



[¿Cómo el Plan Bolonia afecta a los Masters en PRL?](#)

[Trabajo detecta tras a denuncia presentada por CSI-F 12 infracciones y propone 8 medidas correctoras a la Junta de Andalucía por el caso de los Juzgados de Alcalá de Guadaíra](#)

[La Ley de Igualdad de Trato refuerza el papel de los sindicatos en juicio](#)

[Los funcionarios cobran una productividad según las visitas, actuaciones e Informes enviados a la Inspección. La Junta niega que sea por proponer sanciones](#)

[La risoterapia es un remedio para el estrés laboral.](#)

[Sólo un 4% de los trabajadores está dispuesto a retrasar la edad de jubilarse.](#)

[Csi-f Huelva denuncia una nueva agresión a sanitarios.](#)

[El infarto en las instalaciones de la empresa es accidente de trabajo](#)

[Los desplazamientos al trabajo como factor de estrés base.](#)

[UPC. 6 millones de conductores en España tienen una deficiencia visual. -](#)

[Apenas un 15% de los españoles logra conciliar la vida laboral con la familiar. -](#)

[Artículos y Consejos Preventivos](#)

[Trastornos músculo esqueléticos \(tme\). Aspectos básicos](#)

¿Cómo el Plan Bolonia afecta a los Masters en PRL?

Según lo establecido en la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención, se ha producido el traspaso de competencias de la formación de los Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales de la Autoridad Laboral a la Universidad.

Este nuevo título tiene como principales ventajas:

- Poseer una Titulación Universitaria Oficial de Posgrado del Ministerio de Educación.
- Tener un título reconocido a nivel europeo ya que los Masteres cumplen con todos los requisitos del Plan Bolonia.
- Acceder al Doctorado en Prevención de Riesgos Laborales directamente, sin necesidad de realizar los cursos de doctorando que se realizaban antiguamente.
- Para los titulados medios (Ingenieros técnicos o diplomados) supone acceder a una titulación superior universitaria, equiparable académicamente a una Licenciatura.

Hay que tener en cuenta que aunque la Disposición adicional primera. Del RD337/2010 por el que se modifica el reglamento de Prevención sobre la Validez de certificaciones conforme al sistema de acreditación de la formación por el sistema anterior a la entrada en vigor del real decreto. Establece que los técnicos cuya formación en materia de prevención de riesgos laborales hubiese sido acreditada sin efectos académicos mediante certificación, expedida al amparo de la disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, obtenida antes de la entrada en vigor de este real decreto, podrán seguir desempeñando las funciones referidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997.

No obstante, no sabemos que pueda ocurrir en un futuro con relación a nuevos Decretos que regulen esta materia

Son varias las Universidades que están ofreciendo los Masteres Oficiales Universitarios en Prevención de Riesgos Laborales conforme al Plan Bolonia con 60 ECTS.

Otro aspecto que es muy importante es que el Master Universitario debe ser oficial, ya que no son validos los títulos propios de las Universidades.

Igualmente, algunas Universidades como San Pablo CEU, abren la posibilidad de que aquellos alumnos que tengan realizado el antiguo Master Prevención Riesgos Laborales autorizado por la Autoridad Laboral) puedan solicitar la posibilidad de convalidar sus titulaciones por la Universitaria; de esta forma un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales con las tres especialidades, puede convalidar 45 de los 60 créditos ECTS. Por lo que, con un pequeño esfuerzo, obtendremos una titulación con todas las ventajas anteriormente mencionadas.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Como todos sabéis CSIF ha formado a varias promociones de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, bien formados directamente como CSIF o a través de empresas acreditadas como [Serpresur, S.A.](#)

Han sido numerosas las consultas por parte de los afiliados y simpatizantes que se formaron en prevención de riesgos laborales con CSIF en el sentido de poder optar a la convalidación de ese título no oficial con alguna universidad. Debido sobre todo a que la formación que recibieron al no tener efectos académicos no puntúa ni en bolsa de trabajo ni en concursos oposición. Por lo tanto no cabe duda de que estarán en inferioridad de condiciones con respecto a los titulados que posean un Master Universitario Oficial tanto en los baremos para bolsa de trabajo como a la hora de acceder a una plaza mediante un concurso oposición. Por ello CSI-F esta en negociaciones con varias Universidad para alcanzar un acuerdo para ofrecer estos Master en mejores condiciones que las que actualmente existen en el mercado. Si estás interesado en recibir información al respecto puedes dirigirte al correo saludlaboral70@csif.es



Trabajo detecta tras a denuncia presentada por CSI-F 12 infracciones y propone 8 medidas correctoras a la Junta de Andalucía por el caso de los Juzgados de Alcalá de Guadaíra

El inspector de trabajo actuante ha requerido a la Delegación provincial de Gobernación y Justicia de la Junta de Andalucía y en relación con los juzgados de Alcalá de Guadaíra una serie de medidas correctoras para corregir los 12 principios infringidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

- 1) Realizar evaluación de riesgos laborales (que debe incluir evaluación de condiciones ambientales termo higrométricas, de iluminación y ergonómicas, examinando la manipulación manual de cargas y las condiciones de acceso a la primera planta del edificio, dada la ausencia de ascensor) planificación preventiva y plan de emergencia del Edificio Judicial de Plaza del Duque no 12 de Alcalá de Guadaíra. Plazo : hasta 4 de marzo de 2011.
- 2) Dotar al centro de trabajo de señalización de seguridad y botiquín de primeros auxilios: plazo inmediato.
- 3) Dotar de protección antideflagrante a los tubos fluorescentes del edificio y adoptar medidas de prevención del contacto directo con el cableado. Plazo: inmediato.
- 4) Reordenar el espacio de trabajo para que en las dependencias existan dos metros cuadrados de superficie libre por trabajador .Plazo: hasta 4 de marzo de 2011.
- 5) Ordenar, limpiar y adoptar medidas para eliminar las humedades en las dependencias del Edificio y, singularmente, en los archivos .Plazo: hasta 4 de marzo de 2011.
- 6) Proporcionar formación preventiva a la totalidad de empleados públicos del Edificio Judicial. Plazo: hasta 8 de abril de 2011.
- 7) Realizar reconocimientos médicos de vigilancia de la salud laboral a los empleados públicos del Edificio Judicial. Plazo: hasta 8 de abril de 2011.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

- 8) Realizar reunión de información, participación y consulta con los empleados públicos del Edificio Judicial para informarles del presente Requerimiento, de las medidas preventivas adoptadas en materia de seguridad estructural y de las medidas a ejecutar en los dos próximos meses para cumplir el presente Requerimiento. Plazo: hasta 4 de febrero de 2011.

Fuente de datos: CSI-F Sector justicia Sevilla

Creado un protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el Trabajo

El Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) ha puesto a disposición de las empresas un protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo, ante la demanda, por parte de las empresas, de asesoramiento y pautas a seguir en estos supuestos.

El protocolo realiza un repaso por la normativa relacionada con el acoso sexual y sexista, define ambas situaciones y presenta varios ejemplos para su mejor comprensión.

De su texto, cabe destacar que distingue dos procedimientos: uno informal, para los supuestos en los que la situación de acoso sea calificable de leve, y otro formal, en aquellos casos en los que el acoso se entienda como grave o muy grave. En este segundo supuesto, se recuerda el derecho a denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo y ante los Tribunales.

En cuanto a las faltas, en los casos más graves, pueden llegar a la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, a la pérdida de categoría de seis meses a definitiva, al traslado e, incluso, al despido.

Finalmente, la propuesta también recoge la creación de la figura del «Asesor Confidencial» en las compañías, preferiblemente mujer, que será la persona encargada de recibir las denuncias por presuntos chantajes, comentarios, abusos, etc., en el lugar de trabajo.

Además, la Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento que será presentado a la dirección de la empresa, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Fuente de datos: Lex Nova.



La Ley de Igualdad de Trato refuerza el papel de los sindicatos en juicio

El anteproyecto de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación dota con un nuevo papel activo a los sindicatos, encomendándoles la misión de velar por su cumplimiento.

En concreto, el artículo 13 de la Ley afirma que corresponde a la representación legal de los trabajadores ejercer una labor de vigilancia y de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por razón de las causas previstas en la Ley, en particular, en materia de medidas de acción positiva.

Éstas últimas dotarán a los sindicatos de un papel activo en la creación de medidas específicas que traten de eliminar o compensar cualquier forma de discriminación colectiva o social, en coordinación con las empresas, por lo que el papel desempeñado

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

por la representación de los trabajadores no se reducirá a la simple vigilancia. Entre otros aspectos, podrán ejercer control sobre posibles limitaciones, segregaciones o exclusiones que surjan durante las negociaciones colectivas, de forma que los Convenios aprobados respeten los nuevos derechos con los que se dota a los empleados.

Pero, además, la potestad de vigilancia no sólo se aplica con respecto a los trabajadores por cuenta ajena, sino también a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad, así como a los acuerdos concertados entre asociaciones o sindicatos que representen a los autónomos dependientes y las empresas para las que trabajen.

Peculiaridades del proceso

A la hora de hacer valer sus derechos, los trabajadores podrán acudir a los Tribunales bien por su cuenta, bien contando con la representación de partidos políticos, sindicatos, o asociaciones y organizaciones legalmente constituidas (también las de autónomos) cuyo fin sea la igualdad de trato.

La norma también contempla la posibilidad de que cualquiera de los sujetos mencionados tenga la consideración de parte en un procedimiento administrativo en el que la Administración tenga que pronunciarse sobre una situación discriminatoria.

Eso sí, será necesaria la autorización del afectado para que cualquiera de estas instituciones le represente legalmente en cualquier proceso civil, contencioso-administrativo o social. Sin embargo, -y ésta es una de las cuestiones más controvertidas de la norma- en caso de que las personas afectadas creen una pluralidad indeterminada o de difícil acotación, no será necesario su consentimiento para ser representadas, sin perjuicio de su derecho a instar acciones judiciales a la hora de hacer valer "derechos difusos" (es decir, colectivos). También podrá hacerlo la nueva Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Además, la Ley carga a la parte demandada con la responsabilidad de probar su inocencia, si bien esto no se aplicará en procesos penales o contencioso-administrativos sancionadores. En este sentido, el papel de la Administración es activo, ya que corresponde a ésta iniciar un proceso cuando tenga conocimiento, por su actividad, de una discriminación.

Fuente de datos: El Economista



Los funcionarios cobran una productividad según las visitas, actuaciones e informes enviados a la Inspección. La Junta niega que sea por proponer sanciones

Los funcionarios cobran una productividad según las visitas, actuaciones e informes enviados a la Inspección. La Junta niega que sea por proponer sanciones. Los técnicos habilitados de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales que trabajan en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cobran unos pluses en función de la productividad que llevan a cabo. Hasta ahí no hay nada extraño si no fuera porque diversos empresarios se han quejado a este periódico porque creen que parte de

esa productividad se refiere al número de sanciones que proponen a la Inspección, que es la que tiene la competencia final en este sentido.

En el año 2005 se hizo una reforma de la norma por la que los técnicos de la Junta, tras recibir una formación, podrían desempeñar estas tareas de inspección. En la provincia de Cádiz en la actualidad la realizan tres personas. Desde la Junta de Andalucía se niega la mayor y se dice que, en absoluto, estos técnicos cobran más por las sanciones que proponen aunque en la norma uno de los parámetros de aplicación es "el número de informes que a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dando cuenta de los incumplimientos".

La norma que regula este complemento de productividad es una resolución publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del 15 de febrero de 2007. La administración autonómica creyó conveniente incentivar el rendimiento de los mismos porque su función "comporta una implicación directa de los mismos en el proceso de vigilancia del cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales".

En la orden aparecen tres bloques para cuantificar estos complementos de productividad y como parámetros para la medición el número de visitas y de forma complementaria el número de actuaciones programadas concluidas en el periodo trimestral, una vez completado el ciclo de visita inicial con requerimiento de subsanación y visita de comprobación de éste, añadiéndose los informes a la Inspección de Trabajo antes citados. Para este número de informes se establece un mínimo de base.

Para cobrar el complemento hay tres niveles. El primero de ellos se llama "Interés o iniciativa con que se desempeña el puesto" y pondera cuando se cumpla el mínimo trimestral de 36 o más visitas y tal y como se dice textualmente en la norma, al menos 18 actuaciones programadas concluidas que impliquen al menos dos informes a la Inspección de Trabajo.

El segundo es el de "Especial rendimiento", que sube a las 50 visitas en el trimestre, 25 actuaciones y cuatro informes. El de "Actividad extraordinaria" implica más de 60 visitas, 30 actuaciones concluidas y más de cinco envíos a la Inspección.

La cuantía del complemento de productividad se calcula como un porcentaje del sueldo base que va desde el 20% del primer nivel hasta el 34% en el último.

No obstante desde la Junta se advierte que los informes que se pasan a la Inspección no son sólo los que se proponen sanciones sino que los hay de otros muchos tipos, como por ejemplo cuando hay un caso de obstrucción.



La risoterapia es un remedio para el estrés laboral.

El estrés es uno de los males emocionales que afectan de forma directa a muchos trabajadores que no están integrados en un ambiente adecuado de trabajo, por ejemplo, desarrollan su labor profesional cerca de la envidia de algún compañero o también, de las críticas. Además, existe un alto nivel de exigencia a la hora de mostrar constantemente la propia valía. Por ello, la fortaleza emocional es muy importante a la hora de poder soportar esta presión durante muchos meses o años.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

La relajación es un valor en alza a la hora de mitigar los efectos del estrés y la ansiedad: cansancio, pereza, agotamiento, malestar físico... Sin embargo, también existen nuevas técnicas que están de moda en la actualidad: la risoterapia. Es decir, el arte de reír en grupo se ha convertido en una herramienta muy eficaz para relativizar los problemas del trabajo.

El efecto que produce la risa sobre el ser humano es muy terapéutico ya que es más fácil conectar con el pensamiento positivo al compás de una agradable carcajada que se hace más fuerte gracias al eco del grupo. Es decir, aunque a veces nos reímos de nosotros mismos en soledad, lo cierto es que en general, la risa siempre se produce en el seno de un grupo de amigos o de compañeros de trabajo como consecuencia de alguna anécdota o algún comentario chistoso.

En la actualidad, se imparten cursos de risoterapia en diferentes ciudades de la geografía española. De hecho, se trata de cursos muy demandados porque son muy relajantes, además, producen alegría y son muy divertidos puesto que se desarrollan dentro de un contexto ameno y distendido.

La risa es tan importante que según algunos expertos puede alargar la vida. Lo que está claro es que aporta calidad a los días e ilusión al presente. Por ello, no pierdas tu capacidad de reírte de ti mismo ante un problema laboral, una diferencia con un compañero, o especialmente, no dejes de sonreír incluso estando en el paro ya que el ser humano puede aportar alegría con su actitud a una situación de tristeza.

Fuente de Datos: nuevatecnologias.com



Sólo un 4% de los trabajadores está dispuesto a retrasar la edad de jubilarse. -

¿Qué piensan los trabajadores de la reforma de las pensiones?.

La empresa de recursos humanos Randstad realizó en diciembre pasado una encuesta a más de 790 trabajadores españoles de 18 a 60 años para conocer su impresión a este respecto.

Los resultados se hicieron públicos la semana pasada y lo más relevante es que apenas el 3,93% de los encuestados estaría dispuesto a retrasar su edad de jubilación. Los empleados pretenden cumplir con su papel en el mercado laboral hasta los 65 años, pero no más allá.

El 45,63% reconoce su aspiración de retirarse a los 65 años de edad, pero más de la mitad de

los trabajadores consultados (50,44%) prefiere retirarse antes de alcanzar la actual edad legal. Destacan los que aspiran a jubilarse entre los 60 y los 64 años (33,71%), es decir, poco antes de la edad oficial de jubilación.

El estudio de Randstad asegura que sólo un 16,73% quiere jubilarse antes de los 60 años, dato en contra de la tendencia a la prejubilación, que ha aumentado en los últimos años. Los más predispuestos a retirarse más tarde son los jóvenes menores de 25 años.

Las personas sin estudios o con menor cualificación están seguras de que su jornada laboral se alargará más años. Su menor nivel de estudios reduce su nivel salarial y su capacidad de ahorro. Su vinculación con el mercado laboral hasta los 65 años es necesaria para asegurar una pensión suficientemente alta para sus necesidades futuras.

Los universitarios son los que tienen mayor expectativa de jubilarse antes. Casi un 15% de titulados superiores desearía retirarse antes de los 55 años, a pesar de que son los que, en general, se vinculan con puestos más intelectuales que requieren menos desgaste físico.

Las mujeres también prefieren retirarse antes que sus compañeros varones. Un 8% desearía jubilarse antes de los 55 años; otro 8,25% se jubilaría entre los 55 y 59 años; pero sólo un 2,43% piensa en hacerlo más allá de los 65 años.

Fuente de Datos: 20 minutos



Csi-f Huelva denuncia una nueva agresión a sanitarios

Se trata de una patada a un celador y el zarandeo a una médico en el Juan Ramón. La sección sindical de CSI-F en el hospital Juan Ramón Jiménez ha denunciado dos nuevas agresiones a personal sanitario en el servicio de Urgencias de este centro en menos de mes y medio. El primer caso se produjo a finales de enero en la misma puerta de Urgencias cuando un usuario le propinó una patada al celador que había atendido a un familiar suyo trasladado al hospital en ambulancia. Según testigos presenciales, una vez finalizada la consulta el agresor perdió los nervios por la supuesta tardanza en la asistencia sanitaria. El celador lo denunció en su momento y actualmente se encuentra en proceso judicial.

La segunda agresión tuvo lugar la semana pasada mientras una facultativa pasaba consulta. El familiar de un paciente que se encontraba en la sala de espera consiguió llegar hasta estas dependencias sanitarias y, mientras zarandeaba a la doctora, le recriminó que no habían sido atendidos después de pasar varias horas en Urgencias.

En ambos casos, las agresiones han sido motivadas, afirma CSI-F, por la crispación de los usuarios debido a las largas esperas que tienen que sufrir para pasar a consulta o a la tardanza en las posibles pruebas que les realicen. A esto se suman según el sindicato la falta de seguridad y la "caótica organización" del servicio de Urgencias.

Fuente de datos: Huelva información



El infarto en las instalaciones de la empresa es accidente de trabajo.

El fallecimiento por infarto de un trabajador en la sede de su compañía se considera accidente laboral si se produce en horario de oficina. Las propensiones que pueda tener no son determinantes para desestimar esta situación.

En el presente caso, uno de los empleados de la empresa falleció por un infarto mientras se encontraba en el vestuario de la empresa. El hecho ocurrió durante la segunda hora de su jornada laboral. El trabajador era una persona obesa en la concurrían factores de riesgo cardiovascular, sumándose además el ser fumador y bebedor importante.

La discusión se centraba en determinar si se estaba ante un accidente de trabajo o por el contrario, el fallecimiento debía considerarse derivado de una contingencia común. No se escapa que la fijación de uno u otro resultaba determinante en el montante de la prestación a percibir por los familiares.

Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia dieron la razón a la empresa, la Mutua y el INSS, que acudían como demandadas. En su sentencia señalaban cómo entendían que el infarto sobrevino al trabajador cuando se hallaba en los vestuarios de la fábrica y, por ello no estaba, ni en el lugar de trabajo, ni dentro de la jornada laboral y, además, porque su categoría profesional no exigía esfuerzos físicos. De esta forma señalaban, no era de aplicación la presunción según la cual se entiende que por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

El Supremo argumenta que los vestuarios han sido considerados como lugar de trabajo en muchas de sus sentencias, por lo que la afirmación de la sentencia recurrida de que los vestuarios no constituyen lugar de trabajo resulta contraria a tal doctrina. A esta conclusión llega tras analizar un elemento temporal: El accidente debe acontecer durante el tiempo de trabajo. El término legal "tiempo de trabajo" contiene una significación más concreta, equivalente a la del artículo 34.5 ET referida a la necesidad de que el operario se encuentre en

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

su puesto de trabajo, en la que se presume que se ha comenzado a realizar algún tipo de actividad o esfuerzo que determina una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo.

El Tribunal Supremo concluye aseverando como el juego de la presunción a favor del accidente de trabajo, hace irrelevantes los factores de riesgo previos que pudiera llevar consigo el fallecido. Declara que la contingencia determinante del fallecimiento fue un accidente de trabajo.

Fuente de Datos: Expansión.com



Los desplazamientos al trabajo como factor de estrés base.

Según un estudio realizado por la empresa Regus un 11% de los españoles invierte cerca de 90 minutos de media en sus trayectos de ida y vuelta a su puesto de trabajo siendo estos desplazamientos una causa importante del estrés que sufrimos diariamente. Este estrés y el cansancio acumulado pueden afectar tanto al rendimiento profesional como a nuestra vida personal.

Este estudio señala como motivos de estrés a los retrasos e interrupciones de los servicios de transporte, las actitudes peligrosas de algunos conductores, las conversaciones a gritos en los móviles y el mal olor de algunos usuarios del transporte público. Estos elementos estresantes ya son mecanismos habituales de nuestra sociedad.

Fuente de Datos: prevencionar.com



UPC. 6 millones de conductores en España tienen una deficiencia visual. - La UPC ha realizado el estudio encargado por la asociación Visión y Vida, con la colaboración del RACC.

1 de cada 4 conduce por debajo de sus facultades visuales. Así lo constata el estudio que, por encargo de la asociación Visión y Vida y con la colaboración del RACC, entre otros, han hecho Aurora Torrents i Jaume Escofet, profesores de la EUOOT de la UPC. El objetivo es ofrecer información objetiva sobre el estado de la visión de los conductores y conductoras españoles.



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

El 90% de la información que recibe un conductor para tomar decisiones llega a través de los ojos. Para mejorar la seguridad vial y reducir la siniestralidad en las carreteras es fundamental, por tanto, conocer el estado de la visión de los conductores españoles. Por ello, la asociación de utilidad pública Visión y Vida ha encargado a la Escuela Universitaria de Óptica y Optometría de Terrassa (EUOOT) de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) la realización de un estudio para ofrecer a la Administración y a la sociedad en general información objetiva y contrastada relacionada con el estado de la visión de los conductores y conductoras españoles. Los investigadores de la UPC, Aurora Torrents y Jaume Escofet, profesores de la EUOOT, son los autores del estudio, que se ha realizado con la colaboración del RACC.

Principales resultados del estudio:

El 24% de los conductores de la muestra presenta algún problema visual, lo que equivale a 6 millones de conductores españoles.

Un 58,4% de los conductores de la muestra lleva las gafas con la graduación inadecuada.

El 62% de los conductores de la muestra tiene baja sensibilidad al contraste.

El 36,9% de los conductores de la muestra de edad avanzada presenta problemas de discriminación cromática.

Los exámenes visuales que se realizan para la obtención y renovación del permiso de conducir son poco rigurosos y poco exhaustivos.

Las restricciones según las capacidades visuales de los conductores a los permisos de conducir por razones de visión reducirían el número de accidentes.

Fuente de Datos: Universitat Politècnica de Catalunya

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



Apenas un 15% de los españoles logra conciliar la vida laboral con la familiar. -

Reivindicar la conciliación entre vida familiar y laboral en España es llorar. A los empresarios españoles todavía les cuesta entender que hay vida después del trabajo. Apenas un 15% de los trabajadores españoles se encuentran plenamente satisfechos porque han logrado un equilibrio entre su vida personal y el trabajo.

Un estudio del Instituto Internacional de Estudios sobre la Familia-The Family Watch constata que compaginar ambas facetas recae exclusivamente en la mujer, que dedican 2 horas y 44 minutos diarios al cuidados de sus hijos, más del doble que los hombres.

No todo es sombrío. El informe Diez años de conciliación en España, realizado a partir de una muestra de 5.000 empresas, revela que el 48% de los encuestados perciben que en su trabajo se dan algunas «buenas prácticas» que tienden a integrar el trabajo en la vida de una forma no traumática.

La flexibilidad aumenta la productividad

Pese a que en España se han promulgado las leyes de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y la Ley de Igualdad de Oportunidades, se han producido avances, pero todavía queda un largo camino por recorrer.

«Y es que hecha la ley, hecha la trampa», argumenta Nuria Chinchilla, coautora del estudio. Uno de los principales obstáculos que impiden una vida familiar plena es la jornada laboral, que en España es «eterna, lo que en absoluto favorece la productividad». Los horarios insufribles generan absentismo, síndrome del trabajador quemado y falta de compromiso con las tareas asignadas, de acuerdo con el estudio.

«Necesitamos un líder político en España que cambie los horarios de trabajo», remachó Chinchilla, quien abogó por un cambio cultural para que deje de estar mal visto «levantarse del puesto de trabajo cuando ha concluido la jornada laboral». Las expertas abogan por implantar el horario europeo, sin interrupciones excesivamente largas para comer, con el objetivo de tener medio día libre. Los comedores de empresa y los aparcamientos, así como ciertos servicios como el de Sanitas, que ofrece a sus empleados la posibilidad de comprar la cena ya preparada para llevar a casa, permiten la homologación con Europa.

Los hijos y los mayores, a cargo de las mujeres

Sin embargo, la realidad dista mucho de ser la deseable. La mujer española de hoy en día engrosa la «generación sandwich», compuesta por personas que trabajan fuera del hogar y a cuyo cargo están sus hijos y mayores dependientes.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es



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 creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo -de un 33% en 1977 a un 52,8% en 2009- se ha hecho a expensas de una bajada de la tasa de natalidad. Sin embargo, trabajo e hijos no son incompatibles.

Francia, con una tasa de empleo femenino del 60,1%, lidera las tasas de fertilidad en el continente europeo. Ello es posible porque el país vecino tiene una larga tradición en cuanto a horarios laborales flexibles, ayudas económicas que se otorgan por cada hijo o permisos de tres meses renovables hasta un año para el cuidado de familiares enfermos.

En España, por el contrario, al hombre que pide en su empresa un permiso de paternidad se le mira de reojo. Y quien se atreve a reclamar salir antes porque tiene que buscar a un hijo a la salida del colegio se inventa excusas de toda laya antes que decir la verdad. Como dice Nuria Chinchilla, la ley ha generado un efecto bumerán contra las mujeres, dado que son discriminadas en el acceso al trabajo si se encuentran edad fértil. «Mientras no haya un apoyo que incentive a las empresas será difícil evitar la discriminación por la maternidad», sentenció.

Ejemplo de ese efecto bumerán es el trabajo a tiempo parcial. De acuerdo con un estudio del 2009, el 18% de la población activa europea que trabajaba a tiempo parcial, el 31% eran mujeres, frente al 8% por ciento de hombres. Además, los varones realizan menos del 40% de las tareas domésticas y solo dedican entre el 25% y el 35% del tiempo total al cuidado de los hijos menores de seis años.

Por añadidura, la crisis económica ha abocado a la mujer en muchos casos a erigirse en la mantenedora principal de la familia, ya que los sectores económicos más castigados por la recesión son eminentemente masculinos: industria y construcción. Los males no acaban ahí: la precariedad en el empleo se ceba con las mujeres, que además suelen padecer con mayor crudeza la temporalidad. A igual categoría profesional, las mujeres cobran en un 17% y un 27% menos.

Las grandes empresas, especialmente si son extranjeras, han comprendido bien que la flexibilidad horaria y el aumento de la productividad van de la mano. Algunas llegan a ofrecer servicios de guardería, como Nestlé y Mercadona, o conceden una cantidad económica para que sus empleados sufraguen los gastos de la educación en el tramo de 0 a 3 años (Pepsico o Asepeyo). El problema es que la mayoría de las mujeres, sobre las que guste o no recaer el cuidado de hijos y ancianos, trabajan en empresas pequeñas y medianas.

Para el director general de The Family Watch, Ignacio Socías, la esperanza de vida en Europa aumenta 40 horas cada día. «Dentro de muy poco no sabemos quién va cuidar de nuestros niños y ancianos». «Si no hay tiempo para cuidar a los hijos, tampoco lo hay para tener novio», dijo con sorna Nuria Chinchilla. No hay que ser un lince para comprender que la postergación de la maternidad obedece a razones económicas (83%).

Una encuesta del CIS del 2003 pero que sigue plenamente vigente expone que la precariedad en el empleo, el difícil acceso a la vivienda y las dificultades para conciliar trabajo y familia son los factores por los que las parejas retrasan los alumbramientos o deciden no tener hijos.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Fuente de Datos: lavozdegalicia



Artículos y Consejos Preventivos

Trastornos musculoesqueléticos (tme). Aspectos básicos

Los Trastornos Musculoesqueléticos (TME) abarcan una extensa gama de problemas de salud. Se les puede dividir en dos grupos generales: dolor y lesiones de espalda y lesiones por movimientos repetitivos, entre los que se cuentan los trastornos de origen laboral de las extremidades superiores. También las extremidades inferiores pueden resultar afectadas.

Los trastornos músculos esqueléticos más frecuentes son:

- Extremidades superiores:
 - tendinitis del manguito de los rotadores
 - epicondilitis
 - epitrocleitis
 - síndrome del túnel carpiano y
 - ganglión
- Espalda
 - síndrome cervical por tensión y lumbalgia
- Extremidades inferiores
 - bursitis prepatelar

Los factores de riesgo asociados a los TME

Los factores de riesgo son característicos del trabajo que si están presentes de una forma muy intensa, con una alta frecuencia y/o durante un tiempo de exposición significativo pueden llegar a producir la aparición de trastornos músculo esqueléticos. Estos factores de riesgo dependen de las siguientes condiciones de trabajo también denominadas peligros y pueden ser:

- Trabajos repetitivos
- Levantamiento de cargas
- Transporte de cargas
- Empuje y arrastre de cargas
- Movilización manual de personas
- Posturas forzadas
- Aplicación de fuerza

Grupos de riesgo

El grupo de mayor riesgo es el de los trabajadores manuales, cualificados o no. Las alteraciones en las extremidades superiores afectan más a las mujeres trabajadoras que a los hombres fundamentalmente por el tipo de trabajo que realizan. Por ejemplo, el 35% de las trabajadoras europeas realizan un trabajo repetitivo, frente al 31% de trabajadores europeos.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Pero son los trabajadores de mayor edad quienes presentan más problemas de TME. Si la media comunitaria de personas que padecen dolor de espalda es, por ejemplo, del 30%; entre los jóvenes de 15 a 24 años es del 25%, y del 35% entre los mayores de 55. El motivo es que muchos trabajadores mayores han pasado más tiempo trabajando en situaciones susceptibles de provocar TME. Además, los trabajos suelen estar diseñados para trabajadores de sexo masculino, jóvenes y que gocen de buena salud.

Los trabajadores con un empleo precario (contrato de duración determinada o contratos con agencias de colocación, por ejemplo) están significativamente más expuestos a trabajos más repetitivos y en posiciones dolorosas o cansadas.

Prevención de los TME

Muchos TME pueden prevenirse mediante intervenciones ergonómicas que modifiquen el trabajo y los lugares de trabajo a partir de la evaluación de los factores de riesgo. Este principio ha quedado ya incorporado en las actuales directivas europeas y legislación de los Estados miembros. Existen asimismo directrices prácticas y herramientas de prevención.

Afrontar los TME:

Principios generales de prevención de TME:

- Evitar los riesgos de TME.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta los cambios tecnológicos.
- Sustituir lo peligroso por lo seguro o menos peligroso.
- Desarrollar una política preventiva integral que incluya la carga total aplicada sobre el cuerpo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Proporcionar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Mantenimiento de los trabajadores con TME en su puesto de trabajo:
- Facilitar la rehabilitación.
- Reincorporar a los trabajadores que sufren o han sufrido TME.

Las medidas preventivas deben abordar la carga total sobre el cuerpo que pueda contribuir al desarrollo de TME. Generalmente no existe un único factor que provoque la aparición de TME. Por ejemplo, la manipulación manual de cargas, por sí sola, raramente constituye la única causa del dolor de espalda: existen muchos otros factores que pueden contribuir a su aparición, como el estrés, las vibraciones, el frío y la organización del trabajo. Por consiguiente, es muy importante evaluar todos los riesgos que pueden ocasionar TME y darles un tratamiento integral.

El mantenimiento de los trabajadores con TME en el trabajo debe formar parte de la política laboral en materia de TME. Se debería hacer especial hincapié en los enfoques multidisciplinares que combinan la prevención y la rehabilitación.

Especialmente importante es el papel del apoyo social y organizativo para permitir a los trabajadores con TME tanto volver al trabajo como permanecer en él. El apoyo activo y la participación de los trabajadores expuestos a riesgos y de todos los implicados en la organización son fundamentales

Legislación básica aplicable:

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

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

- Real Decreto 488/1997
- Real Decreto 1215/1997
- Real Decreto 487/1997



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