



[Ministerio y Junta ponen en marcha servicio on line sobre riesgos laborales](#)

[Autoridades y expertos apuestan por una cultura de prevención laboral general](#)

[Un proyecto de Osalan logra el premio a la Seguridad y Salud Laboral](#)

[Empleo acuerda la creación de una Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales y Diálogo Social en la UAL](#)

[Los diez factores que más nos irritan en el trabajo](#)

[Sólo un 9% de los españoles recurre a los sindicatos cuando tienen un problema laboral, según Arag](#)

[Hábitos que dañan la productividad.](#)

[El 50,2% del profesorado tiene miedo de ser agredido por algún alumno.](#)

[Uno de cada tres fallecidos en accidente de trabajo muere en la carretera.](#)

[El 83% de trabajadores considera muy importante el ambiente laboral.](#)

[La Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales](#)

[8 enfermedades que afectan al trabajador moderno.](#)

[Asocian exposición laboral a humo de diesel con cáncer de pulmón.](#)

[Los trabajadores españoles pierden una media de 10 días por enfermedad](#)

[El CGPJ crea un sistema de prevención de riesgos laborales para los jueces](#)

[Artículos y Consejos Preventivos](#)

[Seguridad vial laboral. Aspectos básicos](#)



C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

Ministerio y Junta ponen en marcha servicio on line sobre riesgos laborales

La consejera de Igualdad y Empleo, Pilar Lucio, y la directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Concepción Pascual, han inaugurado hoy en Badajoz unas jornadas informativas en las que se ha presentado la plataforma Prevención10.es.

Se trata de un servicio especializado de seguridad y salud en el trabajo que las administraciones públicas ponen a disposición de las pequeñas empresas para la evaluación de sus negocios y la planificación de actividades preventivas, ha informado hoy la Junta en un comunicado remitido a Efe.

Con esta plataforma, dirigida a empresas con menos de diez trabajadores, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Junta prestarán un servicio gratuito de asesoramiento, que permitirá a los pequeños empresarios organizar y gestionar la prevención de riesgos laborales en sus negocios.

La plataforma incluye además un programa de autoevaluación de los riesgos laborales específicos de la propia empresa.

El objetivo, según la consejera, es ayudarles a decidir las medidas necesarias para eliminar los riesgos laborales de su negocio; que se involucren en la gestión de las medidas de seguridad y salud laboral, y así incrementar la calidad de las empresas de la región.

Lucio ha recordado que en estos momentos está en trámite parlamentario el proyecto de ley de responsabilidad social empresarial, por lo que ha animado a los empresarios a ir más allá de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y de gestión de recursos humanos, acorde a los objetivos de esta nueva normativa.

Por su parte, Concepción Pascual, ha explicado que la plataforma Prevención10.es pretende servir de acompañamiento a las pequeñas empresas pues en España el 86 por ciento son negocios de menos de 20 trabajadores y éstos concentran el 20 por ciento de los accidentes que se producen.

Según ha manifestado, el 83 por ciento de las empresas con menos de 10 trabajadores tienen contratados de forma externa los servicios de prevención de riesgos laborales, En ese sentido, ha añadido que la plataforma no entra en competencia con las empresas que se dedican a ofrecer servicios especializados en prevención de riesgos laborales; "se trata de que el empresariado organice también la prevención en su empresa y acuda a los servicios especializados cuando sea necesario".

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-csif.es

Concepción Pascual ha anunciado que el Ministerio de Trabajo e Inmigración tiene previsto realizar un macro programa de formación con las Comunidades Autónomas para formar al empresariado en estas materias.

Fuente de datos: efe.com



Autoridades y expertos apuestan por una cultura de prevención laboral general

Autoridades y expertos en riesgos laborales de varios países de Europa han abogado hoy 19 de octubre en Canarias, por promover una "cultura de la prevención" que convierta a cada trabajador en el mejor activo contra los accidentes, algo que no pasa aún pese a la existencia de leyes y medidas para evitarlos.

Lograrlo sólo será posible si trabajan por ello "todos los sectores de la sociedad" y no sólo los tradicionalmente implicados, sindicatos, empresarios y autoridades, afirmó el secretario general de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), Hans-Horst Konkolewsky, al inicio del III Foro Internacional de la Cultura de la Prevención que se organiza en el Archipiélago.

Reunión que, promovida el Observatorio Internacional de la Cultura Preventiva, constituido en Canarias dos años atrás con colaboración del Gobierno Autónomo y la AISS, se ha convocado bajo el lema "La formación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales".

En él se refleja, según destacó el consejero de Empleo del Gobierno de Canarias, Jorge Rodríguez, la apuesta por asumir "la formación como base para alcanzar esa cultura preventiva" por la que abogan la AISS y el Observatorio Internacional.

Una cultura que opinó que "va a ser la principal herramienta, además de toda la labor inspectora, toda la labor reguladora y todos los medios que se están poniendo a disposición de las empresas, para prevenir los accidentes" en el trabajo.

Rodríguez precisó, en todo caso, que en Canarias ya se ha avanzado en esa tarea en los últimos años, en los que, además, se ha reducido el porcentaje de la siniestralidad laboral en las islas.

En concreto, recordó que el año pasado se redujo un 20% el índice de incidencia de la siniestralidad laboral, que mide el número de accidentes por cada 100.000 trabajadores ocupados, y que en el presente se ha registrado, de momento, una bajada en torno al 1,75% ó 2%.

El consejero insistió en que eso es "producto del esfuerzo conjunto que estamos haciendo con agentes económicos y sociales, con instituciones académicas, con colegios, participando todos, porque la base es ir fomentando una cultura de prevención de riesgos laborales".

En la misma línea habló Hans-Horst Konkolewsky, que dijo que, aunque "ya tenemos leyes, falta la introducción de estos valores de prevención en la realidad, en la práctica".

Y agregó, gráficamente: "Lo que falta es que la gente, cuando llega al puesto de trabajo, tenga ya capacidad de saber por qué la prevención es un requisito básico para su vida laboral".

Fuente de datos: efe.com



Un proyecto de Osalan logra el premio a la Seguridad y Salud Laboral 2010

El proyecto puesto en marcha entre los trabajadores y trabajadoras de Osalan tiene como objetivo el de mejorar la salud laboral de los mismos.

Pilar Collantes, Directora General De Osalan, recogió el jueves, día 21 de octubre de 2010, un premio a la Seguridad y Salud Laborales entregado por AEPSAL (Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral) durante el III Congreso Nacional de Prevencionistas, organizado por la entidad mencionada, en la ciudad de Barcelona.

Dicho premio, en su V Convocatoria, supone el reconocimiento de una serie de expertos en la materia, constituidos como jurado, que han distinguido el proyecto presentado por OSALAN entre una serie de trabajos que abordan la Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

El jurado encargado de valorar los trabajos, Presidido por D. Emilio Castejón Vilella, Técnico del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; asistido por los vocales, D. Ramon Bonastre Bertran, Vicegerente de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Barcelona, D. Emili

Huguet Romiá, Director de la Escuela Profesional de Medicina del Trabajo, de la Universidad de Barcelona y D^a Mercé Noguera Vilalta, Secretaria de AEPSAL, quien actuó como Secretaria del Jurado, reconoció el pasado 28 de junio, el proyecto que OSALAN puso en marcha hace ya dos años entre sus propios trabajadores y trabajadoras con el objetivo de mejorar la salud laboral de los mismos. Dicho proyecto lleva por título:

"Mejor comunicación interna y mayor autorrealización personal como herramientas básicas de gestión de riesgos psicosociales y mejora de la salud de los trabajadores de Osalan".

Durante la celebración del III Congreso Nacional de Prevencionistas que se celebró en la Ciudad Condal los días 20, 21 y 22 de octubre, presidido por el Sr. D. Eduardo Rojo, Presidente del Comité Científico y Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona, la Directora General de Osalan tendrá el honor de recoger un premio Accésit a los mejores proyectos de Seguridad y Salud Laborales implantados en empresas y organizaciones.

El reconocimiento al trabajo, elaborado e implementado con recursos humanos del propio Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, supone un importante reconocimiento externo y un gran estímulo a la motivación interna de las personas que han trabajado en el proyecto que aborda los riesgos psicosociales en la Administración Pública Vasca.

Fuente de datos: osalan.euskadi.net



Empleo acuerda la creación de una Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales y Diálogo Social en la UAL

El consejero de Empleo Manuel Recio, ha firmado un convenio de colaboración con la Universidad de Almería y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) para crear la 'Cátedra Iberoamericana de Prevención de Riesgos Laborales, Diálogo Social, Derecho Colectivo de Trabajo y Seguridad Social', que tendrá su sede en la Universidad almeriense. El consejero defendió la necesidad de esta iniciativa, que está en consonancia con la Estrategia de Universidad 2015, al entender la formación como "motor del cambio para el nuevo modelo productivo al que aspiramos con los objetivos



C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

de conseguir unas mejores relaciones laborales, óptimas condiciones de trabajo, así como la mejora de la productividad y la empleabilidad”.

El consejero destacó durante su intervención que esta Cátedra tiene entre sus objetivos intensificar las acciones que ya viene desarrollando la Consejería, desde la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, fundamentalmente en lo que refiere al desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad Laboral 2010-2014 que tiene como referente la española y que enlaza, además, con la Iberoamericana. Entre las principales líneas de actuación se encuentran mejorar la formación de los profesionales de la prevención, concretamente a través de máster universitarios, así como “mejorar el valor añadido del sistema universidad-ciencia-empresa generando más y mejores conocimientos y favoreciendo su transferencia a los que hacen prevención”.

Con la firma de este convenio, la consejería de Empleo, a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral y del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, se compromete a realizar actividades de investigación y desarrollo de forma conjunta con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y la Universidad de Almería. Asimismo, el acuerdo facilitará la colaboración de profesionales e investigadores de las entidades participantes, así como la organización de cursos de postgrado y especialización; actividades promocionales; foros de debate; encuentros académicos; un curso de teleformación para Iberoamerica; la edición de publicaciones así como la dirección de proyectos fin de carrera, becas y distinciones. Las actividades de la Cátedra contarán en su primer año de andadura con una inversión de 100.000 euros que serán cofinanciados por la Universidad, la OISS y la Consejería de Empleo.

Contenidos de la Cátedra

Tras la firma del convenio, se presentó una página web que albergará los contenidos de la Cátedra, un espacio que para Manuel Recio servirá “como lugar de encuentro para todos los que vamos a tener la oportunidad de asomarnos a este nuevo espacio para el diálogo social, las relaciones laborales, la cultura de la prevención y la seguridad social”.

En relación a las áreas que se abordarán en la Cátedra, el consejero señaló que el empleo es “el epicentro de toda la actividad social, política, empresarial y educativa de nuestras respectivas sociedades”, motivo por el que defendió la necesidad de “profundizar en aquellas parcelas que entendemos que mejor pueden contribuir a la superación de dificultades, como las que ahora estamos atravesando”.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-csif.es

En sentido, Manuel Recio defendió el diálogo social como “fuerza de modernización y de cambio, clave para la mayor participación de todos los actores en la toma de decisiones y en sus procesos de ejecución”. Al respecto de las relaciones labores, otra de las materias que dan nombre a la Cátedra, Recio argumentó que representan en gran medida las señas de identidad de la sociedad y, por tanto, están muy unidas a los cambios. “Si queremos ser más competitivos, más productivos, más eficientes, tener más empleos seguros y de mayor calidad, necesitamos unas relaciones laborales que reflejen esos mismos criterios”, apostilló el consejero.

En esta línea, el titular de Empleo apostó por convenios más ágiles para responder a situaciones de crisis, y posibilidades para gestionar el talento, el desarrollo de una carrera profesional a lo largo de toda la vida laboral así como incorporar la perspectiva de género a los contenidos de la negociación con el apoyo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

En materia de prevención de riesgos laborales, el consejero defendió la necesidad de vigilar y cumplir de manera eficaz la normativa en materia de seguridad y salud laboral vigente en cada territorio, así como “aunar los esfuerzos de la ciudadanía y las administraciones para lograr una ratio cero de accidentes laborales”. Por último, Manuel Recio se refirió al espacio que ocupará la Seguridad Social en los contenidos de la Cátedra, ámbito en el que la Consejería de Empleo ya colabora con la OISS desde hace varios años. Esta colaboración se ha traducido en la celebración de eventos como el Congreso Prevencia o el vigente protocolo general de colaboración en materia de seguridad y salud laboral y relaciones laborales.

Fuente de datos: diariodesevilla.es



Los diez factores que más nos irritan en el trabajo

Regus, el proveedor líder de innovadoras soluciones de espacio de trabajo, desvela los resultados de un estudio acerca de los diez principales factores que generan malestar en

el entorno laboral. Los resultados de la encuesta global, realizada entre más de 15.000 profesionales en 75 países, durante el primer semestre del año, revelan que los problemas informáticos son la principal causa de desazón en el puesto de trabajo, con un 60% de las respuestas.

A continuación, los conflictos relacionados con los compañeros son otro de los factores que más afectan diariamente al trabajador, repercutiendo de forma significativa en su estado de ánimo y productividad. En este sentido, el 50% de los encuestados coincide en señalar su malestar cuando algún compañero olvida transmitir algún mensaje importante.

Porcentaje al que se le une el de los trabajadores cansados de aquellos compañeros que hablan demasiado alto por teléfono, reflejados en el 34,2% de las respuestas.

Por otra parte, los problemas derivados del soporte técnico, como las dificultades de acceso a Internet, aparecen situados en el cuarto lugar con el 28% de las respuestas.

Además, la ubicación o entorno en el que se encuentra nuestro lugar de trabajo también puede repercutir en el día a día, provocando algunas situaciones de malestar. Tal es el caso de las molestias generadas por los ruidos del exterior, como señalan el 23% de los encuestados, o la imposibilidad de aparcar en las proximidades de la oficina, según destaca el 20%.

En sexto lugar, vuelven a aparecer los roces que se producen día a día entre los compañeros, especialmente los ocasionados por aquellos colegas que dejan el teléfono sonando, tal y como afirman el 20% de personas que han participado en el estudio, o aquéllos que no respetan el orden, con el 12% de las respuestas.

Finalmente, el propio espacio de trabajo, la distribución del mismo y su diseño afectan inevitablemente en los empleados, especialmente aspectos como la insuficiencia de salas de reuniones, según el 12% de las respuestas, o la falta de espacio en los escritorios, como señalan el 11% de los encuestados.



Sólo un 9% de los españoles recurre a los sindicatos cuando tienen un problema laboral, según Arag

Casi uno de cada cuatro españoles ha tenido problemas legales de tipo laboral y de ellos sólo un 9% opta por recurrir a un sindicato para solucionarlo, según un estudio realizado por la aseguradora Arag entre más de 4.400 españoles.

El informe revela que los jóvenes de entre 18 y 24 años son los que menos recurren a los sindicatos ante este tipo de conflictos, siendo el perfil del trabajador que más confía en los sindicatos el de una mujer, de 25 a 34 años y residente en un municipio grande.

Las opciones más utilizadas por los trabajadores españoles ante un problema laboral son las de asesorarse con un abogado (15,5%), acudir a una organización pública como el Inem (12,3%) o preguntar en su empresa (9,5%).

Como cuarta opción figuran los sindicatos, seguida de la presentación de una denuncia (8,4%), preguntar a los compañeros (1,9%) y recurrir a una gestoría (1,3%).

Los principales problemas laborales con los que se encuentran los trabajadores españoles son los que hacen referencia a las condiciones laborales, con un 12,3% de respuestas, a despidos o extinciones de contratos (11,8%) y a las prestaciones de las que pueden beneficiarse (11,8% también).

Las comunidades donde los trabajadores recurren en mayor medida a los sindicatos ante un problema laboral son Galicia (14%), País Vasco (11%) y Andalucía, frente a Comunidad Valenciana (5,9%), Madrid (8,2%) y Cataluña (8,5%), regiones en las que esta opción es la menos empleada.

Fuente de datos: Europa press



Hábitos que dañan la productividad.

La dispersión y querer hacer demasiadas cosas, problemas principales.

La productividad empresarial peligra cuando arraigan determinados comportamientos.

Los hábitos más negativos en este sentido son intentar hacer todo, responder a todos los correos electrónicos o a todas las llamadas, pensar que todo se ha de terminar

inmediatamente, procrastinar, ser innecesariamente perfeccionista, ser demasiado detallista, no tener presentes los objetivos, no descansar y querer complacer todos.

Fuente de Datos: Muy Pymes



El 50,2% del profesorado tiene miedo de ser agredido por algún alumno.

Casi un 2% del profesorado admite que los alumnos le agreden con algún tipo de violencia física, lo que supone que si en la Comunidad Valenciana hay unos 50.000 profesores se producen cerca de un centenar de casos al año, según ha señalado el secretariado de salud Laboral y Medio Ambiente de FETE-UGT PV, Paco Crespo.

Esta es una de las cifras que figura en las conclusiones de una encuesta realizada por FETE-UGT, con la que se pretendía abordar las distintas situaciones de violencia que se dan en los centros escolares y constatar que suponen un factor de riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores de la enseñanza y que este jueves ha presentado Crespo acompañado por la secretaria de salud Laboral y medio Ambiente de FETE-UGT, Lydia Asensio, y el técnico de Prevención de FETE-UGT, Fernando Alvarez.

Así, Crespo ha aclarado que "no hay una situación de violencia generalizada" en las aulas sino que se trata de casos "esporádicos". No obstante, ha señalado que aunque un 2% aparente ser un porcentaje bajo si se aplica a los números absolutos de docentes en la Comunidad supone unos cien casos anuales de algún tipo de agresión física de cualquier intensidad, basta con un ligero empujón, lo que "es mucho". Ante estos hechos, la mitad del profesorado (50,2%) tiene miedo de ser agredido por algún alumno.

Al respecto, ha apuntado que estas actitudes, entre otros factores, provocan que el 20% de las bajas laborales al profesorado de la Comunidad, lo que supone que uno de cada cuatro profesores estará de baja por una enfermedad relacionada con los problemas de ansiedad.



C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

La encuesta se ha realizado mediante un cuestionario dirigido a 1.300 trabajadores, grupos de discusión y entrevistas en profundidad a directores y profesores de 14 Comunidades Autónomas, el 11,02% realizadas en la Comunitat valenciana, es decir, 124 cuestionarios.

Este estudio revela que un 37,5% de los docentes se considera bastante estresado por la interacción con los alumnos y que los comportamientos disruptivos en las aulas generan altos niveles de stress a más del 50% del profesorado.

Por su parte, el técnico de Prevención de FETE-UGT, Fernando Alvarez, ha explicado que los comportamientos que más estrés generan en los docentes son, por este orden, la falta de respeto de los padres ante los problemas con disciplina, enseñar a personas que no valoran la educación, impartir clase a un grupo tan elevado de alumnos, presenciar agresiones entre los alumnos y sufrir agresiones verbales por parte de los alumnos. Según estos datos, un 7,4% del profesorado asegura que alguna vez le ha agredido algún alumno, y casi un 2% admite que los alumnos le agrede físicamente, al menos, una vez al mes.

No obstante, los comportamientos que se dan con mayor frecuencia en la relación entre alumnos y profesores son los disruptivos, aquellos que mediante constantes interrupciones de la clase, gamberradas, contestaciones o el hablar continuamente en clase, impiden el normal desarrollo de la tarea docente.

Este comportamiento se produce con mucha frecuencia según el 34,1% del profesorado, y con cierta frecuencia, es decir, al menos una vez al mes, para el 56,5% de los docentes.

Públicos frente a privados

Por sexos, las mujeres sienten niveles de estrés más elevados que sus compañeros masculinos, especialmente las profesoras jóvenes de entre 20 y 30 años con menos de 3 años de experiencia laboral y que trabajan en un centro escolar de titularidad pública con más de 50 trabajadores.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-csif.es

Al respecto, ha explicado que la encuesta también revela diferencias entre los centros públicos y los privados concertados. Así, los comportamientos disruptivos son muchos más frecuentes en las aulas públicas sin embargo en los privados o concertados los profesores suelen tener mayor problemas con los padres porque al pagar por la enseñanza su nivel de exigencia es también mayor.

Ante estos datos la secretaria de Salud Laboral y medio Ambiente de FETE-UGT, Lydia Asensio, ha constatado la necesidad de acometer campañas de valoración del profesorado porque "la prevención siempre resulta mucho más barata que curar".

Así, entre las medidas que son necesarias introducir para la prevención de comportamientos considerados como "violencia escolar" ha citado la atención a la diversidad para la atención del alumnado, disminución de las ratios, ampliación de las plantillas, dotación de nuevos perfiles profesionales que permitan reforzar la labor docente, formación en habilidades sociales, favorecer la mediación como metodología para la solución pacífica de los conflictos en los centros, entre otras.

Fuente de Datos: El Mundo



Uno de cada tres fallecidos en accidente de trabajo muere en la carretera. -

El estudio Los accidentes de trabajo por tráfico en el Principado de Asturias 2005-2008, elaborado por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, concluye que «los accidentes de tráfico constituyen un tercio de los accidentes de trabajo mortales». Los datos son concluyentes: de los 151 fallecidos en la región por accidente de trabajo, 51 perdieron la vida en el asfalto. De ellos, sólo 10 eran mujeres.

El estudio también indica que los conductores de camión fueron los que más accidentes sufrieron, con 257, seguidos por los de moto, con 234; los taxistas, con 208, y los de autobús, con 68.

La gran mayoría de estos accidentes fueron in itinere, es decir, al ir o al volver de trabajar y los datos apuntan a que es más fácil tener un accidente un lunes a las 8 o a las 14 horas.

Manuel Carlos Barba es el director del referido instituto y asegura que «la tendencia de este año es que se están reduciendo los números, pero viene dado por el contexto económico que atravesamos», es decir, por el aumento del paro.

Este estudio no entra en las causas de los accidentes, ya que su investigación depende por entero de la Dirección General de Tráfico, pero sí incluye unas propuestas para reducir la siniestralidad. Barba asegura que «a la Administración y a las empresas les proponemos la puesta en marcha de planes de movilidad y de métodos organizados del trabajo».

Por ello, el Instituto ha hecho suya la campaña Un conductor formado es un conductor seguro, ideada por el Real Automóvil Club de España, que se pretende difundir entre las pequeñas y medianas empresas asturianas. Pero también hay que prestar especial atención a los trabajadores, que son quienes, en definitiva, conducen. Barba les recuerda que «han de evitar los hábitos no seguros, es decir, cumplir las normas de circulación y seguir las recomendaciones de la DGT».

Fuente de Datos: El Comercio Digital



El 83% de trabajadores considera muy importante el ambiente laboral. -

Situación económica complicada, políticas de ahorro de costes, austeridad en la contratación de nuevo personal, escasez de oportunidades laborales... El trabajador no vive uno de sus mejores momentos ya que la situación económica y laboral ha influido en la percepción no solo de su trabajo, sino de su ambiente laboral.

Sin embargo, el ambiente laboral es fundamental en el día a día del trabajador, tanto que repercute en su productividad. Así lo reconocen los empleados que hasta en un 83% afirman que para ellos es un factor determinante de su empleo. Mientras, para un 15% es uno de los factores que influyen a la hora de valorar o buscar trabajo, y solo un 2% reconoce que no le otorga ninguna importancia, según los datos recogidos por Randstad.

¿Qué se entiende por ambiente laboral?

Dentro de los aspectos que pueden afectar al concepto de clima o ambiente laboral se incluyen tanto aspectos relacionales, como estructurales y físicos. En el aspecto personal están los compañeros de trabajo, jefes o incluso proveedores y clientes. Desde el punto de vista estructural están las herramientas, procedimientos y carga de trabajo del empleado, mientras que en el aspecto físico se encuentran la temperatura o la iluminación, entre otros.

Relación con superiores. Los directivos y mandos intermedios tienen una influencia directa en el ambiente laboral. El responsable de un equipo debe velar y generar un buen ambiente laboral, siendo el encargado de transmitir los valores y cultura de la compañía. Además, debe propiciar la buena relación entre los miembros de su equipo fomentando la cooperación, comunicación y respeto.

Estructura de la organización. ¿Existe una comunicación fluida y bidireccional en la compañía? ¿Se fomentan espacios de colaboración? ¿Existe un liderazgo claro? ¿Existen unos objetivos alcanzables? El empleado puede adolecer de un mal ambiente laboral si no encuentra una organización flexible.

Compañeros. Un mal ambiente laboral puede reducir la motivación para acudir al puesto de trabajo. Los problemas entre compañeros o la escasa colaboración en el día a día provoca desánimo, reduce las posibilidades de participación o reduce la productividad, lo que repercute en el desarrollo profesional. Promover un nivel de colaboración entre el equipo y una comunicación fluida para evitar malos entendidos son piezas clave para mejorar el ambiente laboral.

Aspectos físicos. Dentro del ambiente laboral hay determinados aspectos que pueden influir notablemente en él. La temperatura, la iluminación, los aspectos ergonómicos asociados al mobiliario... El equilibrio de estos factores físicos es necesario para evitar descontentos personales.

Cómo medir el ambiente laboral

El primer mecanismo para mejorar el ambiente laboral es conocer realmente la situación en la empresa. La herramienta más habitual para medir el ambiente laboral es a través de encuestas a los empleados, que deben ser de forma anónima y deben combinar preguntas abiertas y cerradas y hacer un barrido por los aspectos fundamentales del trabajo del empleado.

El entorno laboral es uno de los pocos escenarios en los que la persona apenas tiene capacidad de decisión. Al contrario que en su ámbito privado, el profesional no puede elegir ni sus compañeros, ni sus jefes ni el estilo de dirección de la compañía. Y la actual situación del mercado laboral actual no invita a un cambio de empleo, lo que provoca que el ambiente laboral empeore.

Estrecha relación entre motivación y resultados

Existe una clara relación entre la motivación de los empleados y los resultados de la empresa. Mejorar el clima laboral en una organización impacta directamente sobre la productividad de las personas.

Un buen clima puede ayudar a aumentar el rendimiento de la empresa e influye positivamente en el comportamiento de los trabajadores, ya que hace que estos se sientan identificados e integrados en la estructura de la organización.

Fuente de Datos: 20minutos





C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tif: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

La Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales

Las conclusiones del grupo de trabajo de formación, dependiente de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud creado en el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012, son las siguientes:

Antecedentes

El R.D. 39/1997 por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención estableció la formación necesaria para el desarrollo de las funciones de prevención correspondientes a los niveles básico (Anexo IV), intermedio (Anexo V) y Superior (Anexo VI).

La regulación de la formación para los niveles intermedio y superior, por parte del Ministerio de Trabajo, tenía carácter transitorio en tanto no se establecieran las titulaciones académicas correspondientes (disposición transitoria tercera).

En el año 2001 el Ministerio de Educación publicó el Título de técnico superior e Título en prevención de riesgos laborales que habilita para la realización de funciones de nivel intermedio. Este Título sustituyó a los programas de formación de 300 horas que se habían realizado hasta el momento.

En cuanto a la habilitación para realizar las funciones de nivel superior se requería una formación que debía incluir el programa formativo del Anexo VI y a la que se accedía con un título universitario. Esta formación se ha venido realizando por entidades públicas y privadas autorizadas por las autoridades laborales.

En diciembre de 2009 la responsabilidad sobre la acreditación de esta formación se trasladó a las universidades. En algunas comunidades autónomas el plazo se prolongó hasta el 30-06-2010.

Por su parte en la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012, en el contexto del desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior (proceso de Bolonia), se acordó requerir al Ministerio de Educación el desarrollo de un máster oficial para la habilitación en el ejercicio de las funciones de nivel superior. Sin embargo en el R.D.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-csif.es

(R.D. 337/2010) que ha modificado el Reglamento de los servicios de prevención, no transcribe las directrices de la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012, en su art. 1 apartado 1) dice:

“El apartado 2 del artículo 37(R.D. 39/1997) queda redactado en los siguientes términos”:

“Para desempeñar las funciones correspondientes al nivel superior en prevención de riesgos laborales será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el ANEXO VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientos horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.”

Esta falta de precisión en la regulación ha provocado que la formación que habilita para el ejercicio de las funciones de nivel superior pueda acreditarse a través de:

- un título de máster oficial desarrollado por una Universidad
- un título propio desarrollado e impartido por una Universidad
- un título propio de una Universidad que ‘certifica’ una formación

desarrollada e impartida por otra entidad es posible que El Ministerio de Trabajo modifique de nuevo el art. 37.2 del R.D. 39/1997 mediante enmienda en una norma en trámite(decreto sanitario), con una redacción según el borrador al que hemos tenido acceso:

Para desempeñar las funciones correspondientes al nivel superior en prevención de riesgos laborales será preciso estar en posesión de un título universitario oficial y acreditar la superación/realización de una formación oficial impartida por una universidad, en alguna de las especialidades previstas y de acuerdo con el programa formativo (contenido y duración) del Anexo VI del RD 39/1997.

Con ello que la acreditación de la formación para el ejercicio de las funciones de nivel superior en cada especialidad se hará exclusivamente a través de un máster oficial.



8 enfermedades que afectan al trabajador moderno.

Muchos solemos pensar que las personas que pasamos la mayor parte de nuestra jornada laboral frente a un ordenador o trabajando desde la comodidad de nuestro hogar, no estamos expuestos a casi ningún riesgo laboral.

Sin embargo, como más adelante veremos en este artículo, los hábitos y costumbres del trabajador postmoderno pueden pasarle factura. A continuación os mostramos ocho de las enfermedades que de forma directa o indirecta afectan al trabajador del siglo XXI. ¿Sufres alguna?

1. Adicción a la cafeína

La adicción a la cafeína es un problema mucho más serio de que lo que podemos pensar. La cafeína no sólo nos mantiene despiertos, sino que incide directamente sobre nuestro nivel de nervios y estrés, aumentando nuestra tensión e incluso está relacionada con problemas cardiacos. Si nada más despertarnos por la mañana lo primero que pensamos es "necesito un café" probablemente ya seamos adictos a la cafeína, un indicio que se confirma si a lo largo de una mañana de trabajo tomamos más de tres tazas de café.

2. Trabajar hasta muy tarde

Son muchos los freelancers que asumen más trabajo del que pueden entregar trabajando 8 horas al día, por lo que se ven "obligados" a trabajar sin descanso hasta altas horas de la madrugada. No hay ningún problema por echar unas horas extra cuando nos encontramos enfrascados en un proyecto especialmente complejo. El problema surge cuando el trabajar hasta tarde y no descansar adecuadamente se transforma en algo rutinario. La alteración de nuestro ciclo de sueño, el no descansar bien, nos vuelve en persona irritables y agresivas, y de prolongarse nos convierte en personas menos productivas e incluso con tendencias depresivas.

3. Tabaquismo

Aunque afortunadamente ya no se puede fumar en la oficina, no hay nada que nos impida hacerlo en nuestro hogar. Está demostrado que las personas que trabajan en sus casas fuman mucho más que cuando tienen la oportunidad de salir, socializarse con otras personas, acudir a un centro de trabajo de forma regular... Reducir el consumo de tabaco pasa por considerar nuestra casa como nuestro lugar de trabajo y como tal sujeto a Ley que impide fumar en empresas y oficinas. Si necesitamos fumar un cigarrillo la solución es simple: tal y como haríamos en una oficina, saldremos de nuestra casa y fumaremos en la calle. A los pocos días descubriremos cómo ya no nos apetece tanto fumar, nuestros ceniceros estarán casi vacíos y quién sabe, quizás encontremos el método para dejar de fumar.

4. Síndrome del túnel carpiano

El síndrome del túnel carpiano afecta a un buen porcentaje de las personas que a diario pasan buena parte de su jornada laboral frente a un ordenador. La causa principal hemos de encontrarla en los movimientos antinaturales que realizamos cuando trabajamos con el ratón. A menos que trabajemos con un ratón ergonómico pronto descubriremos como esta posición presiona el nervio mediano, causando a la postre calambres, dolor e incluso atrofia de los músculos. Si comenzamos a sentir molestias es vital consultar a un especialista ya que se trata de un problema que no podemos tomarnos a la ligera.

5. escozor de ojos

Cuando trabajamos frente a una pantalla retroiluminada durante todo el día es normal que sintamos molestias oculares, escozor e incluso dolor de cabeza. Si además dormimos poco y trabajamos hasta tarde, esta sensación tenderá a agudizarse. Afortunadamente solucionarlo es tan sencillo como cerrar los ojos durante un par de minutos, intentando desconectar de el ambiente que nos rodea.

6. Falta de concentración

Internet no ha hecho sino aumentar la dificultad que experimentan muchas personas para concentrarse y focalizar su atención hacia una tarea concreta. Facebook, Twitter, feeds RSS, e-mail, etc. son sólo algunas de las principales fuentes de distracción con las que tiene que lidiar el trabajador moderno. Utilizadas a la ligera todas estas fuentes de distracción repercuten negativamente a nuestra productividad, llegando al extremo de descubrirnos a nosotros mismos al finalizar nuestra jornada con la mitad de las cosas sin hacer.

7. Dolor de espalda y cuello

Pasamos la mayor parte del día sentados, en una posición que podríamos definir, siendo generosos, como de forzada. Si no cuidamos nuestra postura pronto comenzaremos a sentir molestias en cuello y espalda, como consecuencia del agarrotamiento de músculos y nervios. Evitarlo no sólo pasa por adoptar una buena postura y adquirir hábitos ergonómicos sino tomarnos también unos minutos diarios para "estirarnos", "despejar nuestros músculos". Además resulta vital que fuera de nuestro trabajo tengamos hábitos saludables y que practiquemos algún deporte.

8. Estrés

No existe una única causa que explique el estrés. Una carga de trabajo exagerada, clientes con exigencias poco razonables, fechas de entrega que no se ajustan a la realidad, presiones provenientes de nuestros superiores o de nuestros compañeros de trabajo son solo algunos de los ejemplos más representativos. Existe un estrés positivo que nos ayuda a mantenernos en un estado de sana actividad, pero en muchas ocasiones puede derivar en un estrés negativo que nos produce noches insomnes, dolores de cabeza continuos, hipertensión arterial, etc.

Fuente de Datos: muy pymes



Asocian exposición laboral a humo de diesel con cáncer de pulmón.

Los mineros, los operarios de ferrocarriles y otros trabajadores que pasan años expuestos al humo del diesel corren alto riesgo de desarrollar cáncer de pulmón.

Un nuevo estudio, que combinó los resultados de 11 investigaciones previas de Europa y Canadá, reveló que los trabajadores con mayor exposición en la vida a los gases de la combustión del diesel tenían un 31% más riesgo de desarrollar cáncer pulmonar que las personas sin esa exposición laboral.

Los resultados, publicados en American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine, no prueban que el humo de la combustión del diesel sea la causa de esa enfermedad.

Para los investigadores, esa relación es "pequeña". Pero los resultados se suman a las evidencias de que la exposición laboral al humo del diesel es un peligro para la salud pulmonar.

El humo del diesel contiene partículas muy finas que pueden llegar al interior profundo de los pulmones y la exposición crónica puede agravar enfermedades como el asma. Además, las autoridades de salud lo consideran un posible cancerígeno humano.

El equipo del doctor Kurt Straif, del IARC de Lyon, en Francia, combinó los resultados de 11 estudios para reunir una muestra más grande de trabajadores con y sin exposición al humo del diesel.

Los autores dividieron a los participantes en cinco grupos: en uno incluyó a hombres y mujeres con antecedentes laborales que los podrían haber expuesto a un poco o nada del humo del diesel, mientras que el resto formó cuatro grupos según el nivel de exposición acumulada a partir del trabajo y la antigüedad laboral de cada participante.

El 12% de los 13.300 pacientes con cáncer pulmonar tenían antecedentes laborales que los colocaban en el 25% superior de la escala de exposición al diesel, comparado con el 9% de los casi 16.300 pacientes del grupo de control.

Tras considerar factores como la edad, el sexo y el tabaquismo, el equipo observó que el grupo con la mayor exposición acumulada al humo del diesel era un 31% más propenso a desarrollar cáncer pulmonar que la cohorte sin esa exposición.

En el grupo con ocupaciones que incluían una exposición de alta intensidad al humo de diesel, como la minería, el exceso del riesgo de desarrollar cáncer pulmonar comenzó a ser evidente a partir de los 10 años de trabajo.

En cambio, cuando la intensidad de la exposición laboral era más baja, como al conducir camiones, el riesgo aparecía recién a los 30 años o más de antigüedad laboral.

En general, el alcance del riesgo de desarrollar cáncer de pulmón asociado con la combustión del diesel estuvo a la par del riesgo relacionado con la exposición habitual al humo de cigarrillo de segunda mano y al radón en interiores.

Fuente de Datos: publico.es



Los trabajadores españoles pierden una media de 10 días por enfermedad.

Los trabajadores españoles registran diez días de baja laboral al año como media. Es un dato que puede encontrarse más cerca de la realidad de la empresa española que las 45 horas anuales (5,6 jornadas laborales) de media que, hasta el momento, han venido declarando los empresarios. Fue una de las aportaciones realizadas en las séptimas jornadas nacionales de Ergonomía y Psicosociología que se celebran en el Hotel NH Palacio de Ferrera bajo la organización de la Asociación Española de Ergonomía y la Asociación Asturiana de Ergonomía. La cita ha traído hasta la ciudad a unos 250 participantes de todo el país.

La estimación de que el absentismo alcanza los diez días como media anual fue realizada por Emilio Castejón, coordinador de ediciones en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. «No existen datos reales sobre el absentismo de los trabajadores en todo el país, los únicos datos nacionales se basan en una encuesta realizada entre los

empresarios que aportan una media de bajas por enfermedad de 45 horas al año», comentó. Sin embargo, recuerda que «la encuesta se basa en opiniones, en la percepción, no en datos objetivos como pueden ser los partes de baja».

Castejón recordó que no existe acceso a esos datos en toda España, «aunque en algunas comunidades como pueden ser Navarra o Cataluña se han hecho públicos». En el caso de Cataluña, los datos basados en los partes de baja elevan a diez la media de jornadas perdidas por baja.

«Los datos de Cataluña son indicativos de por donde puede ir la situación en España. Tanto por su tejido industrial como por la población, casi el 20% de España, es muy relevante», reflexionó el ponente. Además, hay que recordar que cada empleado cuenta con un margen de tres días antes de solicitar la baja médica.

«Mi percepción es que los datos reales pueden ser mayores que la percepción que tienen los empresarios», aseveró el ponente. Sin embargo, frente a este panorama, Emilio Castejón indicó en que las empresas cuentan con margen suficiente para reducir las cifras de absentismo laboral. «Siempre habrá bajas que no se pueden evitar porque es inevitable que una persona se ponga enferma, pero quitando ese margen, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y la prevención de accidentes laborales contribuyen a reducir el absentismo», indicó.

Y es que Castejón recordó que «con un 40% de fuerza laboral femenina es necesario la conciliación laboral. No resulta fácil, son complicadas de aplicar, pero al final la empresa siempre logra resultados positivos».

Así, citó el caso de la empresa Iberdrola, que propuso a un grupo de trabajadores la aplicación de una jornada continua en lugar del horario partido en el que venían trabajando. «En el conjunto del año, el cambio suponía aumentar 40 horas más. A pesar de ello, los trabajadores aceptaron y en los seis primeros meses, el absentismo se redujo en un 25%», explicó el conferenciante.

«Se sabe que la conciliación de la vida laboral con la familiar reduce el absentismo, aunque sólo las empresas grandes se atreven a aplicarlas», aseguró.

Fuente de Datos: La Voz de Avilés



El CGPJ crea un sistema de prevención de riesgos laborales para los jueces

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) ha aprobado hoy la firma de un convenio con el Ministerio de Justicia para la creación de un sistema de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de los miembros de la carrera judicial.

Así lo ha acordado el pleno del órgano de gobierno, según han informado fuentes del CGPJ.

El objetivo de este convenio es establecer las bases para la prevención de los riesgos laborales de los jueces y magistrados, "promoviendo la seguridad y la salud de los mismos mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias".

En el proyecto de convenio se indica que a estos mismos efectos será aplicable a los jueces sustitutos y magistrados suplentes.

Además, recuerda que entre los principios rectores de la política social y económica el artículo 40.2 de la Constitución recoge el mandato dirigido a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.



Consejos Preventivos

Artículos y Consejos Preventivos

Seguridad vial laboral. Aspectos básicos

Dentro del entorno laboral, y desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, no hay que dejar pasar por alto el riesgo de accidente de tráfico. Si realizamos una estimación de este riesgo, nos daremos cuenta de que tanto en el concepto de probabilidad como en el de severidad del daño, los valores apreciados son medioaltos, lo que dará lugar a un riesgo grave o muy grave.

Es, por tanto, un riesgo potencialmente alto, ya que todos nos hemos de desplazar en mayor o menor medida hacia nuestro lugar de trabajo. En consecuencia, desde el punto

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

de vista de la prevención, es importante poner todos los medios posibles para evitar este riesgo.

Se puede establecer que:

- El trabajo es el principal motivo de desplazamiento de las personas
- La Gestión del Riesgo de Accidente de Tráfico Laboral es una obligación, no una opción La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales ha de aplicarse a las actividades relacionadas con la conducción de igual manera que al resto de las actividades laborales.
- Existen dos grandes grupos de accidentes de tráfico, ligados a la seguridad vial:
 - o accidente "in itinere": o es el que se produce en el trayecto que realiza el trabajador entre su casa y el trabajo y viceversa
 - o accidente en misión o es el accidente que transcurre durante la jornada laboral; la realización de una gestión, la asistencia a actos relacionados con el trabajo en otra localidad, las tareas de mensajería diaria, etc

relación de accidentes y días de la semana, durante el año 2009:

Son los jueves y viernes, los que han presentado un mayor número de accidentes con víctimas, es decir, se dan más accidentes en días laborales cercanos al fin de semana que en otros más lejanos, e incluso en el propio fin de semana.

Respecto al grupo de edades, las víctimas mortales en accidentes de circulación, se concentran más en edades de 25 a 54 años, estando gran parte de la población laboral sectorizada en estas divisiones.

Distribución por edades

Podemos afirmar que el perfil de la persona accidentable es el de un adulto, varón, sano y con antigüedad de más de 10 años de permiso de conducir. Además, se cumple la particularidad de que normalmente el accidente ocurre de día.

Esto nos demuestra que no es el inexperto el que más accidentes sufre, sino el conductor experimentado que confía demasiado en sí mismo y que, en un momento determinado, se olvida de que está llevando en sus manos un vehículo al que, si no le presta toda la atención, se convierte en un instrumento peligroso.

En el año 2008 se produjeron en España 895.679 accidentes de trabajo con baja.

De ellos 81.840 (10,17%) fueron accidentes de tráfico.

Los accidentes laborales de tráfico son más graves. Representan el 10% de los accidentes con baja laboral y más del 40% de los mortales.

El 35% de los accidentes laborales de tráfico son "en misión" y el 65% son "in itinere".

Accidentes "In Itinere". Estrategias de preventivas desde la empresa

Las empresas privadas deberían:

1. Elaborar y ejecutar un Plan de Transporte al Centro de Trabajo (PTT) para sus trabajadores.
2. Participar en el Plan de Movilidad Sostenible de la zona de su ubicación.
3. Incluir la gestión del riesgo del accidente "In Itinere" dentro del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales de Tráfico.

El Plan de Transporte al Centro de Trabajo, establece un conjunto de medidas que dirigidas a la reducción del uso del vehículo privado para los desplazamientos al centro de trabajo, promovidas y coordinadas por el responsable del Plan de Seguridad Vial, de la empresa"

El objetivo de un Plan de Transporte es reducir la frecuencia y/o la duración de la exposición al riesgo originado por los desplazamientos "individuales" realizados en vehículos privados con la intención de:

- Menor dependencia del automóvil.
- Menor tiempo de conducción en horas de mayor cansancio, densidad de - tráfico, etc.
- Menor estrés por sobrepresión del tiempo.
- Mayor disponibilidad de tiempo libre para leer, comunicar, planificar, reflexionar, etc.
- Menor costo individual, contaminación ambiental , acústica, etc.
- Menor accidentalidad , morbilidad y coste económico para las empresas

Accidentes en el desarrollo de la actividad (en misión).Estrategias preventivas desde la empresa

Se deberá definir y ejecutar un Programa de Gestión de Riesgos para prevenir el Accidente de Tráfico Laboral con el objetivo de reducir los índices de siniestralidad y morbilidad, así como los costos asociados

La evaluación de riesgos es la herramienta básica, el punto de partida, en torno a la cual ha de estructurarse la política preventiva de Seguridad Vial laboral.

- a) Específica y distinta de la general (Evaluación de Riesgos Laborales según la Ley 31/1995), dada las características en la que se desarrolla esta actividad.

Debe considerarse:

- Evaluación inicial de todos los riesgos existentes en el puesto de trabajo,

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

- Evaluación realizada por órganos o personas con formación y competencia adecuada,
 - Consulta a los trabajadores o sus representantes legales
- b) Revisión de la evaluación de riesgos con periodicidad anual

La empresa debería fijar normas para los desplazamientos en coche:

- Viajar en coche sólo cuando no sea posible hacerlo en otro medio más seguro.
- Limitar a horas la jornada máxima de trabajo en desplazamientos (conducción + trabajo.)
- Respetar la normativa legal e interna aplicable, así como las actividades de mantenimiento.
- Velocidad adaptada a las condiciones del tráfico.
- Mantener las distancias de seguridad con los vehículos de su entorno.
- No iniciar / continuar un viaje si no se reúnen las condiciones psicofísicas para una conducción segura.
- Parar cada dos horas de viaje para reponerse de la fatiga.
- Parar y dormir todo lo necesario en caso de cansancio.
- Alcohol y drogas; nivel CERO.
- No uso con vehículo en movimiento de móvil, GPS, emisoras comunicación, otros.
- Uso del cinturón de seguridad por los ocupantes con el coche en movimiento.

Contenido de un Plan de Seguridad Vial de la Empresa

Sería necesario promover conductas seguras en la conducción y eliminar los motivos que incidan en la adopción de conductas de riesgo, analizando estos aspectos:

1. Organización de los desplazamientos
2. Gestión del parque de vehículos
3. Gestión del personal conductor
4. Análisis de accidentes
5. Organización del tráfico en la propia empresa y sus inmediaciones



C/Doctor Delgado Roig nº 1, Acc A 41008
Sevilla
Tlf: 954 413141 FAX: 954 539727

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

6. Implicación de la empresa
7. Establecimiento de un plan de acción
8. Establecimiento de un programa formativo específico

Legislación básica aplicable:

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
Real Decreto 39/1997

*Cláusula de Exención de Responsabilidad.
La información que se ofrece tiene carácter meramente informativo. CSI-F
no se hace responsable de un posible error u omisión en la información ofrecida en este boletín,*

*Aviso Legal
En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, si usted no desea recibir
este boletín, en cualquier momento pueden ejercitar
su derecho de acceso, rectificación, comunicándolo a la siguiente dirección: saludlaboral70@csi-
csif.es*

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:
denunciaprevencion70@csi-csif.es