



CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Laboral. La CE propone 15 medidas para fomentar la movilidad de los trabajadores. - 04/01/2008

Laboral. Sobrecarga de trabajo, modalidad de acoso laboral más frecuente, según estudio de la U. de La Sabana. - 04/01/2008

Laboral. El 92% de los directivos se considera muy buen jefe, pero solo el 67% de sus empleados lo ratifica. - 02/01/2008

Salud. Trabajar en horario nocturno puede producir cáncer. - 31/12/2007

Laboral. Necesidad de prevención y de investigación. - 30/12/2007

Laboral. Las ejecutivas tiran la toalla. - 30/12/2007

Salud. La exposición al humo ambiental del tabaco puede causar 1.228 muertes al año. - 11/01/2008

Málaga. Los expedientes por acoso laboral aumentan un 41% en un año. - 11/01/2008

Andalucía. Las nuevas enfermedades del XXI. - 10/01/2008

Castellón. CSI-CSIF afirma que el 11,5 por ciento de las bajas del profesorado en este curso es por depresión. - 10/01/2008

Laboral. El 90% de los trabajadores considera que el lugar de trabajo influye en la productividad. - 09/01/2008

Laboral. Mi empresa se traslada, ¿qué puedo hacer? - 07/01/2008

Andalucía. Arenas pide rebajas fiscales para empresas ejemplares en prevención ante la preocupante evolución de los siniestros. - 16/01/2008

Salud. Gastroenteritis transmitida a través de teclados de ordenadores. - 14/01/2008

Baleares. La Administración no contratará empresas con sanciones laborales muy graves. - 22/01/2008

Laboral. Los accidentes de trabajo mortales descienden un 12,8%. - 21/01/2008

Laboral. Sólo 148.000 trabajadores en toda España han decidido extender su vida laboral más allá de los 65 años. - 20/01/2008



CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Laboral. La CE propone 15 medidas para fomentar la movilidad de los trabajadores. - 04/01/2008

La Comisión Europea ha propuesto un plan de acción para el periodo 2007-2010 con 15 medidas concretas para fomentar la movilidad de los trabajadores que pretende suprimir los 'obstáculos' a los que todavía se enfrentan los ciudadanos comunitarios que buscan empleo en otro Estado miembro.

En la actualidad, sólo el 2% de los ciudadanos de la UE en edad de trabajar viven y trabajan en otro Estado miembro. Bruselas cree que ello se debe a factores como los obstáculos jurídicos y administrativos, el coste y la disponibilidad de la vivienda, las perspectivas de empleo de los cónyuges, la portabilidad de las pensiones, las barreras lingüísticas y el reconocimiento de las cualificaciones profesionales en los otros países de la UE.

El plan de acción presentado por el Ejecutivo comunitario recoge 15 medidas cuyo objetivo es eliminar estos obstáculos en los próximos 4 años y que cubren cuatro dominios principales. En primer lugar, la mejora de la legislación sobre coordinación de la seguridad social y portabilidad de los derechos de pensión profesional.

Fuente de Datos: barcelonactiva





CSI-CSIF ANDALUCÍA

FORO PREVENCIÓN N° 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

Laboral. Sobrecarga de trabajo, modalidad de acoso laboral más frecuente, según estudio de la U. de La Sabana. - 04/01/2008

El 20% de los casos analizados corresponde a esta situación, que les produce a los trabajadores pesadillas e insomnio. Según el estudio, 10 de cada 100 personas son víctimas de acoso en su trabajo.

La razón de la sobrecarga es la búsqueda de más productividad por parte de las empresas, según el estudio. Pero esa búsqueda no va de la mano de una organización eficiente del trabajo.

Vacío legal

A pesar de que imponer trabajo en exceso es la modalidad más común de acoso, no está en la lista que trae la ley sobre el tema, en vigencia desde el año pasado. Así lo advierte María Claudia Peralta, investigadora principal de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Sabana.

Peralta explica que, a diferencia de otros países, la ley colombiana no contempla el acoso laboral proveniente de prácticas o políticas de la organización como la sobrecarga, cambios en turnos y publicar logros y no logros de los trabajadores, hechos que afectan el desempeño y la autoestima de los mismos.

La ley nacional se limita a calificar como acoso formas de interacción atípica entre personas (con los compañeros o con el jefe), como el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección.

En el caso del trabajo excesivo, la ineficiente organización del trabajo y la presión que sufren los empleados se encuentran asociadas a cambios en las relaciones laborales y a mayores exigencias en busca de niveles superiores de productividad. Cambios que están afectando negativamente a los empleados y que generan estos riesgos psicosociales que comprometen la calidad de vida.

De otra parte, se encontró que los más acosados son los jóvenes, por su edad y falta de experiencia. Sin embargo, las personas mayores de 35 años son las más susceptibles, pues sienten que pueden ser despedidas con mayor facilidad.

Teniendo en cuenta las conclusiones de sus pesquisas, los psicólogos de La Sabana aconsejan que para frenar el acoso laboral es necesario que las compañías revisen sus modelos gerenciales, de liderazgo, de planeación y de distribución de labores.

Peralta explica que en cuanto a la recarga de trabajo las diferentes organizaciones deben replantear el rediseño de los puestos de trabajo para generar mayor autonomía y que las personas se sientan más identificadas. Adicionalmente deben programar tareas variadas, manejando una adecuada planeación de la organización y del trabajo por realizar, con el fin de no desgastar al trabajador en cosas que no son prioritarias.

El estudio se hizo en dos países



CSI-CSIF ANDALUCÍA

"Las compañías que sufren procesos de compra o de reestructuración deben formar líderes que manejen los conflictos con la comunicación. De igual manera, los jefes de área no deben considerar al empleado solamente como alguien productivo, sino como una persona que tiene necesidades", enfatiza Peralta.

La investigación se realizó en Tarragona (España) y Bogotá, mediante una encuesta a 418 trabajadores de diferentes empresas. En la ciudad española, el 11,6 por ciento de los encuestados manifestó haber soportado algún tipo de acoso laboral en los últimos seis meses. En la capital colombiana lo hizo el 10,4 por ciento.

Según los investigadores de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Sabana, en países como Colombia el acoso laboral tiene mucho que ver con la cultura machista.

Esta hace que los conflictos no se solucionen de manera creativa, que no haya una colaboración estrecha entre los compañeros de trabajo y que exista una tendencia al autoritarismo, que impide la denuncia de esta clase de abusos.

Presión que lleva hasta el suicidio

Juan Carlos Forero, ingeniero de una multinacional, se suicidó hace unos meses tras sufrir durante tres años una de las modalidades de acoso laboral más reportadas: exceso de trabajo, amén de amenazas veladas, negación de vacaciones ya programadas y tareas sin sentido.

Algunos de los comentarios que recibía Forero de sus jefes eran: "Si quiere irse de vacaciones, váyase, pero no sabemos qué pasará cuando regrese"; "Si no se queda a trabajar hasta tarde, quién sabe qué pase mañana". Además, le decían que hiciera ciertos informes que jamás eran vistos ni utilizados.

El caso de Forero no es único. De hecho, el 2 por ciento de los trabajadores que se sienten acosados ha intentado suicidarse, de acuerdo con un estudio de la Universidad de la Sabana.

Fuente de Datos: eltiempo.com





CSI-CSIF ANDALUCÍA

FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

Laboral. El 92% de los directivos se considera muy buen jefe, pero solo el 67% de sus empleados lo ratifica. - 02/01/2008

El 92% de los directivos consideran que son excelentes o buenos jefes, sin embargo, tan sólo el 67% de los empleados valora positivamente las habilidades directivas de sus superiores e incluso un 10% les evalúa de manera negativa, según un estudio realizado por Hudson.

La consultora especializada en búsqueda y selección de personal realizó este estudio entre 1.050 profesionales europeos para conocer la opinión que tienen los directivos de su desempeño como jefes y contrastarla con sus empleados directos.

Los resultados revelaron que muchos jefes no tienen ninguna pista de cómo son percibidos por sus subordinados, ya que sólo el 26% de los empleados ha tenido la oportunidad de realizar una evaluación formal del desempeño de sus jefes.

Por otra parte, uno de cada cuatro directivos se queja de que no ha recibido formación específica en liderazgo y gestión de equipos, competencias clave para desempeñar su función.

Según la investigación de Hudson, al 41% de los empleados les gustaría ocupar el puesto de su jefe, aunque sólo la mitad de éstos (54%) lo quiere de verdad.

En cuanto a diferencias por géneros, los hombres muestran más entusiasmo que las mujeres a la hora de aceptar el cargo de su jefe, ya que un 60% de los empleados lo haría, frente al 47% de las empleadas. Estas diferencias también son significativas entre los empleados que tienen hijos a su cargo (un 62% aceptarían el puesto) y los que no los tienen (48%).

Fuente de Datos: Europa Press





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Salud. Trabajar en horario nocturno puede producir cáncer. - 31/12/2007

En una época era una herejía científica sugerir que el fumar contribuía a contraer cáncer del pulmón. Ahora otra idea anteriormente rechazada está siendo aceptada: los trabajos con turnos de noche pueden hacer aumentar el riesgo de cáncer.

El mes que viene, la Agencia Internacional de Investigaciones de Cáncer, (IARC), de la Organización Mundial de la Salud, va a clasificar los trabajos de horas irregulares como probablemente cancerígenos. Eso pondrá esos empleos en la misma categoría que agentes carcinógenos tales como los esteroides anabólicos, la radiación ultravioleta y los gases generados por los motores de diésel.

Si la teoría de los trabajos de horarios irregulares llegara a ser probada, millones de personas en todo el mundo estarían afectadas. Los expertos calculan que casi 20 por ciento de la población laboral en los países desarrollados trabaja de noche.

Es un giro sorpresivo para una idea que los científicos al principio describieron como alocada, afirmó Richard Stevens, epidemiólogo de cáncer y profesor del centro de salud de la Universidad de Connecticut. En 1987, Stevens publicó una ponencia sugiriendo un vínculo entre la luz en la noche y el cáncer del seno.

En aquel momento estaba tratando de entender por qué el cáncer de la mama repentinamente aumentó a comienzos de los años 30 en las sociedades industrializadas, donde el trabajo nocturno se consideraba un sello de adelanto. La mayoría de los científicos se quedaron confundidos con el planteamiento.

Pero en años recientes, varios estudios han hallado que las mujeres que trabajan de noche son más propensas al cáncer de seno, y que los animales que se someten a pruebas en las que los períodos de luz y oscuridad se alteran artificialmente desarrollan más tumores cancerosos y mueren más jóvenes.

También hay estudios que muestran que es posible que los hombres que trabajan de noche tengan una mayor incidencia de cáncer de próstata.

Esas investigaciones se han realizado mayormente entre enfermeros y empleados de líneas aéreas, por lo que se requieren más estudios en poblaciones más diversas para confirmar o negar las conclusiones.

Los expertos consideran que la evidencia es limitada, pero el vínculo entre trabajar de noche y el cáncer es posible.

Hay pruebas, afirmó Vincent Cogliano, director del programa Monographs de la IARC, que decide las clasificaciones carcinógenas. Existe un patrón suficiente entre las personas que trabajan a deshoras para reconocer que el peligro de cáncer aumenta, pero no podemos excluir la influencia de otros factores.

Los estudios sugieren una correlación entre las personas que trabajan de noche y un mayor incidencia del cáncer. Pero las causas del mal podrían estar relacionadas



CSI-CSIF ANDALUCÍA

con algo más que hacen las personas que trabajan turnos irregulares y que las investigaciones no han determinado.

Los científicos sospechan que el trabajo de noche es peligroso porque interrumpe el reloj biológico del cuerpo. La hormona melatonina, que impide la creación de tumores, es normalmente producida en la noche.

La luz limita la producción de melatonina, de modo que los que trabajan con luz artificial en la noche pueden tener niveles más bajos de dicha hormona, lo cual los científicos creen que puede hacer aumentar las posibilidades de desarrollar cáncer.

Fuente de Datos: el Nuevo Herald





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Laboral. Necesidad de prevención y de investigación. - 30/12/2007

Entre las posibles causas de las altas tasas de siniestralidad y de enfermedades profesionales indicadas se incluyen la falta de experiencia de los trabajadores jóvenes, su inmadurez física y psicológica, su insuficiente sensibilización a los problemas relacionados con la salud y la seguridad, y la deficiente respuesta de las empresas a estas circunstancias a través de la formación, la supervisión y las medidas de seguridad adecuadas, así como la asignación de los puestos de trabajo apropiados para los jóvenes. Los riesgos de tipo laboral que afectan a los trabajadores jóvenes deben ser tomados en serio. Muchos de los factores de riesgo se consideran todavía inherentes a su comportamiento proclive al riesgo o al carácter temporal de su dedicación al trabajo.

Es preciso adoptar medidas específicas en el terreno de la educación y de la formación, al igual que en la práctica diaria en el lugar de trabajo.

Algunos estudios indican asimismo que las medidas de rehabilitación podrían estar menos orientadas a los trabajadores jóvenes y que sus plazos de recuperación más cortos podrían apuntar también a una falta de sensibilización respecto a los riesgos a los que están expuestos y a sus consecuencias.

La información disponible sobre los sectores en los que trabajan los jóvenes indican que debería focalizarse hacia ellos la ayuda en materia de prevención y formación en el campo de la seguridad y salud en el trabajo (SST). La información disponible sobre los principales riesgos para su salud revela también que los empresarios y ellos mismos tienen necesidad de una mayor sensibilización al respecto.

Algunas recomendaciones para la investigación y la práctica:

- centrarse en los sectores en los que los trabajadores jóvenes están expuestos a más riesgos.
- centrarse en los riesgos más frecuentes, para sensibilizar a los empresarios y a los propios trabajadores jóvenes.
- centrarse en las agencias de trabajo para mejorar la sensibilización de los trabajadores jóvenes sobre los riesgos a los que están expuestos.
- informar a los inspectores acerca de los sectores en los que trabajan la mayoría de los jóvenes y de los riesgos a los que se exponen.
- tener en cuenta las necesidades concretas de grupos específicos de trabajadores jóvenes (hombre/mujer, inmigrante, etc).
- prestar especial atención a los trabajadores temporales y a tiempo parcial. En el asesoramiento deberá subrayarse la importancia de una atención especial a los trabajadores jóvenes y una orientación específica al respecto a los empresarios, inspectores y servicios de prevención.
- incluir los problemas de los trabajadores jóvenes en las directrices aplicables al trabajo por turnos.
- readaptar las políticas de rehabilitación y empleabilidad de los trabajadores lesionados de forma que abarquen también a los trabajadores jóvenes.



FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

CSI-CSIF ANDALUCÍA

- incluir los temas de SST en la educación. Este aspecto es especialmente importante para los trabajadores que acceden a empleos precarios, los cuales reciben menos formación en el trabajo y son difíciles de localizar.

Fuente de Datos: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo





CSI-CSIF ANDALUCÍA

FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

Laboral. Las ejecutivas tiran la toalla. - 30/12/2007

El 30% de las directivas renuncian a su cargo al no poder conciliar trabajo y familia.

Mujeres, madres, profesionales: la trinidad de la superwoman entra en crisis a juzgar por el 30% de ejecutivas que llegan a renunciar a su cargo ante la imposibilidad de hacer compatibles trabajo y casa, profesión y crianza de los hijos. O, más sencillamente, horarios: el del cole y la reunión a última hora de la tarde. Es la situación que reflejan los datos del informe Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas, realizado por el IESE Business School, de la Universidad de Navarra. Si el 87% de las mujeres señala las cargas familiares como principal obstáculo en su trabajo, según la Encuesta de Población Activa (EPA), o, en 85 de cada 100 casos, son ellas quienes cuidan de menores y mayores dependientes, el colectivo de profesionales no es una excepción.

La cultura de empresa no discrimina a las mujeres, sino a las madres, según la profesora Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE. Cuando se trata de ocupar puestos directivos, el techo de cristal luce babero, chupete y biberón. La promoción de las mujeres es más fácil en las pymes -el 33% de las de nueva creación son además de titularidad femenina-, aunque implica casi siempre sensación de doble jornada y sería imposible sin el apoyo de las parejas, que también suelen ocupar cargos directivos. De ese 30% de eventuales desertoras de alto rango, "el 32% de ellas señalan estilos de dirección imposibles [reuniones a última hora, exceso de horas, etcétera]. Por eso el 59% cambia de trabajo para conciliar, el 27% crea su propia empresa y el 12% de mujeres acaba optando por el autoempleo. El resto abandona. Todas ellas demandan una mejor organización del tiempo", explica Chinchilla, coautora del informe.

La radiografía de la profesional conciliadora arroja los siguientes perfiles: el 31% saca a la familia adelante sola, el 30% experimenta la incomprensión de jefes y compañeros de trabajo cuando ejerce de madre [lleva al hijo al médico o falta al trabajo por cuestiones domésticas], y 22 de cada 100 confiesan tener en su compañero o marido "el principal lastre de su carrera", enumera Chinchilla. Consuelo León, coautora del informe, sostiene que "son los directivos los que crean cultura de empresa; si ellos, y ellas, logran conciliar, introducirán flexibilidad en la estructura. La cúspide de las empresas es el laboratorio donde se prueba la receta de la conciliación".

María Sánchez, de 40 años, era responsable del departamento financiero de una multinacional; hoy es sólo madre de cuatro hijos de 10 a 2 años. "Al mes y medio del primer parto ya me había reincorporado, a cambio de poder hacer medias jornadas sueltas según la necesidad. Con el segundo intenté hacer lo mismo, aunque sabía que mi jefe me estaba buscando un sustituto, pero con el tercero vi que era imposible conciliar. A mi superior le gustaba calentar la silla; no podía llegar al listón que imponía mi cargo, y me asfixiaba al intentarlo. Problemas escolares de mi hijo mayor me convencieron de que la familia era lo primero, lo irremplazable. Y dejé el trabajo", relata.

Begoña Malagón tiene 40 años y es madre de tres hijos de 11, 5 y 2. "Era representante de cadenas hoteleras de lujo. Viajaba sin parar. Podía volver de



CSI-CSIF ANDALUCÍA

República Dominicana un domingo e irme el lunes a Vietnam. Como mucho, pasaba diez días al mes en casa. La experiencia del primer hijo fue durísima, y eso que teníamos una empleada interna. Pero lo pasé fatal, tan mal que, aunque me costó mucho decidirme, al quedarme embarazada del segundo lo dejé", cuenta. Ahora lleva cinco años sin trabajar "y la casa se me cae encima, aunque me voy a dar un plazo para que el pequeño crezca. Soy muy madre, pero también me gusta mi trabajo". La renuncia le supuso un coste económico: "Dejé de ganar muchísimo dinero, pero con menos ingresos en casa no habría podido hacerlo, así que de alguna manera soy una privilegiada". ¿Y la posibilidad de que hubiera sido su marido el que renunciara? "Ni se le ha pasado por la cabeza. Se ve que nos toca a nosotras". El futuro, profesionalmente hablando, no la asusta: "Puedo reengancharme, porque la empresa es de mi marido; lo tengo mucho más fácil que otras".

La reincorporación es, precisamente, la parte más amarga de la historia para Amparo Mencía, periodista, de 43 años y madre de dos chicos de 13 y 8, en casa desde hace un lustro una vez constatada la incompatibilidad del maratón laboral y el familiar (era jefa de programación de un canal televisivo, con jornadas de quince horas). "Ya no puedes volver a ejercer, no puedes retomar la profesión porque pierdes oportunidades, músculo y contactos. Te descapitalizas, en suma. Ya eres demasiado mayor, y además las empresas te ven con desconfianza, porque eres capaz de anteponer la familia a otros intereses. La empresa ya no te va a pedir que te quedes hasta las 10 de la noche, porque saben que puedes decir que no. Prefieren a un joven mileurista", sentencia. La, a su juicio, disparatada organización del trabajo no es un factor que ayude: "No hay jornadas compartidas, ni medias jornadas. No es lógico que en este país haya dos horas para comer y reuniones importantes a las 8 de la tarde. Para mí, como madre, quedarse hasta las tantas es innegociable, pero debería serlo también para los hombres. Los hombres tampoco pueden conciliar, y ellos también quieren disfrutar de sus hijos".

La existencia de casos como los de María, Begoña o Amparo no demuestra que la conciliación sea misión imposible, según Chinchilla. "Prefiero hablar de integrar en vez de conciliar, porque trabajo y familia no son contrarios. Las dificultades tienen que ver con cuestiones estructurales: las empresas siguen siendo pensadas por y para hombres, son rígidas, impermeables a la maternidad o la paternidad. El agente de cambio está siendo la madre; donde hay mujeres, hay más flexibilidad", señala. Mientras, "es cierto que algunas deciden tirar la toalla, y toneladas de talento femenino se desperdician. Pero no hay que censurar su decisión y menos considerarlas unas marujas: al contrario que en Alemania, donde a la madre que no se queda en el hogar se la llama despectivamente madre cuervo, todas deberíamos tener la oportunidad de hacerlo, porque el coste de la no conciliación permaneciendo en activo también es muy alto: provoca rotación y existencia de profesionales nómadas, fuga de talentos, absentismo real y emocional, desmotivación, etcétera".

Una de cada seis mujeres europeas entre los 15 y los 64 años desearía trabajar pero renuncia a ello debido a las cargas familiares, según datos de 2003 de Eurostat; la tasa de inactividad femenina es en la UE del 37,5%, 15 puntos superior a la de los hombres, según indicadores de Eurostat de diciembre de 2006. La guarda de los hijos y las responsabilidades familiares son los principales factores que explican la inactividad. En España, el 98,01% de las personas inactivas



FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

CSI-CSIF ANDALUCÍA

dedicadas en el primer trimestre de 2007 al cuidado de niños, enfermos, discapacitados o mayores eran mujeres, según la EPA.

Ejecutivas y directivas al margen, la insuficiente provisión de servicios por parte del mercado -guarderías, centros de día, cuidadores de dependientes, etcétera- explicaría en parte, según las fuentes consultadas, el abandono del trabajo. Pero la vuelta al hogar también podría interpretarse como una derrota del feminismo, sostienen otras. Soledad Murillo, responsable de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo, advierte de la merma de independencia que implica el retorno al hogar. "Permanecer en el mercado garantiza autonomía y recursos. Todos deberíamos poder tomar esa decisión, mujeres y hombres; trabajar o dejar de hacerlo debería ser una opción más dentro de la familia, igual que los pactos sobre el uso del tiempo. Pero quien decida abandonar el trabajo, y estamos hablando en concreto de mujeres, debería conocer las consecuencias que esto tiene: pérdida de derechos de cotización y descalificación profesional, sobre todo. Hoy el contrato matrimonial no incluye una cláusula de estabilidad y permanencia", afirma esta feminista.

Para Yolanda Besteiro, presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas, el regreso al hogar constituye "un paso atrás en la lucha. La incorporación al mundo del trabajo propicia autonomía económica y personal; dejar el trabajo tiene graves consecuencias en un Estado contributivo, que te atiende en función de lo que cotizas", señala. "Abandonar el mercado laboral no sale gratis", subraya Besteiro; "la vulnerabilidad se ceba más en las mujeres mayores y en las paradas de larga duración, una de las mayores bolsas de exclusión en España". Pero, lejos de constituir el canto del cisne del feminismo, Besteiro prefiere verlo sólo "como una señal de alarma".

Culpabilidad

Desbordamiento y culpabilidad son sentimientos paralelos en las mujeres que tiran la toalla. "Estaba sobrepasada por las circunstancias", recuerda María Sánchez, "y eso que mi marido me ayudaba mucho. Pero no podía evitar el cargo de conciencia. A las mujeres nos pesa la culpa. Por más que enunciemos el ideal de corresponsabilidad, al final nos lo echamos todo encima". Incide también en esa sensación de culpa Soledad Murillo: "Sientes que fallas en todo. Y lo peor es que los hombres no la experimentan jamás".

María Sánchez quiso compartir sus cuitas con congéneres en parecida situación, y se dirigió a Mujer, Familia y Trabajo, una de las pocas asociaciones que en España plantea el problema de la conciliación a partir de casos reales de desertoras del mercado laboral. A su sede madrileña se acercan cada semana dos mujeres profesionales con la misma idea: tirar su carrera por la borda, explica su presidenta, Gloria Juste. "Por sus características profesionales, son las que tienen un mayor nivel de exigencia laboral". Juste tiene muy claro a quién responsabilizar de este estado de cosas: "La forma de trabajar no favorece ni siquiera la cuenta de resultados de la empresa. Es un problema cultural: la empresa no da facilidades, pero lo peor es que desperdicia el talento femenino. Además, las mujeres no suelen aparcar el trabajo justo después del nacimiento de sus hijos, sino cuando empiezan a crecer, porque la franja de cero a tres años está más cubierta por las guarderías. Quienes se acercan a la asociación son mujeres en torno a los 40 años, de clase media-alta, es decir, aquellas que se supone que tienen más facilidades aunque



FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

CSI-CSIF ANDALUCÍA

sólo sea por su nivel de ingresos, que les permite contar con ayuda doméstica. Pero el desgaste no se ve compensado por ninguna ayuda", concluye.

Mujer, Familia y Trabajo recoge el testigo de un fenómeno veterano en otras latitudes. En 1984 echó a andar en Estados Unidos Mothers at Home, la primera asociación que proponía la vuelta al hogar como alternativa voluntaria. Hoy, una docena de grupos, con sus correspondientes variantes multiculturales -para mujeres de color, para mujeres judías, etcétera-, recuerda que el ejercicio de la maternidad es una opción más, y no un menoscabo. Hay muchos: Feminist Mothers at Home, Mothers & More (8.000 miembros), Fulltimemothers, etcétera.

Fuente de Datos: el país





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Salud. La exposición al humo ambiental del tabaco puede causar 1.228 muertes al año. - 11/01/2008

La exposición al humo ambiental del tabaco puede provocar la muerte de 1.228 personas al año en España, según un estudio de la Agencia de Salud Pública de Barcelona (ASPB) y del Instituto Catalán de Oncología (ICO) publicado en la revista "Tobacco Control".

El humo ambiental de tabaco está asociado a efectos sobre la salud como el cáncer de pulmón, enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios y otras patologías.

En el estudio se han evaluado las muertes atribuibles a la exposición al humo ambiental del tabaco en personas que nunca han fumado, a partir de tres encuestas de salud que analizan aspectos de tabaquismo llevadas a cabo en Barcelona, Cornellà de Llobregat y en Galicia.

Éste es el primer trabajo que aborda la mortalidad atribuible a la exposición al humo ambiental de tabaco en España, ya que hasta ahora solo se había estudiado el efecto del consumo de tabaco en los fumadores y sus consecuencias para la salud.

El estudio calcula la mortalidad atribuible a la exposición a este tipo de humo entre personas que no fuman, pero que están expuestas a él en casa o en el trabajo, y cifra en un mínimo de 820 las muertes en mujeres no fumadoras pero expuestas, y en 408 en el caso de los hombres.

Del total de estas muertes, el estudio señala que 771 de las registradas en mujeres fueron por dolencias cardiovasculares, y 49 por cáncer de pulmón. En el caso de los hombres, 348 fallecieron por problemas cardiovasculares y 60 por una neoplasia pulmonar.

Añade además este trabajo que si se incluyera también la exposición al humo ambiental de tabaco en tiempo de ocio, la mortalidad podría aumentar hasta un mínimo de 2.870 defunciones anuales.

Los investigadores esperan un descenso de la mortalidad atribuible al humo ambiental del tabaco en los próximos años, tras la entrada en vigor, el 1 de enero de 2006, de la Ley de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo, reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, principalmente en lo que se refiere al ámbito laboral.

Estudios recientes facilitados por el ICO señalan que actualmente el 91% de los trabajadores declaran trabajar en entornos donde no se fuma.

Fuente de Datos: yahoo.es





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Málaga. Los expedientes por acoso laboral aumentan un 41% en un año. -
11/01/2008

El Servicio de Defensa Legal, que tiene como principal objetivo combatir y eliminar la discriminación laboral a las mujeres, abrió en 2007 un 41% más de expedientes por acoso laboral en la provincia de Málaga con respecto al año anterior.

Este servicio, que se creó a finales de 1996 a través de un convenio de colaboración entre el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y los sindicatos UGT y CC. OO. de Andalucía, y que ha atendido a más de un centenar de mujeres en Málaga, se centra también en mejorar el acceso al empleo de las mujeres, así como la promoción profesional, las condiciones de trabajo y el mantenimiento del mismo.

De los 68 expedientes abiertos en 2007 -20 más que en 2006-, el 54% fue por acoso moral, seguido del 34% por maternidad, el 12 % por acoso sexual y el 10 % por acoso por razón de género, según indicó UGT- Málaga en un comunicado.

Así, la secretaria provincial de la Mujer y Juventud del sindicato, Mónica Palomo, recordó que «en tan sólo los tres primeros meses de 2007 se triplicó el número de casos respecto a 2006». Además, explicó que durante el pasado año este servicio recibió una media de cinco llamadas diarias relacionadas con temas como asesoramiento e información sobre asuntos como la lactancia, la baja por maternidad o despidos improcedentes, entre otros.

Palomo concretó también que los expedientes derivados de la provincia de Málaga a Andalucía representan el 15% del total de la Comunidad andaluza, de los que el 7,9% son por maternidad y el 7,1 por acoso sexual. En la actualidad siguen en tramitación 21 expedientes en la provincia.

La secretaria de la Mujer y Juventud de UGT- Málaga destacó también que en la provincia se han cerrado ocho expedientes por la vía laboral, que son el 19 % de los expedientes cerrados en toda Andalucía. Así, el 5% fue por conciliaciones; el 7 % por sentencias estimatorias; el 2% por mediaciones y el 5% por desistimientos.

Fuente de Datos: sur digital





CSI-CSIF ANDALUCÍA

FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

Andalucía. Las nuevas enfermedades del XXI. - 10/01/2008

El 17% de las bajas laborales en Andalucía se deben a factores psicosociales.

El estrés laboral, el síndrome del quemado, la fatiga personal, la violencia en el trabajo o el acoso laboral o sexual son los principales riesgos psicosociales que dan forma a las llamadas nuevas enfermedades del siglo XXI, que suponen ya el principal problema de salud laboral en costes económicos. Y no es para menos. Los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, según la Consejería de Empleo. En concreto, un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías. Otro 15% son la base de enfermedades de tipo ergonómico.

Francisco Javier Laiz, del sindicato UGT, asegura que el origen de estos riesgos psicosociales está en la organización del trabajo, que es una de las principales consecuencias del estrés y también de la principal causa de muerte de los países industrializados: las enfermedades cardiovasculares.

"El tejido empresarial está constituido en su mayoría por empresas con una tradición de gestión autoritaria generada por las amenazas del marco contractual basado en la temporalidad y en la precariedad, y todo esto lo convierte en un caldo de cultivo para la aparición de estos riesgos", subraya Laiz.

Desde la Consejería de Empleo se indica que estos riesgos emergentes están derivados en gran parte de los cambios que ha experimentado el mercado de trabajo, con fenómenos como la feminización y el envejecimiento de los trabajadores; el aumento de los contratos temporales o la aparición del estrés, la depresión o el acoso.

Para el estudio y la investigación de estos riesgos laborales, se ha puesto en marcha en la Universidad de Jaén el Laboratorio-Observatorio Andaluz de Riesgos Psicosociales. Es el primero de la red de centros que la Consejería de Empleo impulsará, a través del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, en todas las provincias para investigar sobre los nuevos riesgos y métodos de prevención derivados de los cambios del mercado laboral.

El Observatorio está dirigido por el catedrático de la Universidad de Jaén Cristóbal Molina Navarrete, que enumera algunos de los factores psicosociales que inciden en la salud de los trabajadores: el bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social de los compañeros y superiores.

Otros factores de carácter psicosocial son la presión para la consecución de unos objetivos económicos, que implica una sobrecarga laboral; la acumulación de tareas que demanda cada vez más carga mental, la ausencia de reconocimiento profesional y los conflictos en la jerarquía estructural o la situaciones de violencia verbal o sexual. Además, las órdenes contradictorias se relacionan con la aparición de síntomas de estrés como irritabilidad o falta de iniciativa.

A juicio de Cristóbal Molina, todo esto configura "un ambiente de trabajo enrarecido y propenso a la inseguridad que provoca la aparición del estrés, lo que conlleva a



FORO PREVENCIÓN N° 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA

CSI-CSIF ANDALUCÍA

su vez una serie de patologías tanto físicas (ansiedad, trastornos alimentarios, insomnio..) como psicológicas (depresión) que van minando la salud de las personas".

Fuente de Datos: el país





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Castellón. CSI-CSIF afirma que el 11,5 por ciento de las bajas del profesorado en este curso es por depresión. - 10/01/2008

La Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSI-CSIF, afirmó en un comunicado que durante el primer cuatrimestre del curso 2007-2008, el 11,5 por ciento de las bajas laborales del profesorado en la provincia de Castellón ha sido por problemas psicológicos. Este porcentaje, según indicó Miguel Ángel Cerdán, portavoz de Enseñanza en Castellón de CSI-CSIF, "triplica el porcentaje normal de bajas laborales por problemas psicológicos, que se sitúa en el resto de profesiones entre el 4 y el 5 por ciento".

Según indicó CSI-CSIF, basándose en datos aportados por la propia Conselleria de Educación, durante los primeros cuatro meses del presente curso se han producido un total de 723 bajas laborales en la provincia de Castellón, de las que 83 bajas, es decir, el 11,5 por ciento, pertenecen a la categoría de enfermedades mentales. El mayor número de bajas se debe a enfermedades del aparato respiratorio, con 145, es decir el 20,05 por ciento. El segundo apartado de enfermedades más numeroso en bajas laborales ha sido el osteomuscular, con 84, es decir el 11,6 por ciento.

En cuanto a las bajas por problemas psicológicos, según Cerdán, portavoz de CSI-CSIF, "las cifras han subido en términos absolutos en relación al mismo periodo del curso anterior, pasando de 73 en el primer cuatrimestre del curso 2006-2007, a 83 en el primer cuatrimestre de este curso. De todas maneras se ha aumentado mucho con respecto a hace tres años cuando hubo un total de 54 bajas por este motivo".

Según CSI-CSIF, esta situación se debe "a la enorme presión a la que está sometido el profesorado, con cada día más funciones y roles, a la pérdida de autoridad del profesorado en general, y a la desatención de este problema por parte de la Administración". Y además, según indicaron desde la Central Sindical, "el porcentaje de bajas laborales por problemas psicológicos, que ya es abrumador y muy preocupante, podría ser todavía mayor, ya que algunos problemas osteomusculares y bajas en este sentido podrían deberse a problemas psicológicos".

Para atajar este problema, CSI-CSIF considera que, además de mejorar las condiciones laborales del profesorado, atajar la conflictividad en el aula y devolver la autoridad al profesorado, "es imprescindible elaborar un cuadro de enfermedades profesionales específicas de la enseñanza". Además, es imprescindible, según el sindicato, crear de una vez el "comité de prevención de riesgos laborales, algo que ahora por fin parece que se va a hacer".

Fuente de Datos: yahoo.es





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Laboral. El 90% de los trabajadores considera que el lugar de trabajo influye en la productividad. - 09/01/2008

Nueve de cada 10 trabajadores considera que el lugar donde trabaja influye 'bastante o mucho' en su productividad. Sólo un 3% de los empleados considera que su entorno laboral no tiene 'ninguna influencia' sobre su rendimiento, según la encuesta elaborada por Randstad.

Entre el 65% y el 75% de las personas encuestadas opinan que el medio físico donde se trabaja les influencia a la hora de decidirse por un empleo. Y más del 90% opinan que el grado de implicación del trabajador depende del lugar de trabajo.

Por su parte, el 92% de los profesionales de RR HH piensan que el entorno de trabajo tiene bastante o mucho impacto en el bienestar de los trabajadores en su empresa, y hasta el 82% piensa igual respecto a la satisfacción en el trabajo.

Fuente de Datos: barcelonactiva





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Laboral. Mi empresa se traslada, ¿qué puedo hacer? - 07/01/2008

Si tu empresa cambia de sede o se traslada a las afueras de tu ciudad puede que nmi te avise. "Si por ejemplo se cambia a unos 30 km, la jurisprudencia no entiende que exista ni traslado ni desplazamiento, dado que los medios de transporte hoy existentes permiten dicha movilidad sin mayor trastorno", afirman desde la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas. En cambio, cuando el desplazamiento es a título individual, el afectado puede impugnar la decisión ante el Juzgado de lo Social.

Si sólo afecta a un trabajador deben avisar con 30 días de antelación.

No tienen que avisar. Si no existe cambio de residencia, pueden comunicarte el cambio de sede hasta el mismo día de la ejecución.

Si afecta a toda la empresa, no te pagarán nada.

Si no estás de acuerdo. Si no aceptas un traslado puedes extinguir tu contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado.

Si el traslado es individual, te deben pagar gastos de viaje.

Fuente de Datos: Qué





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Andalucía. Arenas pide rebajas fiscales para empresas ejemplares en prevención ante la preocupante evolución de los siniestros. - 16/01/2008

El presidente del PP-A, Javier Arenas, reclamó la inclusión de rebajas fiscales en las acciones públicas de prevención de riesgos laborales para incentivar a las empresas "ejemplares" en este campo ante la "preocupante" evolución, según subrayó, de los siniestros mortales en el trabajo durante la primera quincena de 2008 en Andalucía.

En declaraciones a los periodistas durante su visita a la Romería de Torregarcía (Almería) en honor a la Virgen del Mar, Arenas abogó por alcanzar "cuanto antes" el acuerdo "más importante de la historia" entre administraciones ante "uno de los asuntos indispensables sobre la mesa de cualquier responsable político".

El líder andaluz de los populares defendió la necesidad de implantar una "filosofía" de prevención, paralela a la sancionadora, que apueste por incentivos fiscales que se baremen en función de la aplicación de planes contra los accidentes en el tajo y el balance de la eficacia en las medidas adoptadas.

Andalucía contabiliza, desde el pasado día 1, un total de siete siniestros mortales en el trabajo, tres en la provincia de Jaén y el resto en Ayamonte (Huelva), Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Arenas (Málaga) y Cádiz, al que hay que sumar un octavo ocurrido en Pozoblanco (Córdoba), fuera del registro oficial de la Junta de Andalucía por la condición de autónomo del fallecido.

Fuente de Datos: yahoo.es





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Salud. Gastroenteritis transmitida a través de teclados de ordenadores. -

14/01/2008

Investigadores de los CDC analizan un brote de la enfermedad en una escuela de Washington, en el que 103 personas contrajeron infección por norovirus al usar un teclado y un ratón contaminados.

El norovirus, agente infeccioso altamente contagioso, conocido por ser causa de gastroenteritis viral, puede transmitirse de una persona a otra mediante el contacto con objetos de uso común como teclados y ratones de ordenador, según informan autoridades sanitarias de Estados Unidos.

El virus, que es frecuente en invierno y constituye la causa más frecuente de brotes de vómitos y diarreas, se contrae a menudo en la escuela, en el trabajo y en los cruceros.

Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) de Estados Unidos han informado acerca de un brote de norovirus que tuvo lugar en una escuela primaria de Washington en febrero del año pasado, en el que algunas víctimas contrajeron el virus a través de equipos de ordenadores contaminados.

"Hay evidencia de que algunos objetos y superficies de uso común ayudan a transmitir enfermedades", explica el Dr. Shua Chai, epidemiólogo de los CDC y coautor del artículo publicado en el "Morbidity and Mortality Weekly Report".

De los 314 estudiantes y 66 miembros del personal de la escuela de Washington, 103 contrajeron la enfermedad. De ellos, 79 eran estudiantes y 24 miembros del personal. Para identificar las fuentes de contaminación, se tomaron muestras de varias superficies en toda la escuela. En el aula de primer grado, un ratón y un teclado de ordenador dieron positivo para el norovirus, de acuerdo con el informe.

El virus puede vivir en estas superficies durante varios días, apuntó el Dr. Chai. Para evitar el contagio del virus, la gente debería lavarse las manos después de utilizar objetos de uso común, asimismo los teclados y ratones de ordenadores deberían desinfectarse de manera regular con cloro diluido.

"Además, las personas enfermas deberían permanecer en sus casas entre uno y tres días después del último síntoma, ya que podrían seguir propagando el virus y contaminando objetos", agregó el Dr. Chai.

Fuente de Datos: jano.es





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Baleares. La Administración no contratará empresas con sanciones laborales muy graves. - 22/01/2008

La conselleria de Trabajo va a empezar a elaborar en abril un listado de las empresas que hayan sido sancionadas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales para hacer efectiva la prohibición de que sean contratadas por la Administración Pública. Esta es una de las iniciativas incluidas en el plan de choque que se ha fijado como objetivo reducir la siniestralidad laboral un 30% en el plazo de un año.

La consellera Margarita Nájera y la directora general de Salud Laboral, Paula Liñán, presentaron públicamente este documento, sobre el que aseguraron que cuenta con el respaldo de los sindicatos UGT y CCOO, y de las patronales CAEB y PIMEB. Desde la primera de estas organizaciones sindicales se advirtió, sin embargo, que seguían sin conocer el redactado definitivo del plan, por lo que ese apoyo no está garantizado.

Aumento de los controles

Nájera y Liñán anunciaron también un aumento de los controles sobre las empresas mediante la contratación de 12 nuevos técnicos, que se sumarán a los 16 ya existentes, y que serán habilitados para elevar sus competencias. El objetivo es que puedan realizar labores de inspección y proponer la apertura de un expediente sancionador sin la necesidad de una posterior confirmación por parte de la Inspección de Trabajo de los hechos denunciados, tal y como pretendían los sindicatos. Sin embargo, la directora general declaró que esa habilitación no será efectiva al menos hasta transcurridos tres meses, lo que fue acogido con malestar desde las organizaciones sindicales.

La consellera afirmó que se va a aplicar un criterio de "tolerancia cero" con las empresas que incumplan las normas de prevención, incluidas aquellas que se ocupan de asesorar en esta materia. Al respecto, se destacó que ya se ha suspendido la acreditación de dos empresas de prevención laboral, al comprobar que su trabajo era deficiente.

También se han incorporado medidas de concienciación de los trabajadores y de prevención.

Fuente de Datos: Diario de Mallorca





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Laboral. Los accidentes de trabajo mortales descienden un 12,8%. -
21/01/2008

En el mismo periodo del pasado año el descenso interanual fue de 2,3%.

El número de accidentes de trabajo mortales registrados hasta el pasado mes de noviembre se redujo un 12,8% en comparación con el mismo periodo del pasado año. En términos absolutos fueron 116 accidentes mortales menos, al pasar de 907 en los once primeros meses de 2006 a 791 en 2007.

Este descenso es casi cinco veces mayor que el registrado entre enero y noviembre del pasado año respecto al mismo periodo de 2005, que fue de 2,3%, según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales, y confirman la tendencia al descenso que desde hace meses viene produciéndose.

En el periodo analizado, descienden los accidentes con baja leves, graves y mortales, respecto al año anterior, así como los "in itinere" graves (-2,7%) y mortales (-9,5%).

Los datos de accidentes de trabajo están disponibles en la página web del MTAS (www.mtas.es), en el Boletín de Estadísticas Laborales.

Fuente de Datos: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales





CSI-CSIF ANDALUCÍA

**FORO PREVENCIÓN Nº 1- ENERO-2008
DEPARTAMENTO PREVENCIÓN RIESGOS
LABORALES CSI-CSIF ANDALUCÍA**

Laboral. Sólo 148.000 trabajadores en toda España han decidido extender su vida laboral más allá de los 65 años. - 20/01/2008

Principalmente desarrollan ocupaciones que no están relacionadas con la fuerza física ni son repetitivas.

Fomentar la vida laboral más allá de la edad oficial de jubilación -65 años en España y en la mayoría de los países europeos- se ha convertido en objetivo preferente de los gobiernos de los países desarrollados, aunque con escaso éxito. En España, por ejemplo, son poco más de 100.000 los trabajadores que han decidido continuar con su actividad más allá de los 65. Un reducido porcentaje de entre el 0,3% y el 0,7% sobre el total de la población ocupada.

Aunque los 65 es la edad de jubilación oficial, es voluntaria salvo que en convenio colectivo se pacte lo contrario. Los profesores, además, tienen reconocida la posibilidad de permanecer en su puesto hasta los 70 años si así lo desean, e incluso más allá bajo la categoría de eméritos.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), solamente 148.200 personas han decidido prolongar su trabajo más allá de los 65 años, mientras que la afiliación a la Seguridad Social alcanzaba los 107.738 el pasado mes de noviembre. Los hombres predominan sobre las mujeres, en proporciones que van desde el 58% al 68%.

La generación "de la Transición"

La gran mayoría de los trabajadores en activo de más de 50 años no estaría dispuesta a jubilarse con más de 65 y aspira a hacerlo de manera temprana, con una media de 60,5 años, según el estudio "La generación de la Transición: entre el trabajo y la jubilación", publicado por La Caixa.

"No son pocos a los que les gustaría jubilarse incluso antes de los sesenta. Aunque, la mayoría no confía en que sus deseos de jubilación temprana se cumplan. Tan sólo, un 29% se jubilan antes de los 54 años", indica el estudio.

El estudio determina que sólo un 25% de los trabajadores activos de más de 50 años consideraría la opción de retirarse con más de 64 años. En él se denomina a estas personas la "generación de la Transición". La jornada media se sitúa, según el estudio, en 40,7 horas (43,5 horas en el caso de los hombres y 35,4 horas en el de las mujeres, dada la mayor extensión del trabajo a tiempo parcial entre ellas).

Así, los ocupados encuestados manifestaron que siguen teniendo una jornada bastante larga y que el trabajo a tiempo parcial está muy poco extendido (apenas



CSI-CSIF ANDALUCÍA

un 12,5% del total dedica menos de 30 horas a la semana, si bien el porcentaje aumenta hasta el 25% de las mujeres).

Entre los jubilados, un 53% sostiene que su trabajo principal requirió mucho esfuerzo físico, frente a un 45% entre los ocupados. Y entre las amas de casa, casi la mitad ha tenido algún trabajo remunerado. La media de ingresos mensuales se sitúa en unos 1.500 euros y la mayoría de los componentes de esta generación no despilfarra el dinero: un 47% gasta lo que ingresa y un 45% ahorra algo.

Con respecto a las finanzas del hogar, el principal activo de las familias españolas es la vivienda que tienen en propiedad y, en el caso de las personas de 60 a 69 años, el porcentaje de propietarios alcanza el 91%, mientras el 27,5% tiene una segunda residencia. El 30% tiene planes de inversiones, el 3% cuenta con títulos de deuda públicas y otro 9% posee acciones de Bolsa.

En cuanto a su estado de salud, la mayoría (61%) admite que es buena o muy buena. Muy pocos (16,5%) la califican de mala o muy mala.

Trabajadores por cuenta propia

La mayoría de los que han decidido retrasar su edad de jubilación son trabajadores por cuenta propia. Además, desarrollan principalmente ocupaciones que no están relacionadas con la fuerza física ni son repetitivas, según un estudio del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso) sobre esta materia.

Pese al aparente fracaso de la política de incentivos, cabe destacar que España es uno de los países de Europa en los que es más elevada la edad real de jubilación. Aunque es difícil precisarla con exactitud -los parados de más edad que no piensan volver a trabajar no son tenidos en cuenta-, lo cierto es que los 62 años de España están claramente por encima de los 60,9 de media de la zona euro y muy lejos de los 58,9 de Francia.

Fuente de Datos: consumer

