

La Prevención como punto de encuentro

Número 12

Diciembre 2016

Editorial

Contenido:

Editorial

La desigualdad laboral y la salud laboral de las trabajadoras

Trabajo nocturno

Nuevas tecnologías, nuevas dolencias

Precariedad Laboral

Preguntas y Respuestas

La Salud Laboral de una población profesional envejecida

Efectos de la digitalización laboral en las personas trabajadoras

Beneficios y riesgos de la jornada continua para la salud de los/as trabajadores/as

Utilización de máquinas para la recolección de la aceituna

En noviembre de 1.995 se promulgó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Han pasado 21 años de la misma, y a lo largo del 2015 y 2016 se ha hecho balance en distintos foros de lo que ha significado, tanto su promulgación como su aplicación.

Hacer un análisis de la Ley supondría dedicar todo un número de nuestro Cuaderno de Seguridad y Salud Laboral a ello, no obstante, consideramos interesante realizar una reflexión sobre la que necesitamos insistir.

Aún reconociendo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue una norma innovadora y valiente, en la actualidad y dado los cambios que ha sufrido el mundo del trabajo, necesita una revisión para adecuarla a esta realidad. Fundamentalmente, para introducir aspectos de especial calado como son las enfermedades de origen psicosocial, así como recoger los riesgos producidos por los nuevos materiales, técnicas de producción, etc. Ejemplo de ello son las nanotecnologías.

Hay que reconocer también que esta Ley pretendía crear una Cultura Preventiva en el ámbito laboral; sin embargo creemos que hoy en día, hay que ser más ambiciosos e impregnar a toda la sociedad de la necesidad de la prevención de los riesgos laborales, máxime cuando no ha descendido el número de accidentes laborales ni de enfermedades profesionales.

Hay que concienciar a toda sociedad, de la misma forma que se ha hecho con los accidentes de tráfico o con la violencia de género, y para ello, necesitamos la implicación de todos los agentes intervinientes en este empeño.

Juan Carlos Hidalgo Ruiz

Secretario de Política Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT Andalucía

Con la financiación de:

AT-0027/2015

AT-0085/2015



Aragón



Andalucía



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Acción: AT-0027/2015
Edita: UGT Andalucía
Depósito Legal: SE 4068-2012
ISSN: 2255-0607



Con la llegada de la mujer al mercado laboral, llegaron también las desigualdades, la mujer ocupa, en una mayor proporción, trabajos precarios, principalmente trabaja en sectores como los servicios, hostelería, sanitarios, educación etc. en el cual la mujer, tiene un mayor contacto con clientes, pacientes, niños, adolescente etc, lo que aumenta la probabilidad de riesgos psicosociales en comparación con otras profesiones, independientemente de los riesgos específicos que conllevan cada puestos de trabajo. La mujer se enfrenta además a menores salarios, los puestos de poder suelen estar muy limitados, y por lo general tiene menos derechos laborales, suelen tener jornadas dobles por el desigual reparto de tareas en la vida familiar etc., todo ello puede afectar a la Salud Laboral de las trabajadoras.

LOS PRINCIPALES RIESGOS QUE SE DAN EN LA MUJER TRABAJADORA SON:

RIESGOS ERGONÓMICOS.

Los trastornos músculo-esqueléticos representan uno de los problemas de salud más importantes para las mujeres,. Dolores de espalda; de hombros y cuello, dolores musculares en miembros superiores, en miembros inferiores, lesiones etc.

Principalmente se deben a:

- Los movimientos repetitivos de miembros superiores a ritmo rápido, posiciones forzadas de cuello, posturas estáticas sentadas o de pie sin prácticamente movilidad.
- Algunos empleos de mujeres también llevan un trabajo muscular como levantamiento de pesos (camareras de piso, escuelas infantiles, residencias tercera edad...).
- El trabajo estático principalmente en oficinas.
- Los puestos de trabajo normalmente se diseñan para hombres, estas cuestiones hacen que las mujeres tengan más problemas ergonómicos por su estructura física.
- Las responsabilidades familiares, ya que se combina el trabajo en la calle con el doméstico y emplean muchas más horas que los hombres, etc.
- El acoso sexual
- El acoso por razón de sexo
- El embarazo y la lactancia
- La Precariedad y el desempleo...

EFECTOS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES

Las de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, afecta más a las mujeres, son las más afectadas por el desempleo y son mayoría entre las personas que buscan el primer empleo. El desempleo trae consigo la disminución de los ingresos económicos, pero también la pérdida de estatus social, de autoestima, falta de toma de decisiones etc. También sabemos que sus condiciones laborales son más precarias, y provocan aumento de accidentes de trabajo y menores niveles de salud laboral. El tipo de jornada más frecuente entre las mujeres es el tiempo parcial, muchas veces, las mujeres utilizan esta opción para compaginar la vida laboral con la familiar, pero otras veces es la única opción disponible en el mercado de trabajo, sobre todo en el en personas poco cualificadas, lo que se traduce en menor remuneración, menores oportunidades de progresar y de formarse, por lo tanto, expuestos con una mayor frecuencia a factores de riesgo psicosocial.

PUNTOS A TENER EN CUENTA PARA MEJORAR LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por tanto, la prevención de riesgos en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.

2. Las mujeres ocupadas tienen mejor estado de salud que las que no lo están. Aun así, los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que están sometidas hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación.

3. Las desigualdades de género también condicionan la exposición a los riesgos laborales de los hombres, por ejemplo, presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.



4. Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios e investigaciones específicas.

5. Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres se ven agravados por el diseño no adecuado de los puestos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.



6. Una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.

7. Las medidas preventivas tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.

8. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad, son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.

9. El compromiso con la igualdad de oportunidades sirve para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.

10. Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, la calidad de la ocupación mejora y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

Fuentes

—Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

—Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

—Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. 2009. Pilar Rivas Vallejo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

—Salud y riesgos laborales con perspectivas de género. Artículo del Ministerio de Igualdad, servicios sociales y Sanidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que un trabajador envejecerá prematuramente cinco años por cada 15 años que permanezca en horario de trabajo nocturno.

Trabajar de noche tiene consecuencias para la salud, por lo que no todos los trabajadores pueden hacerlo y además quien lo hace tiene unos límites específicos. El trabajo nocturno es el que se hace entre las 22 horas y las 6 horas. Por [Convenio Colectivo](#) este periodo se puede aumentar, por ejemplo considerando trabajo nocturno el que se realice hasta las 7 de la mañana, pero no disminuir. Si una empresa realiza habitualmente trabajo nocturno tendrá que informar de este hecho a la Autoridad Laboral. El trabajador nocturno es el que realice normalmente al menos 3 horas de su jornada diaria de trabajo en horario nocturno. También lo es el trabajador que en cómputo anual trabaje de noche al menos un tercio de su jornada. Esto sucede sobre todo en los trabajadores a turnos, cuando uno de esos turnos es de noche.

Riesgos para la Salud

Las alteraciones digestivas manifestadas a menudo por las personas que trabajan a turnos se ven favorecidas por la alteración de los hábitos alimentarios: la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual.

Además de las alteraciones que pueden producirse en el organismo de las personas al cambiar el curso natural de los ritmos circadianos, el trabajo a turnos ocasiona perturbaciones en el ritmo biológico del sueño.

Los efectos sobre la salud física, las habilidades cognitivas, la obesidad y la pérdida de peso, la diabetes tipo 2 y las enfermedades coronarias, la hipertensión arterial y los accidentes cerebrales, son más que probables.

Se da un alto índice de accidentes laborales durante la noche, y además los accidentes suelen tener consecuencias más graves, duplicándose el número de accidentes mortales o muy graves durante la noche.

Antes de empezar a trabajar de noche los trabajadores tendrán que pasar una evaluación de su salud, a cargo de la empresa, y posteriormente evaluaciones regulares de control.

La empresa tendrá que adoptar las medidas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos y en algunos casos la empresa está obligada pasarle a un puesto de trabajo diurno, siempre que este exista y que el trabajador sea profesionalmente apto.

Para prevenir los efectos es necesaria una mejora del diseño de turnos, de las instalaciones de trabajo (iluminación, ventilación, lugares de descanso, posibilidades de obtener comida y bebida...), así como información al trabajador para la reducción del estrés.

Fuentes:

- Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.
- R.D. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Enciclopedia de Salud y Seguridad del Trabajo Madrid, 1989, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



NUEVAS TECNOLOGÍAS, NUEVAS DOLENCIAS

Las nuevas tecnologías de la información nos han aportado muchas ventajas: flexibilidad, movilidad a la hora de trabajar, ahorro de tiempo...Pero al mismo tiempo hemos perdido hábitos posturales ergonómicos y saludables, situación que perjudica nuestro bienestar. Es bien sabido que el impacto de las nuevas tecnologías ha repercutido durante los últimos años en la calidad de vida de la mayoría de las personas, incluyendo los ámbitos como salud, formación y hasta empleo.

La modificación en las tareas y el alto grado de rapidez exigido por las nuevas tecnologías, suponen un esfuerzo de adaptación física a las nuevas condiciones de trabajo, que se asocia a una serie de síntomas clasificados como trastornos o síndromes.

Hay dos bloques de enfermedades producto de las nuevas tecnologías, como son llamadas músculo-esqueléticas y las de carácter mental.

Trastornos Físicos

Las alteraciones músculo-esqueléticas se han convertido en una auténtica epidemia que afecta a muchos millones de trabajadores. En todos los sectores y prácticamente todos los oficios se dan estos riesgos, desde el trabajo con pantallas hasta la construcción.

Trastornos Mentales

El estrés de origen ocupacional obedece tanto a factores del entorno, derivados de la carga de trabajo y a la pérdida de control, como a la personalidad de los individuos frente al esfuerzo de adaptación a los nuevos métodos de trabajo.

La exposición diaria a las tecnologías digitales como Internet o los teléfonos inteligentes pueden alterar el funcionamiento del cerebro.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, se considera como enfermedad profesional cualquier patología causada directamente por el trabajo y que produce incapacidad o muerte del trabajador, ya que la normativa que regía antes de la dictación de este decreto, creada el año 1968, no daba cuenta de los actuales problemas de salud de las trabajadoras y trabajadores, incluyendo las generadas directamente como consecuencia del trabajo con las nuevas tecnologías.

Las enfermedades derivadas de las nuevas tecnologías quedarán integradas como dolencias profesionales.

Bibliografía

-<http://www.consumer.es/web/es/salud/2001/07/17/44623.php>

-http://www.terra.cl/finanzas/index.cfm?pag=laboral&id_reg=

-<http://www.cgt.es/spcgta/cuadro.htm#1978>

-Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro

La inseguridad en el empleo, es decir, el temor a perder el puesto de trabajo, se halla asociado con una mayor exposición a varios factores de riesgo laborales y a tener un peor estado de salud mental.

Tener un trabajo precario, insatisfactorio, inseguro o de baja calidad puede ser tan dañino como estar desempleado.

La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales.

La precariedad afecta muy negativamente la salud de los trabajadores y agrava objetivamente la exposición al riesgo laboral. Se ha demostrado que la inestabilidad en el empleo se asocia a una peor salud mental, que los trabajadores temporales tienen al menos el doble de riesgo de sufrir un accidente. Sabemos desde hace tiempo que en situaciones de paro aumenta la frecuencia de enfermedades y se genera una mayor mortalidad.

El trabajador precario, abocado a tener que elegir entre empleo y salud, prefiere no crear problemas con cuestiones de salud laboral y acaba escogiendo voluntariamente la exposición al riesgo. Esta exposición de un mismo trabajador cambia en días, semanas o meses, al ritmo de sus nuevos contratos de trabajo.

El desempleo y la precariedad no afectan por igual a todas las personas, pero puede provocar desestabilización emocional, la pérdida de confianza en uno mismo, la aparición de sentimientos de inferioridad o de pesimismo cuando la situación se prolonga, y en los casos más extremos, mayor riesgo de sufrir trastornos depresivos.

Factores de Riesgo

1º Inestabilidad en el empleo o temporalidad

2º Nivel salarial

3º Carencia de beneficios sociales

Los trabajadores tienen que hacer frente a la inestabilidad del empleo, lo que incrementa la sensación de miedo y estrés que supone la incertidumbre ante la posible pérdida de sus empleos. La consecuencia podría ser un brusco aumento de accidentes, lesiones y muertes en el trabajo y del estrés relacionado con el trabajo.

Fuentes:

Tesis Doctoral Marcelo Amable

LA PRECARIEDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD.

Biblioteca Digital Universidad de Alcalá de Henares.

De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal

PREGUNTAS Y RESPUESTAS...

Trabajadora en periodo de lactancia, solicita cambio de puesto de trabajo por riesgos en el mismo.

Propuestas/Recomendaciones

El permiso por lactancia viene recogido en el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 37.4.

En el caso que se nos plantea, de periodo de lactancia que es considerado como población laboral especialmente sensible, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales instruye que, si las medidas de prevención no son racionalmente posibles, se proceda a trasladar a la trabajadora a un puesto exento de riesgo o, de no ser esto posible, proceder a suspender el contrato de trabajo e iniciar los trámites de obtención del correspondiente subsidio de riesgo durante la lactancia en las oficinas de la seguridad social.

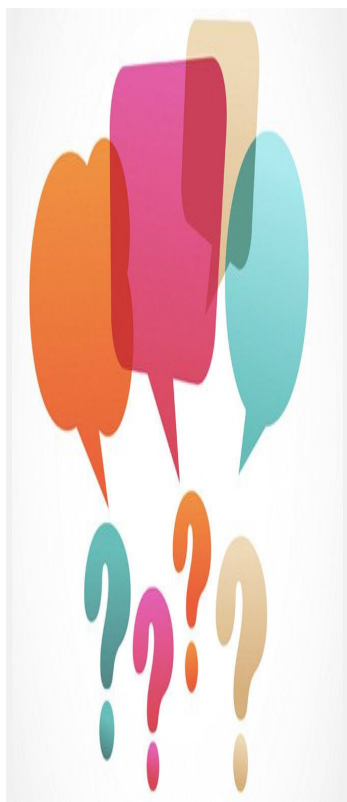
En consecuencia, la información sobre el riesgo debería garantizarse y la propia trabajadora debería disponer de dicha información respecto de su puesto de trabajo.

La normativa en esta materia viene recogida en la directiva europea 92/85/CEE, la cual viene a decir que no se debe exponer a las trabajadoras embarazadas o lactantes a riesgos que hayan sido declarados por la autoridad competente.

En su anexo nos indica los agentes que pueden provocar riesgos en estas situaciones, yendo desde riesgos por agentes físicos (choques, vibraciones, radiaciones...), por agentes biológicos (virus del sida), agentes químicos (plomo, mercurio, manganeso...), ambientales (trabajos en minería). También **entre los agentes que pueden afectar a la lactancia** se encuentran los **factores psicosociales, aunque van más encaminados a los trabajos a turno nocturnos.**

Normativa y Criterios Técnicos de aplicación

- ✦ Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
 - ✦ Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- “Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural” del INSS.



LA SALUD LABORAL DE UNA POBLACIÓN PROFESIONAL ENVEJECIDA

El incremento de la edad de vida y el aumento de la natalidad, han llevado a buscar medidas para evitar las consecuencias de una mano de obra envejecidas. Esta preocupación es especialmente apremiante en el caso de España donde en 2015 la población de más de 65 años representaba el 18,3% de toda la población y las previsiones es que seguirá aumentando en los próximos años y podría llegar a ser del 38,7% en cuarenta años.

Esta nueva situación está llevando a considerar y a prestar una especial atención al colectivo de los trabajadores adultos. Entre las preocupaciones que se manifiestan con relación a este colectivo podemos destacar, las siguientes:

- *El estudio de las características de los trabajadores adultos.*
- *Desarrollo de sistemas de trabajo que ayuden a este colectivo a ejercer eficazmente sus capacidades.*
- *Plantearse y acomodarse a las características de este colectivo en relación con la prevención de daños y la seguridad en el trabajo.*
- *Desarrollar criterios relevantes, basados en distintos factores para determinar la edad de retiro.*
- *La flexibilización y diversificación de las condiciones de terminación de la actividad profesional.*
- *Adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de este grupo.*

Los empresarios, guiados por criterios económicos comienzan a amortizar los puestos de trabajo por los trabajadores de más edad, generalmente con salarios más altos y que, por tanto, suponen un mayor costo para la empresa. Con las medidas de amortización de puestos de trabajadores de edad, la empresa busca una mejora de la productividad con la incorporación de trabajadores más jóvenes, supuestamente más capacitados y con menor coste económico.

Sin embargo, estas medidas conllevan consecuencias negativas que afectan a los distintos estamentos implicados:

- ◆ El trabajador, sufre un perjuicio económico y vive de forma traumática sus últimos años de vida laboral.
- ◆ La empresa, pierde una importante fuente de experiencia y conocimientos, pero además se produce desmotivación entre los trabajadores a quienes la medida aún no ha afectado.
- ◆ La sociedad, quienes han de hacer frente a un incremento de los costes socioeconómicos para atender a quienes quedan en situación de desempleo, prejubilación o jubilación anticipada. A nivel social, también se transmite la imagen de la gente de edad como personas que suponen una carga y que tienen poco que aportar a la sociedad.



LA SALUD LABORAL DE UNA POBLACION PROFESIONAL ENVEJECIDA

Muchos de los problemas del envejecimiento de la población laboral están a los de salud. Por ello, hay que actuar sobre ellos:

- ⇒ Por un lado responsabilizando a cada trabajador del cuidado de su salud (actividad física, dieta y estilo de vida saludable, etc.
- ⇒ Por otro, con la vigilancia por parte de la empresa del estado de salud de los trabajadores con trabajos con altas demandas físicas y mentales y de aquellos con más de 45-50 años. Así se podrían detectar ciertas enfermedades con tiempo.

Las medidas en materia de salud y prevención para evitar el deterioro de salud y la adaptación de los trabajadores de más edad a los podrían ser las siguientes:

- ◆ Formar e informar a los trabajadores en materia de seguridad, salud y prevención.
- ◆ Asegurar chequeos de salud regulares a partir de los 45 años y antes para quienes tienen trabajos pesados, incluyendo investigación sobre el sistema músculo esquelético.
- ◆ Realizar exámenes regulares de habilidad y capacidad para el trabajo, profundizando en la identificación de la habilidad para el trabajo diario. Estos reconocimientos harían posible identificar los primeros síntomas de detrimento de la habilidad y llevar a cabo una toma de decisiones para la rehabilitación de aquella.
- ◆ Flexibilizar el tiempo de trabajo y la edad de jubilación; reducir el horario de trabajo, aumentar las vacaciones o permisos, establecer jornadas o semanas laborales más cortas.
- ◆ Adaptar las condiciones de trabajo a las características de los trabajadores.
- ◆ Adopción de descansos de forma novedosa; minidescansos de cinco minutos cada media hora etc.

Hasta ahora una de las formas de hacer frente los problemas de las empresas ha sido la amortización de puestos de trabajo reduciendo las plantillas. Lo que ha afectado a trabajadores de todas las edades, pero especialmente los de más edad.

Fuentes:

Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/>

Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo. <http://www.insht.es/>

La O.I.T. y las personas de edad avanzada. Ginebra, O. I. T., 1992

<http://MC-mutual.com>

EFFECTOS DE LA DIGITALIZACIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS

No cabe duda que la digitalización ha conllevado impactos positivos en el ámbito laboral de las personas trabajadoras, como la mejora de la autonomía en el trabajo, la calidad laboral y la relación con clientes y proveedores.

A nivel mundial, el uso que las empresas hacen de la tecnología para supervisar a los empleados/as aumentó en un 43% entre 2007 y 2013, y ahora estamos en un periodo que algunos autores han dado en llamar “vigilancia del trabajador sin límites” (Ajunwa et Al, 2016).

Junto con el GPS en los teléfonos, existe una gama de nuevos métodos de seguimiento que permiten la gestión para recopilar información sobre las actividades de los trabajadores y trabajadoras, y llevar a cabo prácticas de supervisión de rendimiento electrónico (EPM). El EPM se puede definir como control de correo electrónico, teléfono de grabación, seguimiento del contenido de computadoras y tiempos de uso monitorizado y seguimiento de sistema de posicionamiento global (GPS). Los datos producidos pueden utilizarse como indicadores de productividad, indicación de la ubicación de empleados/as, uso del correo electrónico, sitios web de navegación, uso de la impresora, uso del teléfono; incluso el tono de voz y movimiento físico durante la conversación se pueden analizar.

Por parte de algunos expertos se viene denunciando que la utilización de estas prácticas de supervisión digital pueden tener consecuencias muy negativas para los trabajadores/as y para las propias empresas.

La mala gestión de los datos puede conducir a relaciones laborales negativas. Un empleado



“abrumado” comprueba sus dispositivos móviles hasta 150 veces al día y sufre una sobrecarga de información y comunicaciones que conlleva incapacidad para encontrar tiempo para reflexionar o simplemente pensar, socavando su productividad y produciendo en el trabajador altos niveles de estrés.

Desde UGT Andalucía consideramos que es necesario dotar de “dignidad” el uso y el empleo que se da a los sistemas de control y supervisión, ya que cuando los trabajadores y trabajadoras perciben que tienen privacidad, realmente mejora la productividad y se evitan consecuencias perjudiciales para su salud laboral.

Fuentes:

- “The psycho-social impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses’ *International Journal of Labour Research* (journal of International Labour Organisation ACTRAV, issue edited by Anna Biondi and Vera Guseva). Traducción de UGT Andalucía.
- www.eurocadres.eu
- www.heraldo.es

La implantación de las jornadas continuas y la eliminación de las jornadas partidas logra, además, que las empresas aumenten su competitividad porque se logra un ahorro en costes energéticos

El tiempo de trabajo, su duración y su distribución, es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida laboral y familiar diaria. Un mal diseño del tiempo de trabajo puede causar numerosos problemas de tipo físico y psicológico.

Atendiendo a la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, casi uno de cada cuatro empleados (22,6%) manifiesta tener dificultades para compaginar su horario de trabajo con sus compromisos sociales y familiares: el 17,4% no muy bien y el 5,2% nada bien.

Los trabajadores que en mayor medida manifiestan esta limitación son quienes trabajan en horario fijo de noche (37,3%), a tres turnos (38,4%) y con otro tipo de horario irregular o variable (30,6). Por el contrario, **el horario en que los trabajadores manifiestan tener una mejor adaptación entre su vida laboral y su vida social y familiar son el de fijo mañana, en el que nueve de cada diez dicen compatibilizar bien o muy bien.**

España es el país del horario desfasado, en comparación con nuestros vecinos europeos, lo hacemos todo tarde, salimos del trabajo casi dos horas después y somos el único de la zona en que predomina una jornada laboral partida que obliga al trabajador a hacer una parada de casi dos horas para comer.

Los **beneficios** más señalados en la implantación de la jornada continua son los siguientes:

- * **Conciliación.** El aumento de la jornada a intensiva, repercute en un beneficio directamente proporcional a una mayor conciliación personal y laboral.
- * **Productividad.** Ya lo veníamos indicando antes, las jornadas continuas aumentan la productividad. Los trabajadores están más satisfechos, más felices y esto incrementa la productividad. Se optimiza el tiempo. Se suele ser más resolutivo en las tareas diarias.
- * **Imagen empresarial.** Los trabajadores satisfechos se identifican con mayor facilidad con la empresa, con sus necesidades, tienen una mayor y mejor implicación.

Desde UGT, seguiremos denunciando ante la Inspección de Trabajo el incumplimiento de la jornada continua, como ya se ha ido haciendo por ejemplo en el sector de la construcción en verano de 2016. Si bien, seguiremos negociando la implantación de la jornada continua como fuente de salud de las personas trabajadoras.

Fuentes:

- Jornadas y horarios de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).2013
- Diez razones para implantar la jornada continua todo el año. Publicado el 22-07-2009 , por M. C. G.

La recogida de la aceituna es una de las actividades agrícolas con una mayor siniestralidad laboral, dado que la campaña se concentra, aproximadamente, en solo unas diez semanas. Esto obliga a la contratación de trabajadores temporeros que, en ocasiones, no conocen bien el oficio. La recolección de la aceituna es una de las campañas agrícolas que precisan mayor número de trabajadores, estando caracterizada por la alta rotación, la temporalidad y la eventualidad.

Cuando se trabaja con equipo agrícola, la prevención de accidentes depende de:

- Conocer los riesgos
- Conservar en su lugar y bien mantenidos todos los protectores y defensas.
- Prestar atención a las advertencias explicadas en las distintas calcomanías pegadas en el equipo.

La introducción de equipos y maquinaria en la recolección de la aceituna ha supuesto una mejora en cuanto a las condiciones de trabajo, pero también este tipo de equipos portátiles pueden provocar daños y lesiones, tales como:

Ruido, vibraciones y sobrecarga muscular

En la tarea de **soplado** se identifican principalmente las siguientes situaciones de riesgo ergonómico:

- ◆ **Posturas** inadecuadas/forzadas de diferentes partes corporales (espalda, brazos, etc.)
- ◆ **Movimientos** repetitivos de brazos y manos.
- ◆ **Exposición** a vibraciones
- ◆ **Peso** de la sopladora

Cuando se empleen sopladoras y vareadoras se debe utilizar protectores auditivos, pues el intenso ruido puede provocar pérdidas en la capacidad auditiva.

En la tarea de **vibrado** se identifican fundamentalmente las siguientes **situaciones de riesgo**:

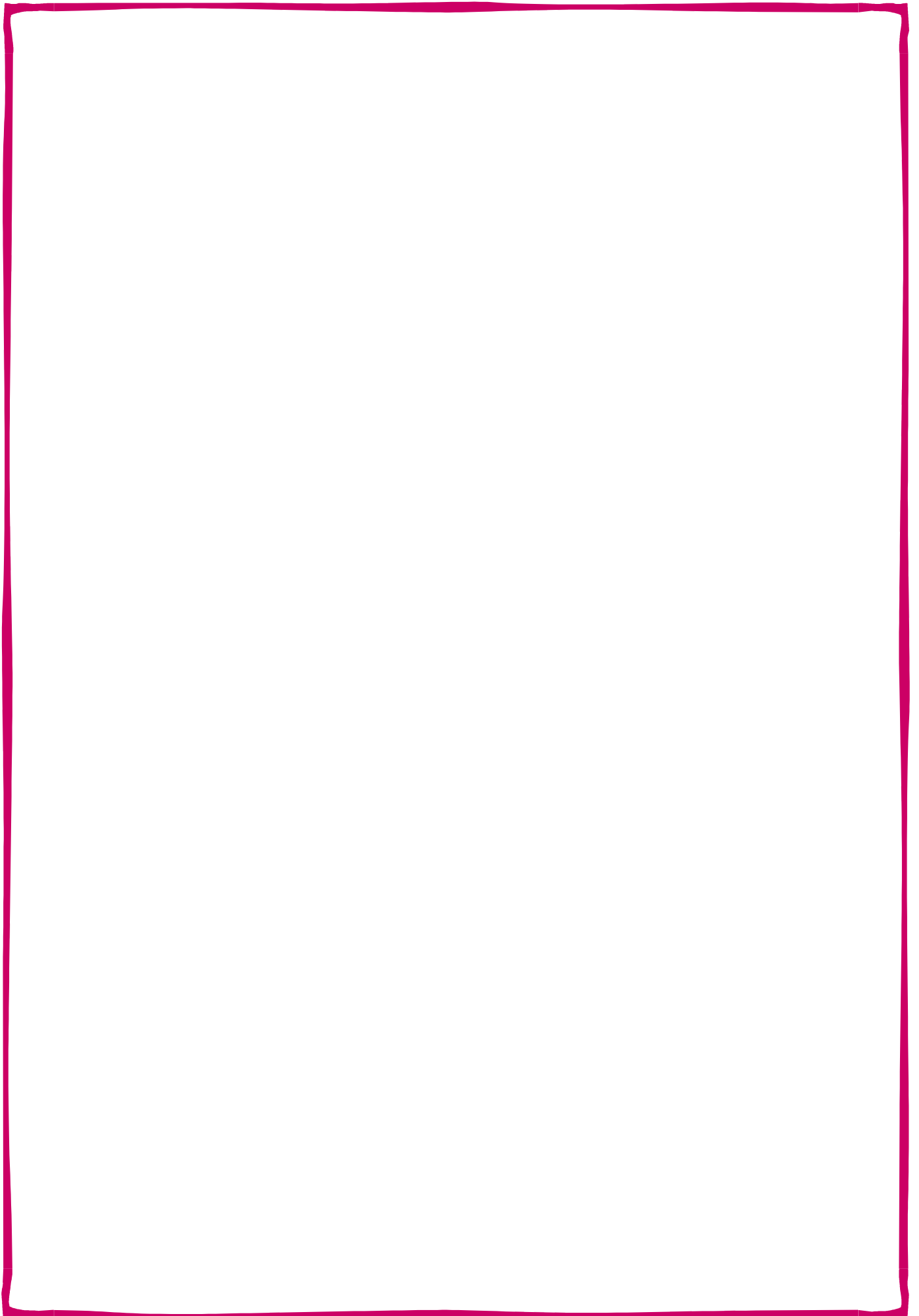
- ◆ **Lesiones** oculares por golpes de aceitunas
- ◆ **Posturas de trabajo** inadecuadas o forzadas de cuello, brazos, etc.
- ◆ **Postura mantenida** de brazos.
- ◆ **Vibraciones**
- ◆ **Peso** de la motovareadora.

Uno de los principales riesgos en la tarea de vareado manual son las **lesiones oculares** al saltar aceitunas (proyección de frutos). Es recomendable utilizar un arnés dotado de tirantes de goma elástica y de espalderas almohadilladas, las cuales permiten una distribución más homogénea del peso de la máquina sobre la espalda y disminuyen la carga muscular.

Es aconsejable la alternancia de tareas y efectuar descansos cortos pero repetidos.

Fuentes:

- Manual de prácticas de recogida de la aceituna. Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud. (Junta de Andalucía)
- Manual de seguridad y salud en la recogida de la aceituna. Fremap.
- Estudio presentado por Jesús Gil Ribes. Profesor de la Escuela de Agrónomos y Montes.



**CUADERNO DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL**

**Departamento de
Asistencia
Técnica para la
Prevención de
Riesgos
Laborales**



Con la financiación de:

AT-0027/2015
AT-0085/2015



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**



**LÍNEA GRATUITA
DE
ATENCIÓN PREVENTIVA**

900 506 827

El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales