



[Laboral. El factor humano está presente en 9 de cada 10 accidentes](#)

[Medio Ambiente. Los aparatos en modo de espera o stand by representan el 11% del consumo eléctrico de una vivienda](#)

[Si el convenio no excluye de la cobertura por accidente el suicidio, la empresa se hace cargo.](#)

[El TSJ dice que el ictus sufrido por un obrero que sacaba el coche del fango es accidente laboral.](#)

[Laboral. Los trabajadores con una discapacidad que limite su esperanza de vida podrán jubilarse a los 58 años.](#)

[Andalucía. La nueva Estrategia de Seguridad Laboral promoverá la detección de enfermedades profesionales.](#)

[Laboral. La CEOE pide reducir las prestaciones por desempleo y su duración.](#)

[Economía. Trabajo baraja elevar la edad legal de jubilación y bonificar más su retraso](#)

[Laboral. Baja el absentismo injustificado en el trabajo en un 90% por la crisis](#)

[Laboral. Las empleadas del hogar cotizarán desde la primera hora trabajada.](#)

[Salud. El 62% de las embarazadas cree exponerse a menudo a riesgos en su trabajo.](#)

[Laboral. Mejor trato fiscal por los ERE a partir de marzo de 2010.](#)

[Laboral. CSI-F exige que se considere accidente laboral lesiones por agresión a personal de Justicia, Enseñanza y Administración](#)

Foro de Prevención

Laboral. El factor humano está presente en 9 de cada 10 accidentes. -

El factor humano está presente en nueve de cada diez accidentes de tráfico. Distracciones, velocidad inadecuada, adelantamientos, el incumplimiento de las normas básicas de circulación, el cansancio o el consumo de alcohol o drogas constituyen las causas más habituales de estos siniestros. Por estos motivos, y coincidiendo con la operación salida del puente foral en Navarra, Cruz Roja va a poner en marcha una nueva edición de su campaña En la carretera..., quíete mucho, centrada en las pautas de actuación que pueden incidir en el comportamiento de todos los usuarios de la vía, desde conductores a peatones, pasando por motoristas y ciclistas.

El objetivo de la acción es sensibilizar y educar a la población en general, y a los jóvenes en particular (es el grupo de población más afectado, ya que los accidentes de tráfico suponen la primera causa de muerte en la franja de edad situada entre los 15 y los 29 años de edad), y crear una cultura preventiva de los accidentes. Ya que, según el presidente de Cruz Roja en Navarra, Joaquín Mencos, "prevenir es vivir" uno mismo, quienes te acompañan y las personas con las que te cruzas.

En este ámbito de la prevención primaria, Cruz Roja difunde en esta campaña una metodología de trabajo que busca, a medio plazo, modificar el comportamiento de conductores y peatones a través de la denominada Conducta AVA (Advertir los posibles riesgos; Valorar el peligro que conllevan y Adoptar una actitud segura).

En la carretera, quíete mucho... recuerda también las claves de la prevención secundaria, reflejada en la Conducta PAS, que pretende incidir en la ciudadanía sobre cómo deben actuar en el caso de que sean testigos de un accidente (Proteger el lugar; Avisar a los servicios de emergencia; y Socorrer a las víctimas). Para ello aconseja tener conocimientos básicos en primeros auxilios.

Mencos, que compareció con la delegada del Gobierno en Navarra, Elma Sáiz, y el jefe provincial de Tráfico, Vicente López, comentó que en Navarra son 1.500 las personas que cada año reciben formación en Cruz Roja para minimizar las consecuencias de un accidente, unos conocimientos que se dirigen tanto a conductores y motoristas como a sus acompañantes, ciclistas y peatones.

Los cinco primeros minutos tras un accidente resultan fundamentales ya que la mayoría de los fallecimientos se registran en este tiempo y por ello se deben aplicar primeros auxilios si se tienen conocimientos o, si no es así, al menos acompañar al herido.

Por su parte, Vicente López destacó que desde la Administración se facilita

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

formación desde Educación Primaria hasta los adultos en enseñanzas no regladas, se da información a través de los medios de comunicación y se imponen sanciones, con su correspondiente efecto represor.

Fuente de Datos: Noticias de Navarra



Medio Ambiente. Los aparatos en modo de espera o stand by representan el 11% del consumo eléctrico de una vivienda. -

Aunque no estén funcionando, los aparatos siguen consumiendo energía si se dejan en stand by. Apagar los aparatos que no esté utilizando puede suponer un ahorro de más de 100 euros al cabo del año.

Los aparatos en modo de espera o stand by siguen consumiendo electricidad. Muchos pensarán que el consumo en stand by es un consumo residual, pero lo cierto es que, en los últimos tiempos, dada la gran cantidad de electrodomésticos, aparatos y dispositivos electrónicos de todo tipo que hay en nuestros hogares y oficinas, el consumo en stand by supone el 11% de consumo en Europa.

Una nueva normativa, que entrará en vigor en enero de 2010, pretende atajar esta situación y recortar el consumo en stand by.

Los que más consumen en stand by

Entre los aparatos que más energía consumen cuando están en modo stand by destacan:

- Los televisores
- Los descodificadores de televisión (consumen tanto en stand by como funcionando)
- Las Docking Station para MP3
- Las consolas de juegos
- Los DVD
- Los conjuntos de home cinema
- Los ordenadores de sobremesa (y, además, el monitor también consume)
- Las impresoras

Para que se haga una idea, el consumo de un descodificador de TDT al cabo del año puede ser equivalente al de una lavadora que se ponga 5 veces a la semana.

El consumo en stand by, regulado

El 7 de enero de 2010 entró en vigor el Reglamento nº 1275/2008 que afectará a todos los países europeos.

El objetivo de este reglamento es resolver los requisitos de diseño ecológico aplicables al consumo de energía eléctrica de los electrodomésticos, equipos electrónicos y de oficina que no se encuentran en modo de funcionamiento "normal".

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

De entrada, esta norma establece que todos los aparatos deben permitir alguno de los dos modos de espera posibles (o los dos):

Stand by. Equipo conectado a la corriente, puede ofrecer informaciones en pantalla (estado hora) y se puede reactivar (encendiéndolo con el mando a distancia). Con la nueva norma, la potencia máxima si sólo tiene la opción de reactivación será 1 W, y si además hay pantalla con información, 2W. Off. El equipo está conectado a la corriente, pero sólo se puede reconectar con el botón de encendido. La potencia máxima será de 1 W.

Los televisores, que gastan un 9% de la energía total que se consume en la Unión Europea, estarán sujetos a una regulación especial: la norma que los regulará entrará en vigor en 2012. La nueva norma que regulará el consumo de stand by supone una mejora, pero no basta. Sus límites siguen siendo, a juicio de la OCU, demasiado permisivos. Para conseguir acabar con el consumo superfluo que proviene de estos dispositivos en modo de espera o stand by, las normas deberían ser más estrictas, especialmente para aparatos como las consolas de videojuegos o los ordenadores. Para la OCU, debería ser posible apagarlos por completo (y así consumir 0 W), sin necesidad de reiniciarlos y hacer todos los ajustes.

Cómo consumir menos

Opte por electrodomésticos más eficientes

No deje el cargador (del móvil, del disco duro... conectado siempre a la corriente). Procure conectar los aparatos a una toma de corriente con interruptor: así podrá cortar la corriente cuando no los use.

Apague los aparatos que no esté usando.

Plantéese sustituir su ordenador de sobremesa por un portátil. El consumo es mucho menor.

Fuente de Datos: construible



Foro de Prevención

Si el convenio no excluye de la cobertura por accidente el suicidio, la empresa se hace cargo.

El Tribunal Supremo ha establecido la exclusiva responsabilidad de una empresa en el abono de la indemnización derivada del suicidio de un trabajador. Lo contempla en una sentencia del pasado 10 de junio en la que se concluye que se estima parcialmente el recurso planteado, condenando a la empresa, pero no a la mutua con la que tenía contratada la póliza de seguro.

Suicidio en concepto de accidente

Entiende que si el convenio colectivo no excluye los suicidios de la cobertura por accidente, deben incluirse las muertes por esta causa en el concepto de accidente, y que si bien la aseguradora excluyó la cobertura del supuesto, el empresario, sin embargo, se halla obligado por lo pactado.

La sentencia, con la que se unifica doctrina, aborda el caso de un trabajador de una empresa de seguridad que apareció muerto en el vestuario de los vigilantes, habiendo quedado probado que se trató de un suicidio.

El padre del fallecido es quien recurre ante el Tribunal Supremo la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid que denegaba la indemnización reclamada como consecuencia del suicidio de su hijo, absolviendo tanto a la empresa de seguridad como a la mutua codemandada.

La cuestión debatida se centra en determinar si el suicidio es una contingencia incluida en el seguro colectivo previsto en el convenio.

Como riesgo excluido constan los accidentes.

El ponente, estima en parte el recurso, condenando sólo a la empresa, ya que la póliza de seguro contratada con la mutua contemplaba que "como riesgo excluido constan los accidentes provocados intencionadamente por el sujeto protegido". Sin embargo, en el caso de la empleadora, no queda claro que queden excluidos los supuestos de suicidio.

En la sentencia recurrida se rechaza la consideración de suicidio como accidente no laboral o común. Según establece el Supremo, el accidente no laboral se caracteriza, frente a la enfermedad, en que el accidente se produce por una acción súbita, violenta y externa, mientras que la enfermedad supone un deterioro psico-físico desarrollado de forma paulatina, que no obedece a una acción súbita y violenta.

Mayor plus de protección.

En consecuencia, cuando la causa del óbito repentino fuera directamente producido por una causa externa, no por un deterioro psico-físico, desarrollado de forma paulatina, estamos en presencia de un accidente no laboral.

Y continúa diciendo que, "si ello es así, sin duda que el suicidio puede ser considerado como accidente no laboral, pues el artículo 117.1 de la Ley General de la Seguridad Social, que lo define, delimitándolo negativamente en relación a las contingencias profesionales, no excluye del concepto de accidente no laboral, al que es consecuencia de una acción voluntaria del propio afectado, a diferencia con lo

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

que sucede en el artículo 115.4 b), con respecto al accidente de trabajo, al excluir el causado por el propio trabajador, ya sea por dolo o por imprudencia temeraria". En este caso, la voluntariedad en la producción del siniestro "no conlleva dejar sin prestación al trabajador o, en su caso, a sus familiares, pero sí otorgársela sin el mayor plus de protección que comportaría su consideración como accidente de trabajo.

Entender lo contrario, implicaría -dada la práctica imposibilidad conceptual y legal del encaje del suicidio como enfermedad común- el dejar sin protección a los familiares del trabajador suicidado, lo que por absurdo y contrario a la finalidad de la Seguridad Social ha de ser rechazado", concluye.

eleconomista.es – Prevention World



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

El TSJ dice que el ictus sufrido por un obrero que sacaba el coche del fango es accidente laboral.

La Sala confirma así la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de Murcia, que en junio de este año desestimó la reclamación presentada por la mutua frente al trabajador, su empresa y la Seguridad Social.

Recoge la Sala de lo Social como hechos probados que el día 26 de octubre de 2007 el vehículo en el que viajaba F.V. junto a varios compañeros se quedó atascado en una carretera rural de Moratalla como consecuencia de las lluvias caídas el día anterior.

El trabajador realizó un esfuerzo para intentar sacar el coche del lugar y al sentirse mal y sufrir un desvanecimiento fue trasladado al Centro de Salud de El Sabinar (Moratalla) y, después, al hospital comarcal del Noroeste, en Caravaca, donde se le diagnóstico el ictus.

La Sala que "existe un nexo causal entre el ictus padecido y el esfuerzo físico realizado para desatascar el coche cuando iba a trabajar" y añade que "no se está ante un accidente "in itinere", sino que se produjo en horario de trabajo, pues el obrero ya había comenzado la jornada laboral, ya que su misión era la de transportar a otros empleados".

30/11/2009 9:14:15 - abc.es



Laboral. Los trabajadores con una discapacidad que limite su esperanza de vida podrán jubilarse a los 58 años. -

Beneficiará a personas afectadas de parálisis o daño cerebral, anomalías genéticas o congénitas, y determinadas enfermedades mentales y neurológicas

El Consejo de Ministros, a propuesta del ministro de Trabajo e Inmigración, ha aprobado un Real Decreto por el que se establece la anticipación de la edad de jubilación a los 58 años para trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, cuando se trate de discapacidades determinadas reglamentariamente en las que se evidencien una reducción en la esperanza de vida de las personas afectadas.

Las discapacidades previstas en el R.D. que pueden dar lugar a la jubilación anticipada se refieren a discapacidad intelectual; parálisis cerebral; anomalías genéticas, tipo síndrome de Down, acondroplasia o fibrosis quística, entre otras; trastornos del espectro autista; anomalías congénitas secundarias a Talidomida; síndrome postpolio; daño cerebral adquirido; enfermedades mentales como esquizofrenia o trastorno bipolar; y enfermedades neurológicas tales como Esclerosis Lateral Amiotrófica, Esclerosis múltiple, Leucodistrofias, Síndrome de Tourette o lesión medular traumática.

El Real Decreto ahora aprobado desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social 40/2007 y será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social. Para acceder a esta jubilación anticipada será condición indispensable hallarse en alta o situación asimilada a la de alta.

La Seguridad Social estableció ya en el año 2003 (R.D. 1539/2003) coeficientes reductores de la edad de jubilación para trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%. Por debajo de ese límite quedaban otros muchos trabajadores con discapacidad, cuya situación de hecho justificaba la posibilidad legal de acceder a la jubilación anticipada.

La reforma de la Seguridad Social de 2007, que ahora se desarrolla reglamentariamente, abre esta opción a trabajadores cuya discapacidad lleva aparejada una menor esperanza de vida y, por lo mismo, menos carrera de cotización y menos oportunidades de llegar a la edad general de jubilación, fijada para todos los trabajadores en función de la esperanza media de vida.

La anticipación a los 58 años tiene en cuenta no sólo el mayor esfuerzo y la penosidad que el desarrollo de una actividad profesional comporta para un

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

trabajador con discapacidad, sino también la concurrencia de una reducción de su esperanza de vida.

La medida aprobada por el Gobierno recoge las peticiones de las asociaciones de la discapacidad representadas en el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que venían solicitando la adaptación de la jubilación a la realidad de los trabajadores con discapacidad, con el criterio de que al ser esta realidad diferente de la del resto de trabajadores, precisa también de un tratamiento normativo diferente, que tenga en cuenta sus peculiaridades.

La anticipación de la edad de jubilación supone un nuevo avance social y una medida de acción positiva que acerca el Sistema de Seguridad Social a la realidad de las personas con discapacidad, que representan el 9% de la población, y que precisan de políticas públicas que erradiquen la exclusión estructural que aún padecen.

Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para acogerse a lo establecido en el Real Decreto aprobado ahora y en el de 2003 podrán optar por la aplicación del que les resulte más favorable.

Fuente de Datos: Ministerio de Trabajo e Inmigración



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Andalucía. La nueva Estrategia de Seguridad Laboral promoverá la detección de enfermedades profesionales. -

Esta estrategia tendrá como uno de sus objetivos estratégicos la prevención de las enfermedades profesionales y la mejora de la higiene empresarial, con actuaciones específicas de vigilancia, detección y asesoramiento en actividades con mayor riesgo en la materia.

Para el consejero, la higiene empresarial no sólo incluye el control técnico de los riesgos para el medio ambiente o para la salud (sustancias tóxicas, emisiones nocivas, manipulación de residuos, etc), sino también la propia organización del trabajo y la protección colectiva e individual.

En este sentido, la nueva Estrategia, que prevé invertir inicialmente más de 130 millones de euros, dará continuidad a iniciativas ya emprendidas en el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía 2004-2008, que apoyó diferentes investigaciones profesionales y universitarias, tanto en materia de toxicidad como en técnicas preventivas, y que incorporó a la planificación de la Inspección de Trabajo la vigilancia de las enfermedades profesionales.

No obstante, el nuevo plan hará hincapié en la detección y reconocimiento de las enfermedades profesionales (como el estrés) para poder mejorar su prevención; así como en el perfeccionamiento de la formación y la investigación en la materia.

La estrategia 2009-2014 no marcará medidas concretas, sino que define los objetivos, que se concretarán en Planes de Actuación Bienales, de modo que las iniciativas puedan adaptarse mejor a la coyuntura y a cada territorio. Así, la estrategia, que pretende reducir de forma sostenida la siniestralidad y mejorar las condiciones de trabajo, pondrá especial empeño en avanzar en la situación preventiva de los territorios, atendiendo a las actividades económicas predominantes en cada uno de ellos.

Asimismo, se pondrán en marcha medidas para individualizar la prevención de determinados colectivos especialmente vulnerables, ya sea por el territorio en que trabajan, la actividad que desempeñan, sus características socioeconómicas o por los riesgos a los que están expuestos por su condición física (como las embarazadas).

Fuente de Datos: teleprensa.es



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Laboral. La CEOE pide reducir las prestaciones por desempleo y su duración.

La CEOE propone reducir las prestaciones por desempleo y su duración para "no trasladar a la gente el mensaje de tomárselo con calma", ya que ello puede "condenar a un paro perpetuo", según fuentes de la patronal.

La organización indica que estas prestaciones y el tiempo de percepción son más elevadas en España que en otros países. Estima que el 75% de los parados que se colocan lo hacen en menos de seis meses y el 60% permanece en el paro un sólo mes, mientras que de los parados de más de un año sólo se coloca el 12%.

Además, la patronal incluye junto a este punto la "reforma" del salario mínimo y de los mínimos salariales de los convenios. "Somos el único país del mundo que no discrimina un salario mínimo para trabajadores jóvenes y la consecuencia es un paro juvenil del 40%, el doble que la media mundial".

En su modelo de reforma laboral, los empresarios también piden "reducir los costes de contratación de los parados" y eliminar la rigidez de los salarios reales en los convenios.

TODO ELLO ES NECESARIO PARA SALIR DE LA CRISIS

Todas estas medidas se incluyen dentro de una reforma laboral sin la que será imposible salir de la crisis, según los empresarios. En este sentido, consideran que ésta es la vía para frenar el paro, "el principal detonante del aumento de la deuda pública porque provoca una caída de los ingresos públicos".

"Si no se reduce rápidamente el aumento del paro no podemos aspirar a estabilizar el déficit público y si no se estabiliza el déficit público, la subida de impuestos es inevitable", argumentan.

Además, la CEOE considera que el paro está detrás de los problemas en el sistema financiero y argumenta que "de poco sirve arreglar los problemas que tienen que ver con el crédito promotor si no se arregla el problema del paro".

"Es imprescindible volver a tener una población asalariada con confianza en el futuro y un sistema financiero con confianza en que los préstamos que conceda a la población asalariada serán devueltos", añade.

Además, la patronal lanza otro mensaje para agilizar la reestructuración del sector: "Es imperativo que se actúe urgentemente para cerrar, fusionar o estructurar esas entidades o no volveremos a ver crecer el crédito en España en mucho tiempo".

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

Fuente de Datos: Europa Press



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Economía. Trabajo baraja elevar la edad legal de jubilación y bonificar más su retraso. -

El paquete de actuaciones que persiguen el cambio de modelo productivo incluye, según ha anunciado el Gobierno, incentivar la ampliación de la vida laboral para asegurar el futuro de las pensiones. Trabajo afronta ahora la posibilidad de conjugar esta opción con la de retrasar la edad legal de jubilación. Dos medidas simultáneas que han caracterizado las reformas de los sistemas de pensiones que se han acometido en la mayoría de países europeos.

Cambiar el sistema de pensiones y la posibilidad de afrontar una reforma laboral han sido dos de los principales debates económicos que han enfrentado a las fuerzas políticas y a los agentes sociales durante el último año. Hace unos días, el presidente del Gobierno anunció en el Congreso de los Diputados que finalmente se acometerán ambas cuestiones. Aunque la decisión supone un cambio de postura sobre lo que su equipo venía defendiendo, José Luis Rodríguez Zapatero matizó el giro dado para reafirmarse en su posición original. Ni la reforma laboral rebajará el coste del despido -como reclamaban sus defensores-, ni el sistema de pensiones peligrará, por lo que las modificaciones en este ámbito no serán estructurales.

"Incentivaremos la ampliación de la vida laboral", avanzó el presidente como línea maestra de la iniciativa. Poco después del apunte de Zapatero, la vicepresidenta económica del Gobierno, Elena Salgado, recomendó, además, retrasar la edad legal de jubilación más allá de los 65 años. El ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, admitió ayer que "lo razonable" es efectuar cambios para "hacer sostenible el futuro del sistema".

Y el ejemplo está cerca. La combinación de las dos medidas antes citadas conforma la columna vertebral de las reformas del modelo de pensiones que se han articulado en Europa. La bonificación a quien permanezca más tiempo en el mercado de trabajo ha sido la más común, 12 estados de la Unión Europea la han aplicado en los últimos años, según un informe elaborado por el Banco de España. Éste también muestra que la mayoría de quienes apostaron por la citada actuación adoptaron paralelamente un retraso de la edad de jubilación.

En España, la edad legal en la que se abandona el mercado laboral está marcada en los 65 años, pese a lo cual, la edad media efectiva de retiro se sitúa en los 63,5 años. El problema es que el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida provocan que se dispare el número de años durante los que se cobran las pensiones, mientras que se mantiene estable el periodo de cotización. Para solucionarlo, países como Alemania han elevado recientemente la edad legal hasta los 67 años. Otros, como Dinamarca, han optado por ligar la cifra al

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

incremento que experimente la expectativa de longevidad.

Seguir trabajando más allá de la edad límite ya es posible de forma voluntaria. De hecho, en España ya se está incentivando esta práctica en las dos modalidades posibles. Por un lado, reduciendo la cuantía de la pensión a quien abandone el mercado laboral antes de esa edad y, por otro, aumentando la prestación a los que continúen trabajando hasta los 70 años como máximo. Los expertos, sin embargo, consideran que aún hay margen para mejorar los incentivos, línea en la que, según adelantó Zapatero, están trabajando en el Gobierno.

"Si una persona se retira antes de los 65 años -puede hacerse desde los 61- se le aplica un coeficiente de reducción, una penalización, del 7,5% -o del 6% si han cotizado más de cuatro décadas- por cada año menos trabajado", explican los técnicos de CC OO. "Este sistema resulta neutro para las cuentas de la Seguridad Social", explican, "la gente paga menos tiempo las cuotas, pero cobra una prestación inferior". Sin embargo, para los que deciden continuar con su empleo, la bonificación por cada año extra es del 2% (del 3% si han trabajado más de 40 años). "Del mismo modo", continúan en CC OO, "podría aumentarse el suplemento que se les paga luego, ya que cotizan más años y recibirán menos tiempo la pensión".

"Tanto el retraso de la edad legal de jubilación como el modelo de incentivos que se plantea son reformas paramétricas, de poco calado", expone María Jesús Valdemoros, directora del departamento de Economía del Círculo de Empresarios. En su opinión, el sistema pensiones español necesita reformas estructurales que modifiquen el coste de estas rentas. "Las medidas planteadas no harían más que retrasar el problema", aduce Valdemoros. El Círculo defiende, en su lugar, que se obligue a crear un fondo individual de capitalización que complemente al sistema público.

Desde el Banco de España, cuyo gobernador, Miguel Ángel Fernández Ordóñez, ha sido uno de los principales valedores de la reforma del sistema, defienden que nuevos incentivos al alargamiento de la vida laboral retrasarían 18 meses la fecha de jubilación media. El informe de la entidad sugiere, además, otras posibles modificaciones, como la ampliación del periodo con el que calcular la cuantía de la pensión, utilizando el total de la vida laboral, en lugar de hacerlo sobre los últimos 15 años.

Propuesta al Pacto de Toledo

Aunque la decisión final quedará en manos de la Comisión del Pacto de Toledo, el Ministerio de Trabajo está preparando un documento en que incluyen las propuestas referentes a la edad de jubilación y la bonificación de su retraso, según revelan fuentes sindicales. La Comisión lleva cerca de un año escuchando a expertos,

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

técnicos, políticos y agentes sociales, a fin de marcar el guión de las nuevas reformas que deberán acometerse en el futuro.

Pese a que el mensaje que ha venido transmitiendo el Gobierno es que el sistema de pensiones "está muy sano", lo cierto es que diversos organismos económicos nacionales e internacionales, incluso el propio Consejo de Ministros europeos de Finanzas (Ecofin) han recomendado al Ejecutivo que acometa cambios para garantizar su viabilidad futura.

El problema no es exclusivo de España. "La vieja Europa" verá cómo la edad media de sus ciudadanos asciende a los 45 años en 2025, frente a los 34 de Brasil o los 39 de Estados Unidos, destaca un estudio de La Caixa. Por, eso, el informe de la caja advierte que la mayoría de países de la UE deberá afrontar en los próximos años políticas que aseguren el futuro de sus mayores.

Fuente de Datos: cinco días



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Laboral. Baja el absentismo injustificado en el trabajo en un 90% por la crisis.

El absentismo laboral injustificado se redujo un 90% en 2009 ante el temor de los empleados a perder su puesto de trabajo, motivo por el que han rebajado «al mínimo» sus ausencias del trabajo, según un informe de Randstad. De hecho, la compañía de recursos humanos señala que el absentismo laboral ha quedado reducido este año a la «mínima expresión», de forma que sólo ha estado originado por una incapacidad temporal del trabajador o un accidente laboral.

De acuerdo con este informe, en España se pierden anualmente más de 60 horas laborales por trabajador, lo que supone un gasto importante para empresas, Seguridad Social y mutuas, así como una caída en la productividad de las empresas españolas. De hecho, Randstad cifra el coste del absentismo laboral en unos 2.000 millones de euros anuales y asegura que 2009 ha cambiado la tendencia del absentismo en el mercado laboral. Mientras los casos de incapacidad temporal han crecido durante los últimos años, desde el inicio de la crisis también han comenzado a reducirse.

Fuente de Datos: ABC



Laboral. Las empleadas del hogar cotizarán desde la primera hora trabajada. -

El Gobierno propone un sistema que busca que se generalice el contrato fijo.

Las empleadas de hogar equiparán pronto sus condiciones laborales a las del resto de trabajadores. El Gobierno pretende desterrar el régimen anacrónico que las regula actualmente y que exime de la obligación de cotizar a la Seguridad Social si la jornada es inferior a 72 horas mensuales. Con la nueva norma, empleadores y empleadas estarán obligados a cotizar "desde la primera hora", según el documento que el Ministerio de Trabajo ha remitido a los sindicatos y la patronal.

Tras un intento fallido a finales de 2007, el Ejecutivo pretende retomar ahora su intención de integrar a este colectivo -cada vez más numeroso- en el régimen general de la Seguridad Social. Oficialmente hay casi 300.000 personas afiliadas al régimen especial del hogar, pero los expertos creen que la cifra real al menos duplica ese registro.

Con la idea de que el nuevo marco legal esté listo para el año próximo, los agentes sociales han pedido al secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granado, liquidar esta tarea pendiente antes de avanzar en otros cambios relativos al sistema de pensiones. Éstas son las novedades:

- Contrato de trabajo. La regulación desincentiva el contrato verbal, el más común hasta ahora. Si el empleador opta por esa modalidad, "el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido y a tiempo completo". Además, cualquiera de las partes "podrá exigir que el contrato se formalice por escrito" y el empleador estará obligado a comunicar su contenido a la Seguridad Social. En el lado negativo, el periodo de prueba podrá durar dos meses, frente a los 15 días que establece la norma actual.
- Despido. Se unifica en 20 días por año trabajado la indemnización prevista, tanto si es improcedente como si no (antes esa cuantía sólo se reservaba para los despidos improcedentes). El empleador deberá depositar el dinero al comunicar la decisión a la trabajadora y tendrá que avisarla con 20 días de antelación si ha prestado sus servicios durante más de un año. En ese periodo, la empleada tendrá derecho a una "licencia de seis horas semanales" para buscar trabajo.
- Salario. Al igual que hasta ahora, el salario mínimo (624 euros al mes en 2009) seguirá rigiendo esa relación laboral. El texto propuesto por Trabajo mantiene la discutible fórmula de poder detraer del sueldo el alojamiento o la manutención, aunque se introducen dos requisitos que limitan mucho su aplicación. En primer lugar, se rebaja del 45% al 30% el porcentaje que puede representar ese salario en

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

especie. Además, el descuento estará prohibido si la empleada elabora los alimentos que ella misma consume y si el alojamiento en el domicilio es una condición impuesta por el empleador. Las dos medias pagas extraordinarias a las que la trabajadora tiene ahora derecho se convertirán en pagas completas en un plazo de cinco años.

- Jornada. El tiempo máximo ordinario será de 40 horas semanales. Podrá haber horas extraordinarias, pero se pagarán aparte. Entre una y otra jornada deberán transcurrir al menos 12 horas (ahora son 10). El descanso semanal será de 36 horas, que comprenderán el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

- Vacaciones. No hay cambios. Las trabajadoras dispondrán de 30 días naturales, de los que al menos 15 se disfrutarán seguidos.

- Seguridad Social. Es el capítulo más novedoso del documento. Todos los empleadores deberán inscribirse en el Registro de Empresarios de la Seguridad Social. Además, se suprime el límite de 72 horas al mes por debajo del cual no había obligación de cotizar y se obliga a las dos partes a hacerlo "desde la primera hora". Aunque la empleada seguirá pagando parte de esa cantidad, la obligación de ingresar la cuota será del empleador (ahora la familia sólo tiene que hacerlo si precisa del servicio más de 80 horas al mes). El tipo de cotización será, en principio, el 22% vigente, pero irá subiendo hasta llegar al del resto de trabajadores por cuenta ajena (28,30%).

- Enfermedad y accidentes. Pagar más implicará también ampliar los derechos en caso de baja. Las empleadas cobrarán de la Seguridad Social a partir del 16º día como el resto de trabajadores (ahora la persona que contrata debe hacerse cargo hasta el día 29º). Se obligará, además, a cotizar por accidentes laborales.

Fuente de Datos: el país



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Salud. El 62% de las embarazadas cree exponerse a menudo a riesgos en su trabajo. -

"Las mujeres embarazadas y las que se encuentran en el periodo de lactancia son especialmente sensibles a la exposición a riesgos laborales". Esta es la principal conclusión de un trabajo publicado en el último número de la revista 'Gaceta Sanitaria'.

Según ha explicado Carmen González, autora principal del trabajo e investigadora del Centro Superior de Investigación en Salud Pública de Valencia, "determinados contaminantes laborales y condiciones de trabajo implican consecuencias negativas para el embarazo y el desarrollo del feto".

Las conclusiones de su investigación definen el perfil de las más afectadas. Generalmente, las mujeres más jóvenes, con nivel educativo bajo, no españolas, con contratos temporales o que trabajan por cuenta propia declaran con mayor frecuencia estar expuestas a riesgos laborales.

Riesgos

El trabajo ha puesto de manifiesto que más de la mitad de las mujeres (el 56%) trabaja de pie o levanta cargas pesadas con frecuencia durante el embarazo en el ejercicio de su trabajo remunerado.

Además, el 63% declara estar expuesta a estrés de origen laboral y el 62% a algún riesgo físico con frecuencia: ruido, temperaturas o humedades extremas, vibraciones, radiaciones y campos electromagnéticos (pantallas de visualización de datos).

Por otro lado, casi una cuarta parte de las mujeres (el 22%) señala la exposición a algún agente químico, sobre todo productos de limpieza, y un 6% a riesgos biológicos, como en trabajos relacionados con el cuidado de personas.

"Esta investigación puede ser útil para la planificación y priorización de las acciones preventivas necesarias para proteger la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras embarazadas", sostiene González.

Según los datos de su investigación, hasta el momento no se dispone de información rigurosa sobre exposición a riesgos laborales en mujeres embarazadas en España ya que la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, fuente de referencia de la exposición a riesgos laborales, no incluye información sobre situación de embarazo en las mujeres.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

"Aunque la normativa española regula la protección de las mujeres en situación de embarazo o lactancia en su puesto de trabajo (Ley 31/1995 y Ley Orgánica 3/2007), las conclusiones de este trabajo indican una deficiente implementación de la normativa en España", concluye la investigadora valenciana.

Fuente de Datos: el mundo



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Laboral. Mejor trato fiscal por los ERE a partir de marzo de 2010. -

Se aprueba en el Senado por mayoría una resolución que iguala la fiscalidad de todas las indemnizaciones por despido.

El Senado ha aprobado por mayoría una medida para mejorar la tributación de las indemnizaciones por despidos mediante ERE a partir del 6 de marzo. Según esta medida, los trabajadores despedidos con este procedimiento no tendrán que declarar a hacienda la indemnización recibida, siempre que esta no sobrepase el límite de 45 días por año trabajado. De esta manera se iguala la fiscalidad de todas las indemnizaciones.

Fuente de Datos: barcelonactiva



Laboral. CSI-F exige que se considere accidente laboral lesiones por agresión a personal de Justicia, Enseñanza y Administración. -

De esta forma, se considerarían accidentes laborales las agresiones que sufran los funcionarios de estos sectores en sus puestos de trabajo, según informó el sindicato en un comunicado.

CSI-F consideró en un comunicado que es un "gravio comparativo" que los sanitarios "gocen de esta consideración cuando otros empleados públicos sufren también este tipo de situaciones desagradables".

En este sentido, señaló que el decreto aprobado el pasado 5 de octubre por la Generalitat tras la demanda de CSI-F "reconoció la cobertura legal y médica para el personal sanitario víctima de agresiones". Por tanto, "el 100% de la medicación y tratamiento necesario derivado de esta situación será gratuito, así como el coste de los procedimientos jurídicos". Además, añadió que se realizará "un estudio de los casos y aplicación de medidas de preventivas".

La central sindical consideró "absolutamente necesario" que se extienda lo aprobado en Sanidad a los funcionarios de otros sectores, entre los que se incluyen diferentes clases de técnicos, educadores y empleados del Servef. "Todos estos empleados que atienden al público deben gozar de la misma protección y mismos derechos y beneficios --como medicación gratuita-- que otros funcionarios agredidos, ya que en ocasiones se encuentran en las mismas situaciones", explicó CSI.F.

Además, el sindicato ha solicitado que se cree una comisión de seguimiento en la que se estudie el índice de agresiones, medidas correctoras y demás cuestiones relacionadas con este tipo de circunstancias.

Fuente de Datos: Terra Noticias



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es