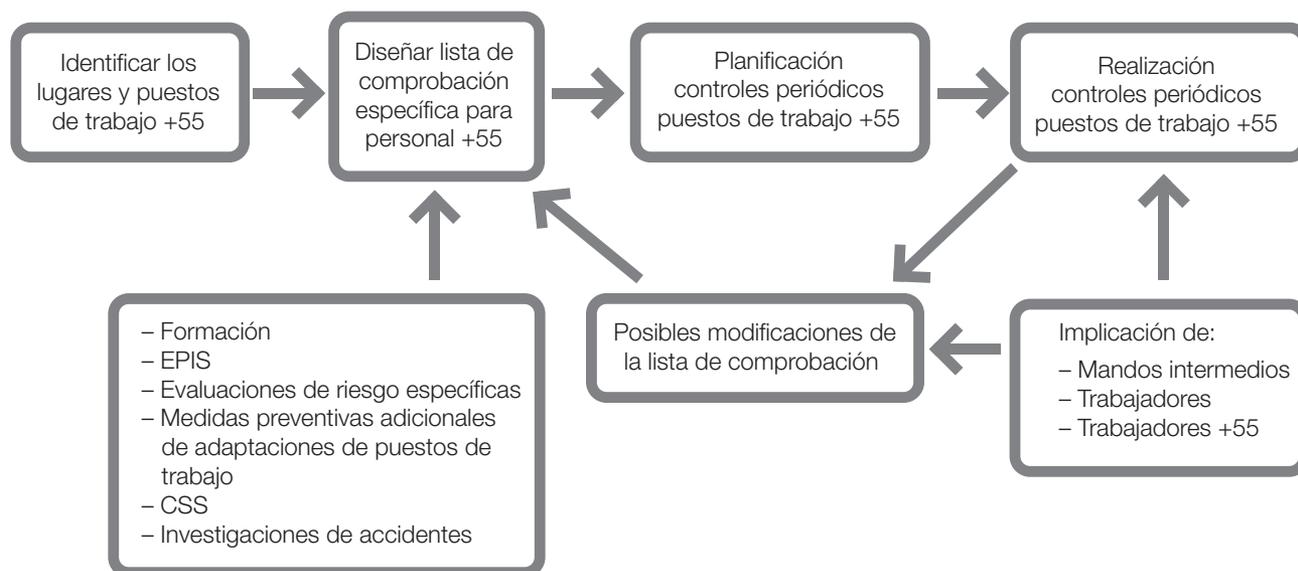
Algunos de los aspectos a revisar específicos para personal de +55:

- Se han realizado formaciones específicas para el personal de +55 según sus necesidades.
- Los trabajadores disponen de los EPIs adecuados para el desarrollo de sus tareas.
- Se han revisado las evaluaciones de riesgo según sus necesidades.
- Se han establecido las medidas preventivas necesarias en función de los riesgos identificados para el personal de +55.
- Se han establecido las medidas preventivas adicionales para adaptar sus puestos de trabajo.
- Los trabajadores participan y son consultados en materia de PRL.
- Alguno de los miembros del CSS es personal +55.
- Se han realizado las investigaciones de los accidentes del personal de +55.
- Se han identificado hábitos incorrectos en los trabajadores de mayor edad.

## 7. Controles Periódicos



### Flujograma





# Participación y Consulta

## 8. Participación y Consulta



### Marco legal aplicable

Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Consulta y participación de los trabajadores

### Descripción

---

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención se establecen en el Artículo 36 de la LPRL.

El CSS es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular periódica de las actuaciones de la empresa en materia de PRL que se constituirá en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 más trabajadores. Por lo tanto, estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. El CSS se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Las competencias y facultades del CSS se establecen en el Artículo 39 de la LPRL. El empresario deberá consultar a los trabajadores la adopción de determinadas decisiones en relación a PRL (Artículo 33 LPRL). Asimismo, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la PRL (Artículo 34 LPRL).

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- Incluir aspectos de edad en el reglamento de funcionamiento del CSS.
- Fomentar la participación del personal +55 como miembros del CSS.
- Incluir en el orden del día de las reuniones del CSS o aspectos relacionados con los trabajadores de +55.
- Asegurarse de que los trabajadores de +55 conocen a los Delegados de Prevención y su derecho a participar comunicándoles sus necesidades o propuestas de mejora en PRL.

## 8. Participación y Consulta

### Algunos ejemplos prácticos

---

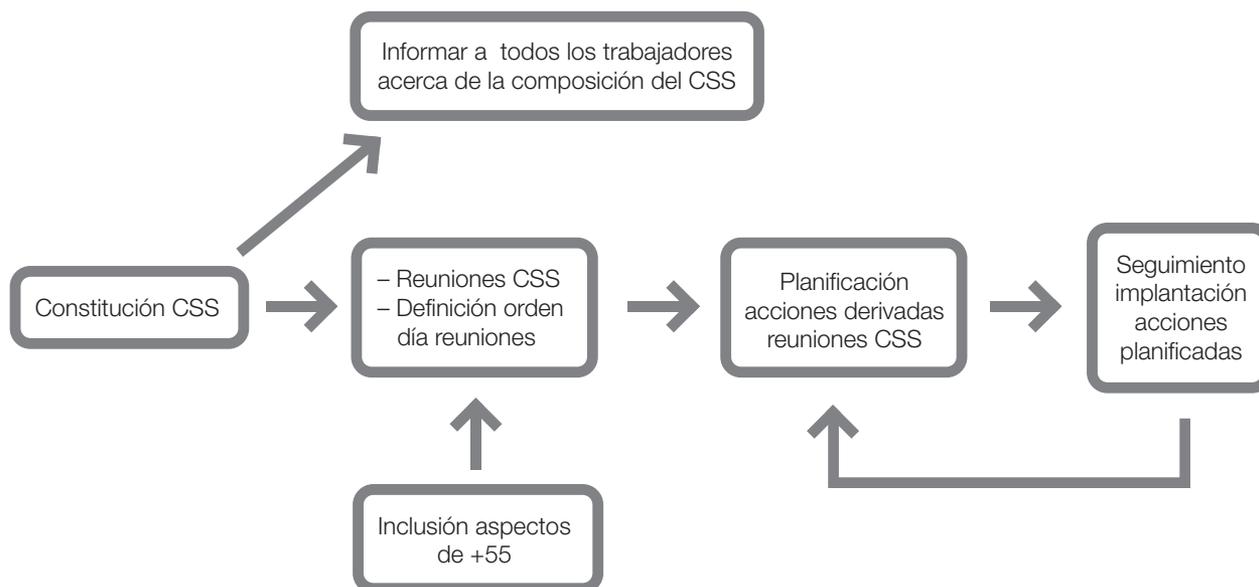
Posibles aspectos a comentar en las reuniones del CSS:

- Necesidades de los trabajadores de +55 de establecer medidas preventivas adicionales para adaptar sus puestos de trabajo.
- Necesidad de realizar evaluaciones de riesgo y/o estudios específicos del personal de +55.
- Seguimiento del estado de implantación de las medidas preventivas establecidas en relación al personal de +55.
- Investigaciones de accidentes de personal de +55.
- Detección de necesidades formativas para personal de +55.
- Identificar posibles EPIs necesarios para trabajadores de +55.
- Planes de Promoción de la Salud para personal de +55.
- Seguimiento de la realización de controles periódicos planificados para trabajadores de +55.
- Incidencias en la realización de los simulacros de emergencia del personal de +55.

## 8. Participación y Consulta



### Flujograma





Emergencias

## 9. Emergencias



### Marco legal aplicable

Artículo 20 LPRL: Medidas de emergencia

### Descripción

---

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- El Plan de emergencia debe contemplar las necesidades específicas a adoptar para el personal de +55.
- Avisar previamente al personal de +55 de la realización de los simulacros.
- Asegurarse que se han establecido las pautas a seguir durante una emergencia para el personal de +55.
- Verificar mediante el reconocimiento médico con Medicina del Trabajo si el personal de +55 puede formar parte de los equipos de emergencia.
- Aprovechar la experiencia del personal de +55 para la gestión de las emergencias.
- Identificar aquellas personas de mayor edad que puedan necesitar de algún tipo de soporte frente a una evacuación.

## 9. Emergencias

### Algunos ejemplos prácticos

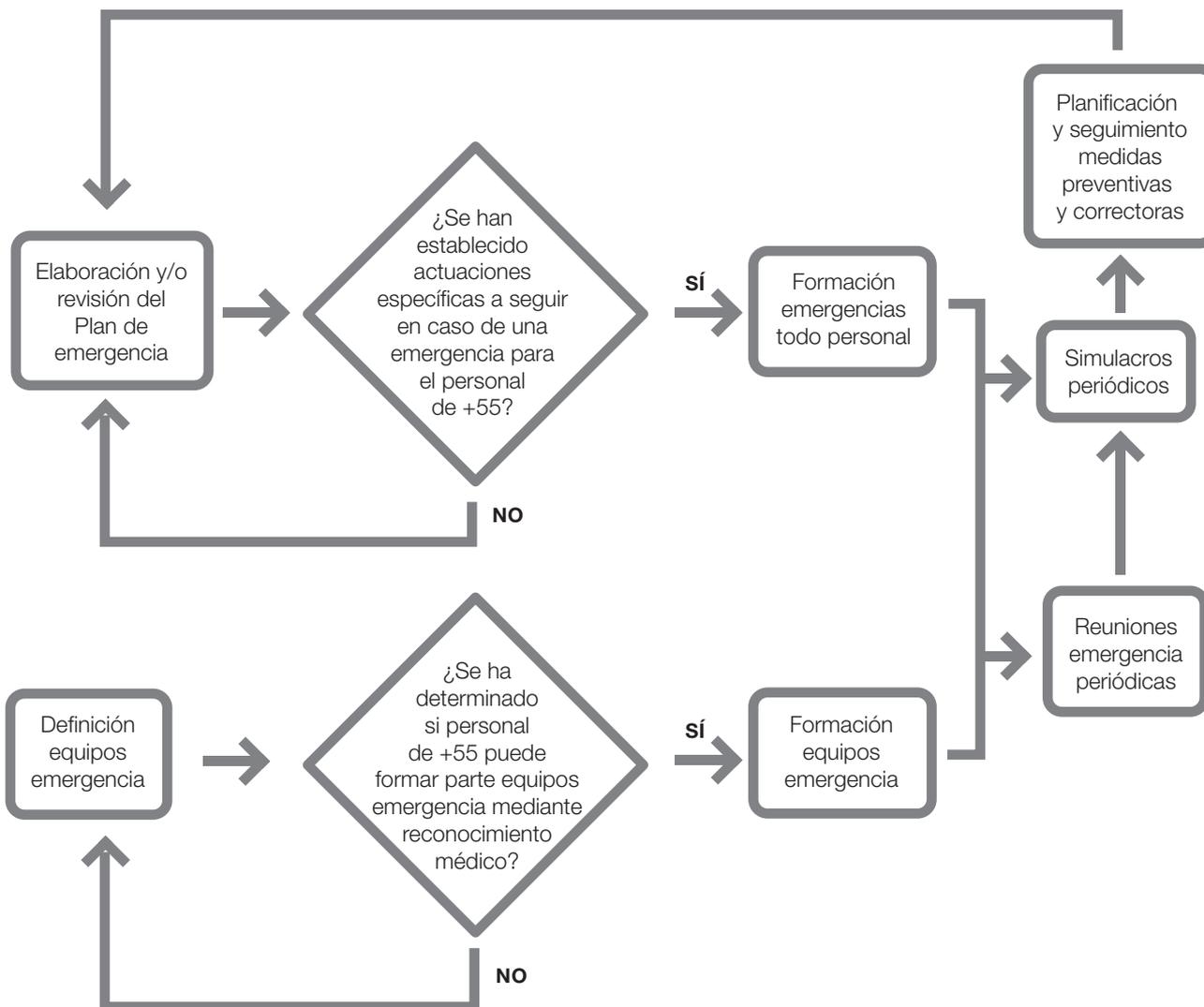
---

- Establecer los protocolos médicos necesarios a aplicar a los miembros del equipo de emergencia de +55.
- En caso de ser necesario ubicar al personal de +55 cerca de salidas de emergencia o en lugares donde las rutas de evacuación sean más fáciles o más cortas.
- Garantizar que el personal de +55 participe en las reuniones de emergencias, en los simulacros, en la comunicación interna y externa de emergencias reales, etc.

# 9. Emergencias



Flujograma





# Investigación de Accidentes



# 10. Investigación de Accidentes



## Marco legal aplicable

Artículo 16.3 Ley de Prevención de Riesgos Laborales

## Descripción

---

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

## Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- Tener en cuenta si en el formato de investigación de accidente se incluye un campo para analizar si las causas del accidente pueden estar relacionadas con el factor edad.
- Establecer medidas preventivas y/o correctoras específicas para el personal de +55 para evitar la repetición de accidentes similares.
- Aprovechar la experiencia de los trabajadores de +55 para establecer las posibles acciones preventivas y/o correctoras.
- Asegurarse de que el personal accidentado de +55 participa en la investigación de los accidentes.
- Verificar la eficacia de las acciones establecidas para el personal de +55.
- Coordinación con el Servicio de Medicina del Trabajo para la investigación de los accidentes del personal de +55.
- Realizar sesiones informativas para exponer los hechos sucedidos en los accidentes del personal de +55 y las medidas necesarias a adoptar. Garantizar que participen trabajadores de +55 en dichas sesiones para aportar su experiencia al resto de trabajadores.

## 10. Investigación de Accidentes

### Algunos ejemplos prácticos

---

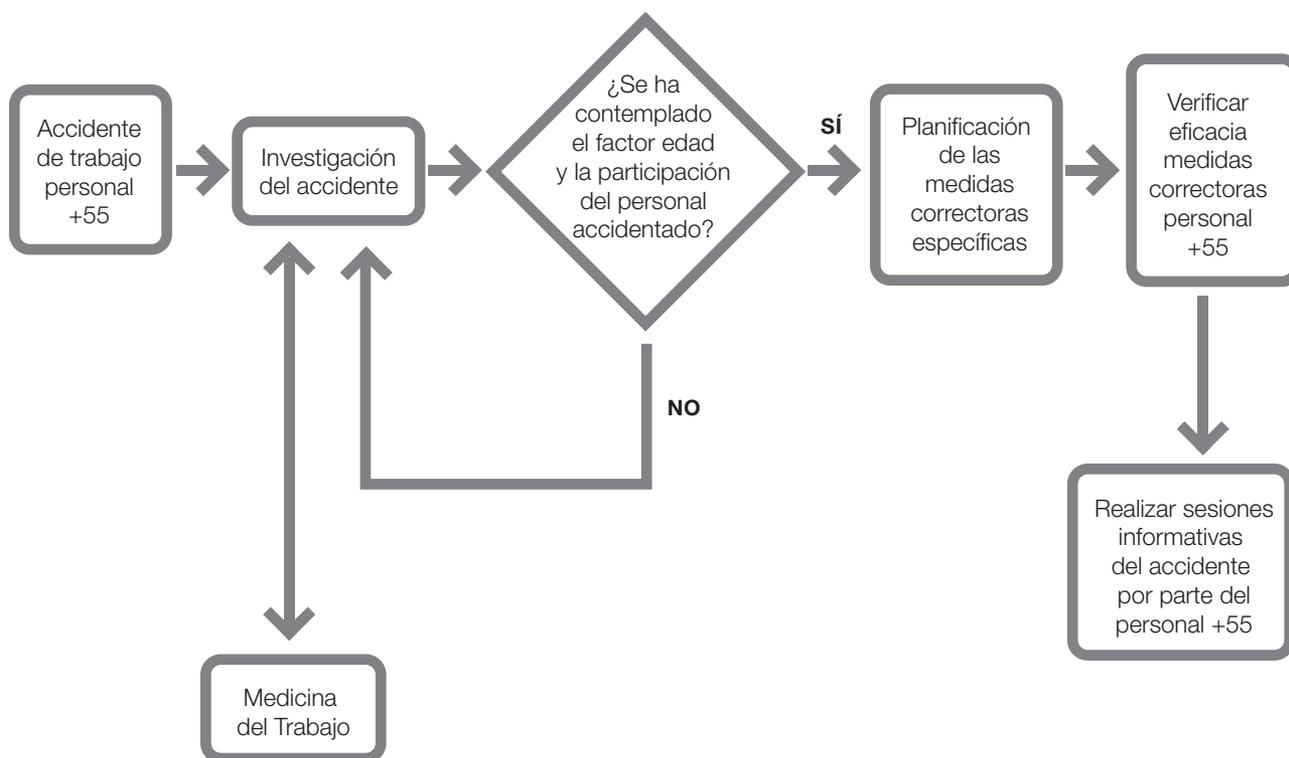
Algunos de los posibles factores que pueden contribuir a la accidentabilidad de los trabajadores de +55 pueden ser:

- Información/formación no adecuada o insuficiente.
- Dificil acceso a la documentación de PRL y/o procedimientos operativos de las tareas.
- Exceso de confianza en la realización de las tareas habituales.
- Mala praxis en la realización de tareas habituales por malos hábitos adquiridos.
- Falta de experiencia y/o formación en la realización de nuevas tareas o procedimientos.
- Cambios organizativos constantes.
- Exigencias físicas o mentales elevadas.
- Equipos o herramientas inadecuados.
- EPIs inadecuados.
- Falta de establecimiento de las medidas preventivas adicionales para adaptar el puesto de trabajo.

# 10. Investigación de Accidentes



## Flujograma





Modificación o  
Incorporación  
de Lugares,  
Instalaciones,  
Procesos.  
Adquisición de  
Equipos  
o Productos

# 11. Modificación o Incorporación



## Marco legal aplicable

Artículo 1 Real Decreto de los Servicios de Prevención

## Descripción

---

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos. La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste. Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten. Por lo tanto se deberá tener en cuenta la prevención de riesgos laborales en la:

- Fase de diseño de modificación de instalaciones ya existentes.
- Fase de diseño de la construcción de nuevas instalaciones.
- Incorporación de nuevos equipos de trabajo, equipos de protección individuales y/o productos químicos.
- Incorporación o modificación de procesos.

## Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

Elaborar una lista de comprobación específica con los puntos que:

- Debe cumplir un puesto de trabajo ocupado por personal de +55 para poderlo comprobar antes de la modificación de las instalaciones ya existentes y/o diseño de nuevas instalaciones, así como nuevos procesos.
- Deben tenerse en cuenta para la adquisición de nuevos equipos de trabajo, EPIs y/o productos químicos para puestos de trabajo con personal de +55.

## 11. Modificación o Incorporación de Lugares, Instalaciones, Procesos.

### Algunos ejemplos prácticos

---

Algunos ejemplos de criterios que deberán cumplir las nuevas instalaciones para personal de +55:

- Planos de trabajo adecuados.
- Distancias adecuadas para la aprehensión.
- Mobiliario adecuado.
- Iluminación suficiente.
- Espacios suficientes para el uso de medios mecánicos auxiliares.
- Procesos: ritmos adecuados.

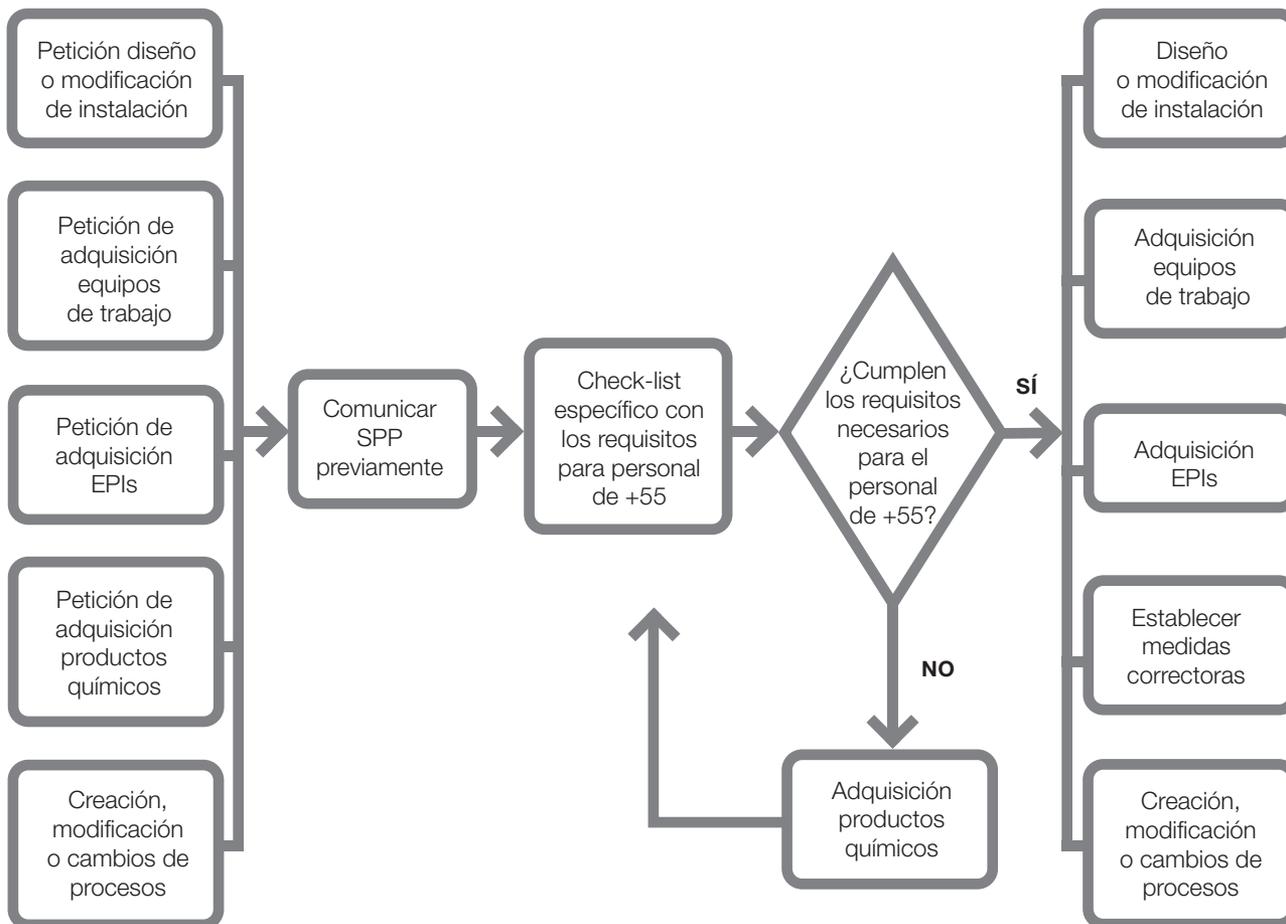
Algunos ejemplos de los aspectos a tener en cuenta previamente a la adquisición de equipos de trabajo, EPIs y/o productos químicos:

Nuevas adquisiciones	Criterios a considerar	Documentación requerida
Equipos de Trabajo	– Adecuados a las condiciones del personal de +55 – De fácil manejo y uso	– Manual de instrucciones en el idioma oficial del estado. – Declaración de conformidad.
EPIs		– Instrucciones de uso en el idioma oficial del estado. – Homologación CE.
Productos químicos		– Ficha Datos Seguridad en el idioma oficial del estado. – Ficha de Datos de Seguridad en el formato adecuado para facilitar la lectura. – Etiquetas informativas de fácil lectura complementarias a las del envase original.

# 11. Modificación o Incorporación



## Flujograma





---

# Coordinación Empresarial

## 12. Coordinación Empresarial



### Marco legal aplicable

Artículo 24 Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales

### Descripción

---

- Cuando en un mismo centro de trabajo se desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, concretamente en materia de coordinación de actividades empresariales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.
- El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
- Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

## 12. Coordinación Empresarial

### Actuaciones a desarrollar en el ámbito de +55

---

- La empresa contratante debe asegurarse que el personal de +55 de las empresas externas:
  - Ha recibido la formación e información teórica y práctica adecuada para el desarrollo de su puesto de trabajo y específicamente si tiene requisitos específicos relacionados con la edad.
  - Ha sido informado de los riesgos y medidas preventivas básicas y adicionales para el personal de +55 existentes en el lugar de su actuación.
  - Ha sido informado de las medidas de emergencia del centro dónde realizará su actividad y si requiere alguna consideración para +55.
  - Dispone de los EPIs y/o equipos de trabajo adecuados para su actividad y limitaciones.
  - Han recibido la información y formación adecuada para el manejo de equipos de trabajo, especialmente si requiere alguna medida adicional para +55.
  - Han recibido la información y formación adecuada para el uso de productos químicos, especialmente si requiere alguna medida adicional para +55.
  - Se ha realizado el examen de salud y si requiere alguna medida preventiva adicional para +55.
- Tener en cuenta que toda la documentación solicitada y recibida de las empresas externas reúna los requisitos establecidos en cada una de las FICHAS de esta guía.

### Algunos ejemplos prácticos

---

Algunos ejemplos de los aspectos que la documentación de la empresa externa debe cumplir:

- La evaluación de riesgos ha de contemplar aspectos específicos del personal de +55.
- Las informaciones y formaciones realizadas han de ser adecuadas para el personal de +55.
- El examen de salud ha de realizarse específicamente para el personal de +55.
- Las investigaciones de accidentes realizadas han de contemplar la valoración de las posibles causas debidas al factor edad (+55) y han de establecer las medidas correctoras y/o preventivas adecuadas para evitar accidentes similares a posteriori.
- Las fichas de Datos de Seguridad de los productos químicos han de estar redactadas en el idioma oficial del estado y en formato adecuado para el personal de +55.
- Las etiquetas informativas del envase de trasvase han de ser de fácil lectura.
- Los manuales de instrucciones de los equipos de trabajo han de estar redactados en el idioma oficial del estado y en formato adecuado para el personal de +55.

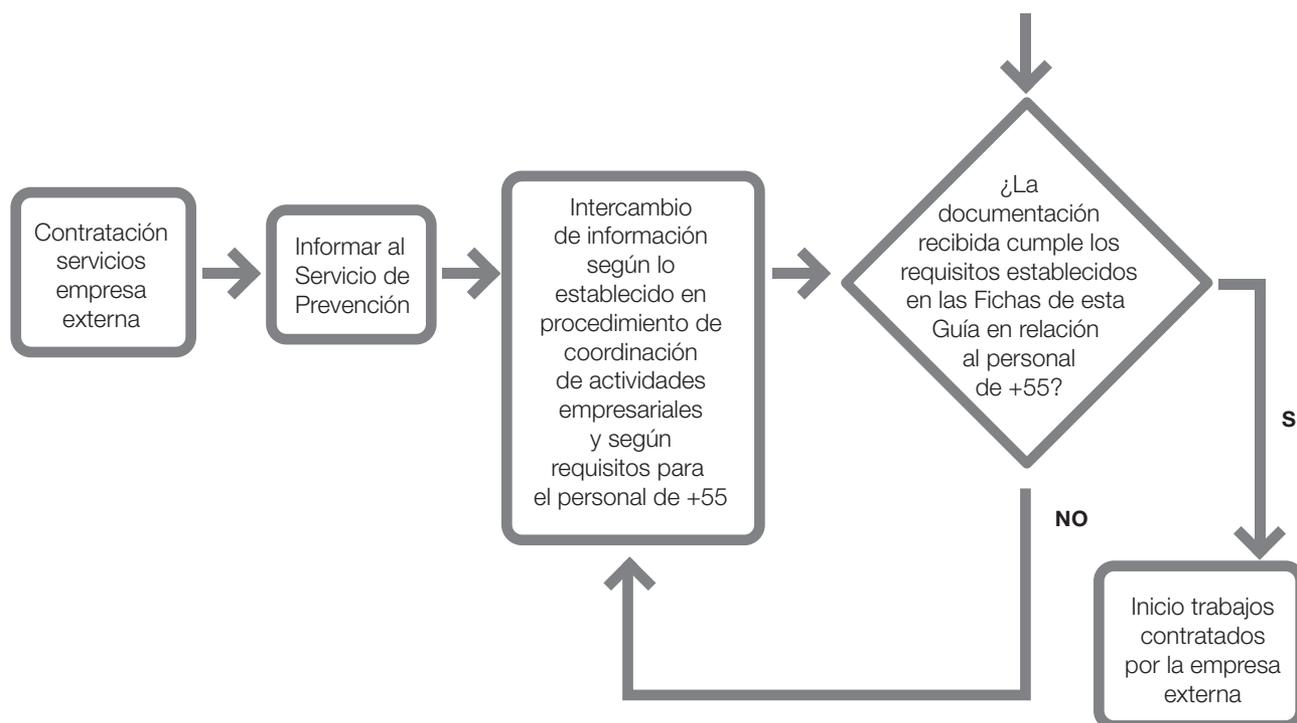
## 12. Coordinación Empresarial



### Flujograma

EJEMPLOS DE LOS ASPECTOS QUE LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA EXTERNA DEBE CUMPLIR:

- Evaluación de riesgos que contemple aspectos específicos del personal +55
- Informaciones y formaciones realizadas adecuadas para el personal de +55
- Examen de salud realizado específicamente para el personal de +55
- Investigaciones de accidentes realizadas que contemplen el factor edad (+55)
- Fichas de Datos de Seguridad de productos químicos en el idioma oficial estado y formato adecuado para personal de +55
- Manuales de instrucciones de equipos trabajo en el idioma oficial del estado y en formato adecuado para personal de +55





# Caso Práctico

# Caso Práctico



**NOMBRE EMPRESA**  
INDUSBEB

**ÁMBITO**  
PRIVADO

**NÚMERO DE TRABAJADORES**  
120

**SECTOR DE ACTIVIDAD**  
Industrial de alimentación

**CENTRO DE TRABAJO**  
Planta 0: Producción, mantenimiento, almacén y depuradora.  
Planta 1: Oficinas y laboratorio.

**PUESTO DE TRABAJO A ANALIZAR**  
Operario de línea de producción

**MANDO INTERMEDIO DIRECTO DEL PUESTO DE TRABAJO A ANALIZAR**  
Jefe de Equipo

**DIRECCIÓN CORRESPONDIENTE**  
Dirección de Operaciones y Dirección de Producción



## 1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales (pprl)

### EJEMPLO DE ÍNDICE PLAN DE PREVENCIÓN

1. POLÍTICA PREVENTIVA
2. OBJETIVOS PRL
3. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA
4. MODALIDAD PREVENTIVA
5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
6. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
7. PROCESOS ORGANIZATIVOS

#### 1. Política preventiva

El compromiso de INDUSBEB con los usuarios y trabajadores está basado en los siguientes principios:

- Implantar y promover en todos los niveles jerárquicos de la compañía el Sistema de Gestión de PRL.
- Cumplir los requisitos legales en materia de PRL que sean de aplicación a INDUSBEB.
- Establecer objetivos y metas de acuerdo a la política preventiva.
- Promover la participación, la formación y la información dentro de la empresa y en todas sus actividades.
- Promover un trabajo saludable en una empresa saludable, fomentando el desarrollo profesional (a todas las edades).
- Contemplar en cada uno de los elementos del sistema de gestión los requisitos específicos que requiera el personal mayor de 55 años, los trabajadores con especial sensibilidad, trabajadoras embarazadas y/o menores.
- Garantizar la seguridad y satisfacción de los trabajadores.

#### 2. Objetivos prl

- Realización del 75% de los controles periódicos planificados.
- Adaptación del 100% de los puestos de trabajo de los operarios de línea de producción ocupados por personal de +55.
- Establecer las medidas preventivas adicionales necesarias para la adaptación del 100% de los puestos de trabajo de los operarios de línea de +55 evaluados.
- Realizar el estudio ergonómico de la tarea de carga de bidones del puesto de trabajo del operario de línea de materia prima de +55.
- Formar al 100% de los trabajadores en materia de emergencia.
- Formar al 100% de los trabajadores en el uso de la nueva Intranet.
- Formar al 100% de los trabajadores de +55 que lo requieran en materia de nuevas tecnologías.

## Caso Práctico

### 3. Características de la empresa

INDUSBEB es una empresa del sector privado dedicada a la producción de bebidas.

Tiene una plantilla aproximada de 120 trabajadores.

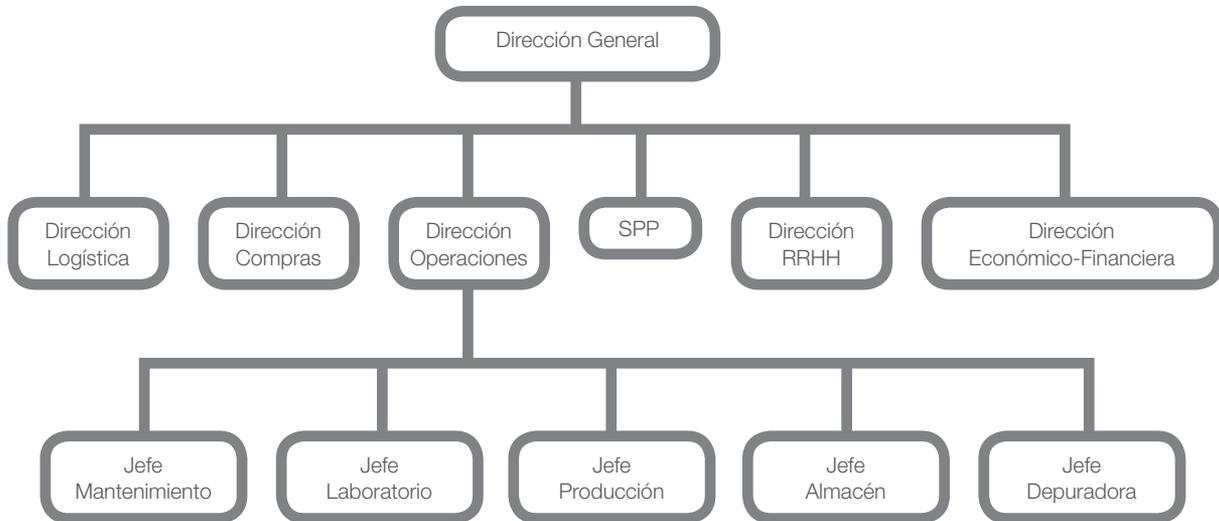
El centro productivo cuenta con 2 plantas:

- Planta 0: Producción, mantenimiento, almacén y depuradora.
- Planta 1: Oficinas y laboratorio.

### 4. Modalidad preventiva

- Trabajador designado con formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en Seguridad Laboral y Ergonomía y Psicología Aplicada que asumen las disciplinas de Seguridad Laboral y Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Servicio de Prevención Ajeno que asume las disciplinas de Higiene Industrial y Vigilancia de la salud.

### 5. Estructura organizativa



## Caso Práctico

### 6. Funciones y responsabilidades

---

- Dirección de Operaciones:
  - Tener en consideración los requisitos necesarios para el personal de +55 en la elaboración y/o revisión de los procedimientos operativos de producción y en la asignación tareas, turnos, etc.
- Jefe de Producción:
  - Garantizar que el personal de +55 a su cargo disponga de las medidas preventivas adicionales para adaptar sus puestos de trabajo.
  - Garantizar que el personal de +55 tenga acceso a la documentación de PRL, y que disponga de la formación adecuada.
  - Garantizar que el personal de +55 años conozca el circuito de trabajadores especialmente sensibles.
  - Garantizar que el personal de +55 que esté a su cargo disponga de los EPIs específicos que puedan requerir.
- Operario de Producción:
  - Comunicar a la Supervisora de Planta cualquier necesidad específica: formación, EPI's, adaptación del puesto de trabajo, riesgos, etc.
  - Participar en la mejora continua de la PRL.
  - Conocer los diferentes circuitos de PRL y cumplir con la normativa de seguridad.

### 7. Procedimientos organizativos

---

- Procedimientos del Sistema de Gestión de PRL: Garantizar que se incluyan aspectos del personal de +55. Ejemplos:
  - Evaluación de riesgos.
  - Trabajadores especialmente sensibles.
  - Formación e información.
  - Controles periódicos.
  - Investigación de accidentes.
  - Modificación o incorporación de lugares, instalaciones, procesos. Adquisición de equipos o productos.
- Procedimiento operativos: instrucciones de producción, instrucciones de proceso, etc.: incluir aspectos del personal de +55. Ejemplos:
  - Llenado de bidones en materia prima.
  - Control de calidad en zona de envasado.
  - Suministro de cartones en zona de paletización.
  - Gestión de personas: asignación de tareas, de turnos, de equipos de trabajo, etc.

# Caso Práctico



## 2. Evaluación de riesgos laborales

EJEMPLO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS					
EMPRESA	INDUSBEB		TIPO EVALUACIÓN	INICIAL	✓
CENTRO DE TRABAJO	CENTRO PRODUCTIVO			PERIÓDICA	
LUGAR DE TRABAJO	Zona de materia prima		METODOLOGÍA	Método INSHT	
PUESTO DE TRABAJO	Operario de línea		FECHA EVALUACIÓN	30/01/2013	

Código Riesgo	Riesgo Identificado	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del riesgo				
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	IM	IN
1	Caídas al mismo nivel		✓		✓				✓			
3	Golpes y cortes		✓		✓				✓			
12	Posturas forzadas		✓			✓				✓		
13	Manipulación Manual de Cargas		✓			✓				✓		
15	Carga de trabajo		✓			✓				✓		
20	Incendios y explosiones	✓				✓			✓			

Observaciones:

Realizada por: Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Prevención Propio de INDUSBEB

Firma:

¿El puesto de trabajo puede ser ocupado por?	Trabajadores +55	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	¿En este caso se requieren medidas preventivas adicionales?	Ver documento de planificación para cada riesgo en concreto Ver informe de aptitud médica del trabajo
	Trabajadores menores	<input type="checkbox"/> Sí	¿En este caso se requieren medidas preventivas adicionales?	
		<input checked="" type="checkbox"/> NO		
	Trabajadoras embarazadas / lactancia	<input checked="" type="checkbox"/> Sí	¿En este caso se requieren medidas preventivas adicionales?	Ver documento de planificación para cada riesgo en concreto Ver informe de aptitud médica del trabajo
		<input type="checkbox"/> NO		
	Otras sensibilidades	<input type="checkbox"/> Sí	¿Cuál?	
<input checked="" type="checkbox"/> NO		¿En este caso se requieren medidas preventivas adicionales?		

## Caso Práctico

MÉTODO EVALUACIÓN DE RIESGOS INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO																									
<b>Severidad del daño (consecuencias)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ligeramente dañino (LD):               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo.</li> <li>– Molestias e irritación, por ejemplo: dolor de cabeza, disconfort.</li> </ul> </li> <li>• Dañino (D):               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores.</li> <li>– Sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.</li> </ul> </li> <li>• Extremadamente dañino (ED):               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales.</li> <li>– Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.</li> </ul> </li> </ul>																								
<b>Probabilidad de que ocurra el daño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Probabilidad alta (A): El daño ocurrirá siempre o casi siempre.</li> <li>• Probabilidad media (M): El daño ocurrirá en algunas ocasiones.</li> <li>• Probabilidad baja (B): El daño ocurrirá raras veces.</li> </ul>																								
<b>Valoración del riesgo según probabilidad y severidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trivial (T): No se requiere acción específica.</li> <li>• Tolerable (TO): No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.</li> <li>• Moderado (M): Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.</li> <li>• Importante (I): No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.</li> <li>• Intolerable (IN): No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.</li> </ul> <table border="1" data-bbox="975 708 1374 906" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2"></th> <th colspan="3">Consecuencias</th> </tr> <tr> <th>LD</th> <th>D</th> <th>ED</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th rowspan="3">Probabilidad</th> <th>B</th> <td>T</td> <td>TO</td> <td>M</td> </tr> <tr> <th>M</th> <td>TO</td> <td>M</td> <td>I</td> </tr> <tr> <th>A</th> <td>M</td> <td>I</td> <td>IN</td> </tr> </tbody> </table>						Consecuencias			LD	D	ED	Probabilidad	B	T	TO	M	M	TO	M	I	A	M	I	IN
		Consecuencias																							
		LD	D	ED																					
Probabilidad	B	T	TO	M																					
	M	TO	M	I																					
	A	M	I	IN																					



## 3. Planificación de la actividad preventiva

EJEMPLO DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA						
Origen	Riesgo	Acción preventiva	Responsable	Fecha prevista	Fecha finalización	Recursos
Evaluación de riesgos	Manipulación Manual de Cargas	Los operarios de línea de +55 de la zona de materia prima deben utilizar siempre los medios mecánicos (elevadores de sacos, transpaletas manuales y/o eléctricas, etc.)	Jefe de Producción y Jefe de Equipo Trabajadores	En continuo		-
		Asegurarse que el personal de +55 de la zona de pesadas de materia prima realiza la tarea de traslado de bidones de +15 kg con la ayuda de otros trabajadores (mínimo entre 2 personas)	Jefe de Producción y Jefe de Equipo	En continuo		-
		Realizar formación específica para personal de +55 de manipulación manual de cargas	Trabajador designado	16/04/2013	19/04/2013	12 horas TSPRL del SPP
	Carga de trabajo	Garantizar que el personal de +55 pueda organizarse la carga de trabajo dentro de su jornada laboral	Jefe de Producción y Jefe de Equipo	En continuo		-
	Incendios y explosiones	Asegurarse que el personal de +55 ha podido acceder a la versión actualizada del Plan de Emergencia a través de la Intranet y conoce sus funciones	Jefe de Equipo	06/15/2013	10/05/2013	5 horas Supervisora de Planta
Estudio adaptación de +55	Postura forzada	Modificar la zona de bidones de materia prima para facilitar el acceso para la apertura de bidones	Responsable de mantenimiento	25/09/2013		

## Caso Práctico

EJEMPLO DE PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA						
Origen	Riesgo	Acción preventiva	Responsable	Fecha prevista	Fecha finalización	Recursos
Plan de formación	No tener acceso a la documentación de PRL de la Intranet	Realizar formación específica para el personal de +55 sobre el uso de la Intranet de INDUSBEB y sobre nuevas tecnologías	Responsable de Formación	11/03/2013	25/02/2013	6 horas Técnico de Informática de INDUSBEB
Estudio iluminación +55	Niveles de iluminación inferiores al valor mínimo restablecido legalmente	Aumentar los niveles de iluminación en los cuadros de control de la línea de envasado y paletizado	Responsable de mantenimiento	10/10/2013		500 X (aprox.)



## 4. Formación e información

### Competencias necesarias para el operario de línea en materia de PRL Y +55:

- Formación específica de los riesgos del puesto de trabajo.
- Manipulación manual de cargas.
- Productos químicos.
- Procedimientos específicos de producción con la integración de los aspectos concretos de PRL.
- Resultados de los estudios específicos de +55: mediciones iluminación, estudios ergonómicos, estudios de seguridad, etc.
- Atmósferas Explosivas para los operarios de materia prima.
- Formación en relación al uso y navegación por la nueva Intranet de INDUSBEB y nuevas tecnologías aplicadas.
- Riesgos específicos para +55 en el lugar de trabajo y procedimiento de trabajadores especialmente sensibles: circuito a seguir en caso de que el personal de +55 requiera medidas preventivas adicionales para la adaptación de su puesto de trabajo.
- Pautas de actuación ante una emergencia.

### Detección de necesidades formativas para el operario de línea de +55:

- Formación específica de los riesgos del puesto de trabajo para las nuevas incorporaciones del año en curso.
- Manipulación manual de cargas para personal de +55.
- Resultados de los estudios específicos de +55: mediciones iluminación, estudios ergonómicos, estudios de seguridad, etc.
- Formación en relación al uso y navegación por la nueva Intranet de INDUSBEB y nuevas tecnologías aplicadas.
- Riesgos específicos para +55 en el lugar de trabajo y procedimiento de trabajadores especialmente sensibles: circuito a seguir en caso de que el personal de +55 requiera medidas preventivas adicionales para la adaptación de su puesto de trabajo.

### Ejemplo de un programa de formación anual para el puesto de trabajo de operario de línea de +55 según la detección de necesidades realizada:

- Riesgos generales y específicos del puesto de trabajo para nuevas incorporaciones.
- Manipulación manual de cargas para personal de +55.
- Resultados de los estudios específicos de +55: mediciones iluminación, estudios ergonómicos, estudios de seguridad, etc.
- Formación en relación al uso y navegación por la nueva Intranet de INDUSBEB y nuevas tecnologías aplicadas.
- Riesgos específicos para +55 en el lugar de trabajo y procedimiento de trabajadores especialmente sensibles: circuito a seguir en caso de que el personal de +55 requiera medidas preventivas adicionales para la adaptación de su puesto de trabajo.
- Buenas prácticas de PRL en operario de línea:: casos prácticos explicados por parte de personal de +55 en relación a:
  - Accidentes por manipulación manual de cargas.
  - Medios mecánicos para la manipulación manual de cargas.
  - Casos de adaptación de puestos de trabajo.

## Caso Práctico

FORMACIÓN	DURACIÓN (horas)	FORMA IMPARTICIÓN	PERIODICIDAD
Riesgos generales y específicos del puesto de trabajo para nuevas incorporaciones.	2	Teórica	Cuando se incorporen nuevos trabajadores o si hay cambios de puestos de trabajo
Manipulación manual de cargas para personal de +55.	3	Teórica y práctica	Bianual
Resultados de los estudios específicos de +55: mediciones iluminación, estudios ergonómicos, estudios de seguridad, etc.	1	Teórica	Cuando se realicen estudios específicos
Formación en relación al uso y navegación por la nueva Intranet de INDUSBEB y nuevas tecnologías aplicadas.	4	Teórica y práctica	Año 2013 y cuando se requiera por necesidades específicas de trabajadores o si se realizan cambios de la Intranet
Riesgos específicos para +55 en el lugar de trabajo y procedimiento de trabajadores especialmente sensibles: circuito a seguir en caso de que el personal de +55 requiera medidas preventivas adicionales para la adaptación de su puesto de trabajo.	2	Teórica	Bianual
Buenas prácticas: Accidentes por manipulación manual de cargas.	1	Teórica	Cuando sucedan accidentes
Buenas prácticas: Medios mecánicos para la manipulación manual de cargas.	1	Teórica y práctica	Cuando se incorporen medios mecánicos nuevos o bianual
Buenas prácticas: Casos de adaptación de puestos de trabajo.	1	Teórica	Cuando se realicen adaptaciones específicas



## 5. Equipos de protección individual

EPÍS necesarios para el puesto de trabajo de operario de línea:

- Zapatos de seguridad (UNE EN 345, 346, 347).
- Gafas de protección química (UNE EN 374).
- Guantes mecánicos (UNE EN 388).
- Guantes térmicos (UNE EN 407).
- Protectores auditivos (UNE EN 352).

Posibles necesidades específicas para operarios de línea de +55:

- Zapatos de seguridad específicos: flexibilidad y peso.
- Gafas de seguridad graduadas.

Requisitos de compra y adecuación en base a sus necesidades:

- Que cumplan la normativa de homologación CE.
- Manual de uso y mantenimiento.
- Coordinación con Medicina del Trabajo.



## 6. Medicina del trabajo

Acciones de Medicina del trabajo del “Cuestionario de para trabajadores de edad avanzada” de la National Safety Council de USA

(Adapted from «Safety & Health Implications of an Aging Workforce,» by Glenn D. Daviet, Sedgwick CMS, Memphis, TN.)

<p><b>VISIÓN</b> Los trabajadores de edad avanzada pueden tener más problemas para ver textos pequeños o detalles finos, adaptarse a la oscuridad, ver en áreas sin buena iluminación, distinguir colores cercanos y evitar reflejos</p>	<p><b>Test de visión:</b> detección precoz de alteraciones de visión que podrían empeorar</p> <p><b>Evaluar la necesidad de herramientas de aumento:</b> ya sea para las pantallas de visualización de datos,...</p>
<p><b>AUDICIÓN</b> Entre el 25 y el 40% de los mayores de 65 años tienen alguna pérdida de audición</p>	<p><b>Audiometría:</b> evaluar la pérdida de audición y la necesidad de ayudas. La pérdida de audición no detectada puede causar la pérdida de comprensión de información importante</p>
<p><b>CAPACIDAD COGNITIVA</b> Los trabajadores de mayor edad pueden sacrificar velocidad por precisión en la toma de decisiones</p>	<p><b>Evaluar la capacidad de toma de decisiones y organización de tiempo</b></p>
<p><b>CONTROL DEL MOVIMIENTO</b> El tiempo de reacción es menor y la diferencia es mayor cuanto más compleja es la tarea de análisis y respuesta</p>	<p><b>Evaluar la movilidad, capacidad de reacción y la adaptación ergonómica</b></p> <p><b>Recomendar actividad física:</b> andar y fortalecer la constitución física puede mejorar el rango de movilidad y la habilidad de controlar el equilibrio</p>
<p><b>SALUD MENTAL Y ESTRÉS</b> Los trabajadores adultos afrontan diversos factores de riesgo, incluyendo enfermedades, discapacidades, medicación, hipocondría, dolor, miedo a la muerte y a la institucionalización, que todo ello puede conducir a la depresión</p>	<p><b>Evaluar problemas físicos:</b> evaluar y gestionar la salud puede ayudar a los trabajadores mayores a entender como mejorar sus condiciones estresantes y tener mejor sensación de autocontrol</p>

## Caso Práctico

<b>EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD FUNCIONAL</b> Usar el proceso de evaluación de la capacidad funcional para determinar si el trabajador tiene la capacidad física y cognitiva para realizar su trabajo	1. crear una lista detallada de las demandas físicas y cognitivas del trabajo: requerimientos físicos, ritmo de trabajo, factores ambientales como temperatura, iluminación, ruido..., requerimientos sensoriales y requerimientos cognitivos
	2. realizar una evaluación funcional del trabajador para determinar la capacidad de realizar el trabajo: historia clínica, examen físico, tests específicos: visión, audición, capacidad aeróbica, fuerza y equilibrio
	3. analizar los resultados para determinar si el trabajador es apto para el trabajo o requiere medidas preventivas adicionales y/o formación para realizar mejor su trabajo
	4. reevaluar la capacidad funcional cada vez que el trabajador tenga cambios de salud o cambios en el trabajo por motivos inexplicables

La actividad sanitaria del servicio de prevención está regulada por el RD 843/2011, y en base a los riesgos presentes al lugar de trabajo y teniendo en cuenta que la trabajadora es mayor de 55 años, proponemos:

- Realizar un **examen de salud** según evaluación de riesgos de operaria de línea de producción. Añadir test de visión, audiometría y exploración de la **movilidad, fuerza y equilibrio**.
- Realizar específicamente un **electrocardiograma** según protocolo de movilización manual de cargas y posturas forzadas.
- Registrar las ausencias laborales por motivos de salud y conocer las **enfermedades crónicas que padece**.
- Evaluar específicamente el **riesgo cardiovascular** en función de la tensión arterial sistólica, el colesterol y su edad. Valorar otros factores de riesgo como trigliceridemia, glucosemia, consumo de tabaco, actividad física, ...
- Planificar y desarrollar un **programa de promoción de la salud individual** en función de los resultados de salud global y de su intención de cambio de conducta (Modelo de Prochaska y DiClemente): deshabituación tabáquica, alimentación saludable (requerimientos de calóricos totales, equilibrio nutricional del calcio, hierro, vitamina D, ...), actividad física regular como andar 10.000 pasos al día, ...
- Aplicar **Medidas preventivas adicionales** especificadas en el documento de Resultados del Examen de salud:
  - limitar la movilización de cargas de más de 15 kgs según ISO/PDTR 12295.
  - evaluar si requiere otras adaptaciones del lugar de trabajo en función de su estado de salud, como evitar el horario nocturno (en el caso de trabajar a turnos)
- Proponer **formación continuada específica** para trabajadores mayores según sus tareas habituales, como un taller espalda sana, tonificación y relajación muscular, higiene del sueño y descansos saludables, técnicas de relajación y de introspección, etc.



## 7. Controles periódicos

¿Quién los realizará?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mandos intermedios.</li><li>- Trabajadores.</li><li>- Trabajadores de +55.</li></ul>
¿Cuándo se realizarán?	Según planificación anual (VER EJEMPLO DE PLANIFICACIÓN DE CONTROLES PERIÓDICOS)
¿Qué zonas del hospital se revisarán?	
¿Qué aspectos se revisarán?	Puntos indicados en la lista de comprobación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo (VER EJEMPLO DE CHECK-LIST DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO)
¿Cuándo se modificarán los puntos a revisar?	En función de las aportaciones del personal que los realiza
¿Qué acciones se adoptarán para subsanar deficiencias identificadas?	Las acciones indicadas en el Check-list y se deberán incluir en la planificación de la actividad preventiva

## Caso Práctico

EJEMPLO DE PLANIFICACIÓN ANUAL DE CONTROLES PERIÓDICOS													
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Lugares de trabajo	Materia Prima	✓									✓		
	Envasado		✓									✓	
	Embotellado			✓									
	Paletizado				✓								✓
	Almacenes					✓							
	Mantenimiento						✓						
	Laboratorio							✓					
	Depuradora								✓				
	Oficinas									✓			
Puestos de trabajo	Dirección	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Personal administrativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Personal de Mantenimiento	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓
	Personal de laboratorio							✓					
	Operarios de línea	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓
	Personal de almacén					✓							
	Personal de depuradora								✓				
	Personal +55	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## Caso Práctico

EJEMPLO DE CHECK-LIST DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO						
Parámetros	Aspectos	Valoración			Observaciones	
		OK	Mejorable	NO OK		
Orden y limpieza	Pasillos	✓				
	Escaleras de acceso a las distintas plantas	✓				
	Planta	✓				
	Estanterías	✓				
	Almacenes	✓				
	Zonas cercanas a los cuadros eléctricos	✓				
	Salas	✓				
Equipos de trabajo	Estado de los distintos equipos de trabajo	✓				
	Manuales de instrucciones de los equipos de trabajo en el idioma oficial del estado		✓		No se dispone del manual de instrucciones del elevador de sacos	
	Los equipos disponen de la placa CE		✓		Elevadores eléctricos anteriores a 1995. Pendiente estudio adecuación al RD 1215/97	
	Se dispone de la declaración de conformidad CE		✓			
	+55	Equipos de trabajo adaptados a las necesidades del personal	✓			
		Equipos manejables y de peso no excesivo		✓		Incluir en plan de mantenimiento preventivo los medios mecánicos utilizados en materia prima
		Conocimiento práctico del uso de los equipos	✓			
		Manual de instrucciones en formato accesible y de fácil lectura			✓	Están en formato electrónico en la nueva Intranet y no saben como acceder
Cuadros eléctricos	Señalizados	✓				
	Cerrados		✓		Cuadros zona de pesadas no cerrados	

## Caso Práctico

EJEMPLO DE CHECK-LIST DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
Parámetros	Aspectos		Valoración			Observaciones	
			OK	Mejorable	NO OK		
Emergencia	Medios de extinción de incendios señalizados		✓				
	Medios de extinción de incendios no obstaculizados		✓				
	Vías de evacuación señalizadas		✓				
	Vías de evacuación no obstaculizadas			✓		Reubicar bidones zona materia prima	
	Puertas de evacuación no obstaculizadas		✓				
	Se encuentran los planos de evacuación expuestos en las distintas plantas		✓				
	Conocimiento por parte de los trabajadores de cómo actuar ante una emergencia (punto de evacuación, funciones...)				✓	Pendiente formación de emergencia	
	+55	El Plan de emergencia contempla las pautas a seguir con el personal +55				✓	Pendiente revisión plan de emergencia
		En las reuniones de emergencia participa el personal +55 aportando su experiencia		✓			
		El personal +55 que forma parte de los equipos de emergencia reúne las condiciones necesarias según examen de salud				✓	Pendiente realizar exámenes de salud para aplicar protocolos médicos específicos
		El personal que lo precisa está ubicado cerca de las vías de evacuación y/o salidas de emergencia		✓			
		Acceso garantizado al documento del Plan de emergencia y formación suficiente y adecuada al respecto				✓	Está en formato electrónico en la nueva Intranet y no saben como acceder

## Caso Práctico

EJEMPLO DE CHECK-LIST DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
Parámetros	Aspectos		Valoración			Observaciones	
			OK	Mejorable	NO OK		
Accidentes laborales	Comunicación al Trabajador designado del suceso de los accidentes		✓				
	+55	Conocen el circuito de investigación de accidentes	✓				
		Se garantiza la cumplimentación del campo específico del factor edad		✓		No siempre se cumplimenta este campo	
		Los trabajadores participan en la investigación	✓				
		Realizan sesiones informativas al resto del personal			✓	No se realizan	
Productos químicos	Fichas de Datos de Seguridad de todos los productos químicos			✓		Pendiente la ficha del alcohol etílico 90% y de las materias primas	
	Conocimiento por parte de los trabajadores de la ubicación de las Fichas de Datos de Seguridad			✓		No todos los trabajadores conocen su ubicación desde el cambio de la nueva Intranet	
	Envases adecuados e identificados y etiquetados			✓		Faltan etiquetas en los envases de transvase	
	Uso de Equipos de Protección Individual para la manipulación de los productos químicos		✓				
	+55	El formato de las Fichas de Datos de Seguridad es el adecuado para su acceso y lectura				✓	No conocen como acceder a las Fichas en la nueva Intranet
		El formato de las etiquetas de los envases es el adecuado para su lectura			✓		Difícil lectura debido a que la etiqueta es muy pequeña

## Caso Práctico

EJEMPLO DE CHECK-LIST DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO							
Parámetros	Aspectos		Valoración			Observaciones	
			OK	Mejorable	NO OK		
Manipulación Manual de Cargas	Uso de medios mecánicos para la manipulación de cargas (elevadores eléctricos, transpaletas manuales, etc.)			✓		No se utilizan	
	Cumplimiento de las indicaciones del procedimiento			✓		No se utilizan medios mecánicos	
	+55	Acceso y lectura garantizado al procedimiento específico				✓	No conocen como acceder a la nueva Intranet
		La manipulación de cargas se realiza con la ayuda de otros trabajadores (mínimo entre 2 personas)			✓		Lo realizan solos
		Conocimiento y uso de los medios mecánicos disponibles			✓		No siempre se utilizan por mala praxis de hábitos adquiridos y por falta de formación
Formación específica de buenas prácticas para manipulación de cargas				✓	No se ha realizado		
Residuos	Correcto uso contenedores de residuos		✓				
	+55	El formato de las etiquetas de los envases es el adecuado para su lectura		✓			
EPI's	Estado de los EPI's		✓				
	Uso de los EPI's correspondientes en las distintas actividades			✓		No se utilizan las gafas de seguridad durante la pesada de materias primas que lo requieren	
	Declaración de conformidad		✓			Dicha documentación está disponible en el departamento de mantenimiento	
	Registro de las entregas individuales de Equipos de Protección individual		✓				
	+55	Disponen de los EPIs específicos y adaptados		✓			

## Caso Práctico

EJEMPLO DE CHECK-LIST DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO						
Parámetros	Aspectos		Valoración			Observaciones
			OK	Mejorable	NO OK	
Información	Procedimientos accesibles a los trabajadores		✓			Hay copias en papel en la oficina de materia prima
	Instrucciones/Normas de trabajo accesibles a los trabajadores		✓			Hay copias en papel en la oficina de materia prima
	Conocimiento de riesgos del puesto de trabajo		✓			
	+55	Conocimiento de como acceder a la documentación	✓			Hay copias en papel en la oficina de materia prima
Oficinas	Ubicación pantallas		✓			
	Sillas regulables		✓			
	Reposapiés		✓			
	Reposamuñecas				✓	No se ha ofrecido a los trabajadores la posibilidad de solicitarlos
Procedimiento de modificación o incorporación de instalaciones o lugares	Comunicación a mantenimiento la incorporación de un nuevo equipo de trabajo, EPI, producto químico, diseño de nueva instalación o modificación de instalaciones existentes		✓			Se realiza a través de Compras y Mantenimiento
	+55	Se han contemplado las necesidades del personal +55 en la fase de diseño de nuevas instalaciones y/o modificación de instalaciones ya existentes			✓	
		Se tienen en cuenta las necesidades específicas del personal +55 antes de la adquisición de nuevos equipos de trabajo, EPIs y/o productos químicos			✓	
Coordinación de actividades empresariales	Comunicación al Trabajador Designado de la contratación de servicios con empresas externas			✓		No todos los departamentos informan al Trabajador designado de nuevas contrataciones de servicios con empresas externas
ETT's	Comunicación al Trabajador Designado de la contratación de trabajadores con ETT's		✓			

## Caso Práctico

EJEMPLO DE CHECK-LIST DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO					
Parámetros	Aspectos	Valoración			Observaciones
		OK	Mejorable	NO OK	
+55	El programa de formación incluye formaciones específicas para personal +55	✓			
	Se han evaluado los riesgos específicos del factor edad y se han establecido las medidas preventivas necesarias	✓			
	Se han establecido medidas preventivas adicionales para la adaptación de sus puestos de trabajo		✓		Pendiente adaptar algún puesto de trabajo
	Participan y son consultados en materia de PRL		ü		
	Alguno de los miembros del CSS es personal de +55			✓	



## 8. Participación y consulta

<b>EJEMPLO DE COMUNICADO DE RIESGO</b>	
<p><b>Lugar donde se observa el riesgo:</b> La etiqueta del envase de trasvase del alcohol etílico es muy pequeña y no se puede leer bien. Además, se borran enseguida debido a su uso.</p>	
<p><b>Situación o suceso peligroso:</b> Desconocimiento del contenido de un envase de un producto químico y riesgos que implica.</p>	
<p><b>Medidas propuestas:</b> Modificar la etiqueta del envase de trasvase a un tamaño más grande y plastificarlas para garantizar que no se desgasten tan rápido.</p>	
<p><b>NOMBRE DEL COMUNICANTE:</b> Operario de línea XXX</p>	<p><b>FIRMA:</b></p>
<p><b>ÁREA O DEPARTAMENTO:</b> Materia prima</p>	<p><b>FECHA:</b> 11/03/2013</p>
<p><b>Jefe de Equipo:</b> Jefe de Equipo 3</p> <p>Firma</p>	<p><b>Fecha:</b> 11/03/2013</p>
<p><b>Revisado por:</b> Trabajador designado y Médico del Trabajo del SPA</p> <p>Firma</p>	<p><b>Fecha:</b> 26/06/2013</p>

## Caso Práctico

EJEMPLO DE ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD			
Día reunión:	08/04/2013		
Hora:	10:00		
Lugar:	INDUSBEB		
Asistentes:	Delegados de Prevención		
	Miembros CSS por parte de la empresa		
	Trabajador designado (como asesor, con voz pero un voto)		
	Médico del Trabajo (como asesor, con voz pero sin voto)		
Ausentes:			
TEMAS A TRATAR SEGÚN ORDEN DEL DÍA			
1	Modificación de la zona de bidones de materia prima para facilitar el acceso para la apertura de bidones y poder reducir la altura		
2	Falta de formación específica sobre nuevas tecnologías para el personal de +55.		
3	Simulacro de emergencia		
4	Investigaciones de accidente de 25/02/2013: Operario de línea de 61 años. Tirón columna lumbar al mover el rodillo de film de plástico de la retractiladora		
5			
TEMAS TRATADOS / ACCIONES PREVISTAS		RESPONSABLE	FECHA PREVISTA
1	Se han solicitado presupuestos para modificar la zona de acceso para la apertura de bidones y reducir la altura	Responsable de Mantenimiento	25/09/2013
2	Se ha seleccionado ya la empresa que realizará dicha formación. Se están organizando las diferentes sesiones conjuntamente con los diferentes Jefes de Equipo	Responsable de formación Supervisoras de enfermería	Junio 2013
3	Se ha planificado la reunión de emergencia para junio de 2013	Trabajador designado	27/06/2013
4	Pendiente terminar implantación de acciones: formación presencial teórico-práctica de uso de medios mecánicos y formación de nuevas tecnologías (Ver punto 2 de dicha reunión)	Trabajador designado	Septiembre 2013
5			



## 9. Emergencias

### FICHA DE ACTUACIÓN ANTE UNA EMERGENCIA PARA UN OPERARIO DE LÍNEA DE +55 MIEMBRO DEL EQUIPO DE EVACUACIÓN

#### Actuaciones específicas para personal de +55:

- Realizar previamente el examen de salud para que Medicina del Trabajo valore si puede formar parte del Equipo de Evacuación. Por ejemplo, entre otros aspectos se revisaría: patologías osteomusculares, alteraciones de audición y/o visión, alteraciones psicológicas (estrés, ansiedad, depresión, fobias, etc.) y/o alteraciones cardiopulmonares.
- Participar en las reuniones del comité de emergencia para proponer medidas concretas.
- Valorar si existe personal de +55 que requiera actuaciones específicas como por ejemplo:
  - Ubicación cerca de las rutas de evacuación o salidas de emergencia.
  - Asignación de personal específico que le avise de una situación de emergencia.
  - Asignación de personal específico de acompañamiento ante una situación de evacuación.
  - Avisarle previamente en caso de que se trate de un simulacro de emergencia.

#### Si detecta un incendio:

- Si detecta un incendio, avise inmediatamente de la situación siguiendo el orden descrito:
  - Active el pulsador de incendios más cercano.
  - Llame al teléfono 333.
- Avise al Jefe de Emergencia y/o Intervención.
- Siga las indicaciones del Jefe de Evacuación y/o Intervención y transmita



## 10. Investigación de accidentes

¿Quién las realizará?	Trabajador designado																												
¿Quién participará?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mando intermedio del trabajador accidentado</li> <li>• Trabajador accidentado</li> </ul>																												
¿A quién se pasará copia?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medicina del Trabajo</li> <li>• Delegados de Prevención</li> </ul>																												
¿A quién se informará?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resto de trabajadores: MEDIANTE SESIÓN INFORMATIVA: Importante que los trabajadores de +55 expongan el accidente aprovechando su experiencia</li> <li>• Comité Dirección (en las reuniones trimestrales)</li> </ul>																												
¿Cuándo se realizarán?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En un plazo no superior a 3 días después del accidente</li> </ul>																												
¿Qué acciones se adoptarán para subsanar deficiencias identificadas?	Las acciones indicadas en la investigación del accidente y se deberán incluir en la planificación de la actividad preventiva																												
¿Cómo valorar los parámetros de probabilidad y consecuencias del formato de investigación del accidente?	<p>Método de la evaluación de riesgos del INSHT descrito en la FICHA 2:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td></td> <th colspan="4">Consecuencias</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>LD</th> <th>D</th> <th>ED</th> <th></th> </tr> <tr> <th rowspan="3">Probabilidad</th> <th>B</th> <td>T</td> <td>TO</td> <td>M</td> <td></td> </tr> <tr> <th>M</th> <td>TO</td> <td>M</td> <td>I</td> <td></td> </tr> <tr> <th>A</th> <td>M</td> <td>I</td> <td>IN</td> <td></td> </tr> </table>			Consecuencias						LD	D	ED		Probabilidad	B	T	TO	M		M	TO	M	I		A	M	I	IN	
		Consecuencias																											
		LD	D	ED																									
Probabilidad	B	T	TO	M																									
	M	TO	M	I																									
	A	M	I	IN																									

## Caso Práctico

EJEMPLO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE				
DATOS DE LA PERSONA QUE SUFRE EL DAÑO				
Nombre y apellidos:	XXX	Edad:	61	
Puesto de trabajo:	Operario de línea	Antigüedad empresa:	20	
Departamento:	Paletizado	Antigüedad puesto:	20	
CIRCUNSTANCIAS DEL ACCIDENTE/INCIDENTE				
Lugar del Accidente:	Retractoradora			
Trabajo habitual:	Si	Testigos:	Operario de línea YYY	
Accidente con baja: Sí	Sí	Accidente sin baja:		
Incidente:		Accidente sin lesiones:		
Fecha:	25/02/2013	Día de la semana:	Miércoles	
Agente material:		Hora del día /trabajo:	23 h	
Descripción accidente (parte oficial):	El trabajador estaba cambiando el rodillo del film de plástico de la retractoradora cuando notó un tirón en la columna lumbar.			
Descripción del proceso de trabajo y fases que tenía que realizar el lesionado: El trabajador debería haber realizado la acción con la ayuda de otro/a trabajador/a y utilizar el elevador eléctrico específico para realizar dicha tarea.				
Descripción clara de la secuencia del accidente (anexar fotos, croquis,...): El trabajador estaba cambiando el film de plástico de la retractoradora.				
CONSECUENCIAS Y RESULTADOS LESIVOS PARA LA PERSONA				
Sin Lesión			Grave	Fallecimiento
Leve	✓		Muy grave	
Clase de lesión /localización:				

## Caso Práctico

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS			
Descripción de CAUSAS INMEDIATAS:			
Actos inseguros		Condiciones Peligrosas	
Operar equipos sin autorización		Lugares de trabajo inseguros	
Trabajar sin advertir		Peligro de incendio y explosión	
Trabajar sin proteger o asegurar		Falta de orden, limpieza o mantenimiento	
Trabajar a un ritmo inseguro		Ventilación deficiente	
Inutilizar los dispositivos de seguridad		Iluminación deficiente o excesiva	
Operar en equipos en funcionamiento		Instalaciones, maquinaria o equipos	
Utilizar inadecuadamente los equipos de trabajo	✓	Herramientas o útiles inadecuados	✓
No usar adecuadamente la protección personal		Equipo de protección personal inadecuado	
Situar, guardar o almacenar incorrectamente		Almacenamiento o manutención	
Manejo inadecuado de materiales		Procesos inadecuados	
Posición, postura o sobreesfuerzos inadecuados	✓	Exposición a contaminantes químicos	
Imprudencias; negligencias; alcohol, drogas		Exposición a ruidos y vibraciones	
		Exposición temperaturas	
		Exposición a radiaciones	
Descripción de CAUSAS BÁSICAS:			
Factores personales		Factores organización del trabajo	
Falta aptitud trabajador física o psicológica		Inadecuada gestión de la prevención	
Falta de formación	✓	Diseño inadecuado del puesto de trabajo	
Falta de práctica o experiencia		Inadecuado sistema de compras y gestión	
Excesivas exigencias físicas	✓	Inadecuado sistema de mantenimiento	
Excesivas exigencias mentales		Materiales, equipos o herramientas	
Falta de motivación		Instrucciones de trabajo inadecuadas	
Exceso de confianza	✓	Empleo indebido del equipo	✓
Descripción de CAUSAS ESPECÍFICAS DEBIDAS AL FACTOR EDAD (+55): Excesiva confianza durante la realización de la tarea. Además, la formación recibida previamente para el uso del elevador eléctrico de elevación de rodillos había sido on-line, motivo por el cual el trabajador no pudo realizarla correctamente debido a la falta de conocimientos informáticos.			

## Caso Práctico

EJEMPLO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE			
ACCIONES CORRECTORAS ADOPTADAS Y/O PROPUESTAS			
Descripción: Realizar sesiones informativas de concienciación sobre manipulación manual de cargas mediante medios mecánicos. Acciones específicas para personal de +55: Realizar formación presencial teórico y práctica del uso de medios mecánicos como el elevador eléctrico de rodillo. También realizar formación sobre el uso de herramientas y aplicaciones informáticas y realización de formaciones on-line.			
Responsable de la acción:		Supervisora de Planta	
Responsable de las acciones específicas de +55:		SPP +Técnico informática	
SEGUIMIENTO EJECUCIÓN Y EFICACIA DE LAS POSIBLES ACCIONES CORRECTORAS			
	Probabilidad	Consecuencias	Estimación del riesgo
Antes de medidas	A	D	I
Después medidas	M		
Investigación realizada por:		Trabajador designado	
Trabajadores que han participado en la investigación:		Trabajador accidentado (XXX), Operario de línea (YYY), Jefe de Equipo y Trabajador designado	
Entregado a:		XXX +Jefe Equipo +Médico del Trabajo +Delegados Prevención	



## 11. Modificación o incorporación de lugares, instalaciones, procesos. Adquisición de equipos o productos

### EJEMPLO DE CHECK-LIST DE MODIFICACIÓN O INCORPORACIÓN DE LUGARES, INSTALACIONES, PROCESOS

Centro de Trabajo	INDUSBEB			
Área o departamento	Materia Prima			
Puestos de trabajo implicados	Operario de línea			
NO Trabajadores implicados	1			
¿Hay trabajadores de +55?	Sí	Edad	61	
¿Qué modificación se requiere?	Modificar la zona de bidones de materia prima para facilitar el acceso para la apertura de bidones y poder reducir la altura			

Puntos a comprobar para personal de +55	OK	NO OK	Medidas propuestas por el Departamento solicitante	Medidas propuestas por SPP
Planos de trabajo adecuados		✓	Bajar el plano de trabajo	Modificar altura de plataforma de acceso
Distancias de alcance para las tareas a realizar		✓		
Mobiliario adecuado		✓	Modificar mesa	Idem
Iluminación suficiente	✓			

Departamento solicitante	Materia prima			
--------------------------	---------------	--	--	--

Validación por parte de Medicina del Trabajo				
¿Quién lo valida?	Médico del Trabajo			

Validación por parte del SPP	
¿Quién lo valida?	Trabajador designado



## 12. Coordinación empresarial

N.º	DOCUMENTACIÓN A COMPROBAR DE CADA TRABAJADOR DE LA EMPRESA EXTERNA
1	Informaciones y formaciones realizadas adecuadas para el personal de +55.
2	Examen de salud realizado específicamente para el personal de +55.
3	Registros de entrega de EPÍS (Adecuados para el personal +55)

N.º	DOCUMENTACIÓN A COMPROBAR DE LA EMPRESA EXTERNA:
4	Recibí de los riesgos y medidas de emergencia del centro en el que se realicen las tareas.
5	Evaluación de riesgos que contemple aspectos específicos del personal de +55.
6	Investigaciones de accidentes realizadas que contemplen la valoración de las posibles causas debidas al factor edad (+55) y que establezcan las medidas correctoras y/o preventivas adecuadas para evitar accidentes similares a posteriori.
7	Fichas de Datos de Seguridad de los productos químicos en el idioma oficial del estado y en formato adecuado para el personal de +55.
8	Etiquetas de los envases de los productos químicos fácilmente leíbles.
9	Manuales de instrucciones de los equipos de trabajo en el idioma oficial del estado y en formato adecuado para el personal de +55.

## Caso Práctico

LEYENDA	
OK	Correcto
NO	Incorrecto
%	Incompleto
NA	No Aplica
	Correcto (Pueden realizar los trabajos)
	Incompleto (Pueden realizar los trabajos)
	Incorrecto (NO podrán realizar los trabajos)

TRABAJADORES	EMPRESA	DOCUMENTACIÓN A REVISAR DE LOS TRABAJADORES			DOCUMENTACIÓN A REVISAR DE LA EMPRESA					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
X	Limpieza	OK	OK	OK	OK	OK	NA	OK	OK	OK
Y		OK	OK	OK						
Z		OK	OK	NO						
W	Mantenimiento	NO	NO	OK	OK	% (no incluye aspectos para personal +55)	OK	NA	NA	NO
Q		OK	NO	OK						
T		NO	NO	OK						



## Experiencias en la Unión Europea

Algunos ejemplos prácticos a nivel europeo de «*Meggeneder Oskar, Christian Boukal: Healthy work in an ageing Europe. ENWHP, 2005*»:

- Instituto de Promoción de la Salud en el Trabajo: Programa «**Envejecimiento activo**» se basa en reducir el trabajo pesado y aumentar la complejidad. También mezclar las distintas generaciones presentes en la organización.
- Arbeitsleben (vida laboral) de Austria: Programa «**Vida laboral adaptada a la edad**» se basa en analizar los trabajos existentes (tareas, demandas, cualificaciones,...) y evaluarlos por los mismos trabajadores para diseñar planes de desarrollo personal en función de la edad y el lugar de trabajo.
- Cadena de alimentación EDEKA: «**Tienda 50+**» es un supermercado donde todos los trabajadores contratados son mayores de 50 años anteriormente desempleados. Tienen un plan específico de formación para movilización de cargas.
- Cadena de alimentación NETTO: «**Tiendas senior**» donde se prioriza la contratación de mayores desempleados llegando a más del 50% de los trabajadores por encima de los 50 años de edad.
- Banco Nacional de Islandia: Programa «**Retiro: futuro nuevo**» que prepara para el cambio a trabajadores de edad avanzada para el retiro.
- Swisscom Fixnet: Programa «**50plus**» donde se tiene en cuenta el potencial de los trabajadores mayores, aportando diferentes modelos de carrera profesional, jubilación gradual, trabajo parcial, flexibilidad laboral, etc.
- Voestalpine AG Linz Austria: Programa «**Oportunidades laborales para mayores**» que sirve para minimizar las barreras de exclusión de mayores. Un ejemplo es reducir la nocturnidad y cambiar la turnicidad para mayores.
- Islandsbanki de Islandia: los trabajadores pueden escoger la edad de jubilación a los 65 o 67 años, y los preparan mediante un curso para afrontar el cambio de estilo de vida.
- Storebrand ASA de Noruega: > 60 años tienen 3 días de vacaciones extra y 1 hora semanal de entrenamiento físico a la semana, >64 años tienen una reducción de la jornada laboral, favorecen el teletrabajo para mayores.
- Prisión de Gothenburg: favorece el rol de mentor a los >50 años.
- AEH Zentrum: uso del cuestionario Work Ability Index para gestionar los casos según la edad y capacidades.
- Schwedische Zellulose AG Laakirchen: reducción de 39 a 34 horas semanales para mayores de 50 años que trabajan a turnos, sin reducción del salario.
- Federación de Sindicatos de Austria: realizar micropausas para disminuir los requerimientos físicos en trabajadores mayores.
- Volvo: función de mentor de los trabajadores mayores para entrenar a los más jóvenes.
- Hospital UZ Leuven: > 45 años tienen 1 día de fiesta extra al mes, > 50 años 2 días, > 55 años 3 días. Rol de mentor de los mayores para principiantes.
- ABB: aplican planes de desarrollo a 10 años orientadas a la transmisión del know-how de mayores a jóvenes, favorecen el trabajo parcial y la jubilación parcial.



## Bibliografía

- Trabajo Saludable en una Europa que Envejece. Estrategias e Instrumentos para prolongar la Vida Laboral. ENWHP. European Network for Workplace Health Promotion
- [https://osha.europa.eu/es/priority\\_groups/ageingworkers/index\\_html](https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers/index_html)
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Boletín Oficial del Estado, nº 158, Sec. 1, pág. 70693-70703
- Web del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales, e Igualdad. Consultada febrero 2013. <http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm>
- Anexo IV del Real Decreto del 772/1997 de 30 de Mayo (modificado parcialmente por Real Decreto 1598/2004 de 2 de Julio)
- Encuesta de salud de Cataluña 2011. Generalitat de Catalunya, 4ª Ed., 2012
- Memoria del Institut Català d’Avaluacions Mèdiques 2011. Generalitat de Catalunya
- XXI Diada de la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball: “Trabajadores Especialmente Sensibles: una propuesta de actuación”. Prev Riesgos Labor 2012; 15 (2): 90-9
- Meggeneder Oskar, Christian Boukal: Healthy work in an ageing Europe. ENWHP, 2005
- Subapartado de Envejecimiento del Portal de promoción de la salud en el trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnnextoid=2e32b8291ae25310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=71bdc4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Bien vieillir au travail. INRS 2012

## Glosario de principales términos de aplicación

**Prevención:** «el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo». (Ley 31/1995, art.4)

**Riesgo laboral:** «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo». (Ley 31/1995, art.4)

**Accidente de trabajo:** «se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.» (RD Legislativo 1/1994)

**Equipo de Protección Individual (EPI):** «cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.» (Ley 31/1995, art.4)

**Evaluación de los riesgos laborales:** “proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”. (RD 39/1997)

## Anexos

**Trabajador especialmente sensible:** «aquellos trabajadores cuyas características personales propias o estado biológico conocido, incluyendo las situaciones de discapacidad física, sensorial o intelectual, les hagan espacialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo». (Ley 31/1995)

### Marco legal aplicable a las políticas en materia de prevención de riesgos laborales y envejecimiento

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- NTP 367: Envejecimiento y trabajo: gestión de la edad.

### Acrónimos

- PYMES: Pequeñas y Medianas Empresas.
- RRHH: Recursos Humanos.
- PRL: Prevención de Riesgos Laborales.
- EPIs: Equipos de Protección Individual.
- SPPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- INSHT: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ATEX: Atmósferas Explosivas.
- CSS: Comité de Seguridad y Salud.
- LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- MT: Medicina del Trabajo.
- SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

## Anexos

- CE: Conformidad Europea.
- SPP: Servicio de Prevención Propio.
- UNE: Una Norma Española.
- RD: Real Decreto.
- Kgs: kilogramos.
- ETTs: Empresas de Trabajo Temporal.
- TSPRL: Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.



**PRE✓ENCIÓN**  
DE RIESGOS LABORALES