



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CAMPAÑA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
"Trabajos saludables. Bueno par ti. Buen negocio para todos".

RESUMEN DEL AÑO 2008

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el **órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Fue creado en la UCO por la Junta de Gobierno de fecha 29/10/99, siendo aprobado anteriormente en la Mesa Sectorial de fecha 18/10/99. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención (6 representantes sindicales), de una parte, y por el empresario y/o sus representantes (6) en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Actualmente, existen 2 Delegados de Prevención designados por CSI-CSIF. El Comité de Seguridad y Salud tiene como competencias, entre otras:**

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los **planes y programas de prevención de riesgos en la Universidad**. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre **métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos**, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará **facultado para:**

- Conocer directamente la **situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo**, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.
- Conocer cuantos **documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo** sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los **daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores**, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la **memoria y programación anual de servicios de prevención**.

Los **Delegados de Prevención propuestos por la Organización Sindical CSI-CSIF**, a los que os podéis dirigir para realizar cualquier consulta o sugerencia son los siguientes:



David Corredor Gavilán

Servicio de Personal y Organización Docente
Personal de Administración y Servicios (PAS)
Tfno. 957212247 correo: if3cogad@uco.es



Francisco José Casares de la Torre

Departamento de Ingeniería Eléctrica
Personal Docente e Investigador (PDI)
Tfno 957218474 correo: casares@uco.es



ACUERDOS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. La Presidencia del CSS-UCO presenta el borrador del **Plan de Actividades Preventivas para el año 2008**, con fecha 25 de enero de 2008, para su aprobación por parte de dicho Comité. Este plan fue aprobado definitivamente.
2. La Presidencia del CSS-UCO presenta el borrador del **Plan de Formación en Prevención para el año 2008**, con fecha 25 de enero de 2008, para su aprobación por parte de dicho Comité. Este plan se estructura en especialidades, disponiendo una serie de cursos específicos a determinados colectivos: Bibliotecas, Informática y Administrativos. Igualmente, se hace hincapié en una formación exhaustiva entre el personal sometido a riesgos específicos (en laboratorios). Este plan fue aprobado definitivamente.
3. La Presidencia del CSS-UCO presenta el borrador de la **Memoria Anual de Prevención de Riesgos Laborales del ejercicio de 2007**, con fecha 11 de julio de 2008, para su aprobación por parte de dicho Comité. Esta Memoria está pendiente de aprobación.
4. La Presidencia del CSS-UCO presenta los **Indicadores de salud laboral de todos los trimestres del año 2008**, en cada una de las sesiones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSS), para su conocimiento por parte de dicho Comité.
5. La Presidencia del CSS-UCO nos presenta las **Solicitudes de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud**, en cada una de las sesiones trimestrales del CSS-UCO, para su aprobación por parte de dicho Comité, si procede.
6. La Presidencia del CSS-UCO propone, con fecha 11 de julio de 2008, el borrador de la **Campaña "RESPETAR LOS ESPACIOS SIN HUMO ES DE LEY"**, ante los incumplimientos de la Ley 18/2005 de medidas sanitarias ante el tabaquismo en las distintas dependencias de la Universidad. Esta campaña fue aprobada definitivamente.
7. La Presidencia del CSS-UCO, con fecha 10 de octubre de 2008, nos confirma que en la próxima reunión del CSS-UCO será presentado el **Informe que sobre Riesgos Psicosociales se le realizó al PAS**, a demanda de los Delegados de CSI-CSIF

DECÁLOGO BÁSICO PARA UN BUEN CLIMA LABORAL

- 1.-**CONDICIONES FÍSICAS.** Las condiciones físicas contemplan características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo (iluminación, sonido, espacios, utensilios, ...), las cuales facilitarán el bienestar de las personas que pasan las horas trabajando y repercute satisfactoriamente en la calidad de su labor.
- 2.-**INDEPENDENCIA.** La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Favorece un buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de TODA la independencia que es capaz de asumir.
- 3.-**RELACIONES.** El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo y confianza, todo ello son aspectos de suma importancia. La calidad de las relaciones humanas dentro de una empresa es percibida por TODOS los usuarios.
- 4.-**IGUALDAD.** La igualdad es un valor que mide si TODOS los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. El amiguismo, el enchufismo, el sectarismo, el favoritismo, los agravios comparativos, el trato desigual, los distintos raseros o varas de medir empleados para unos y para otros, sobre un mismo aspecto concreto, y la falta de criterio ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza.



5.-**ORGANIZACIÓN.** La organización hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos en la organización del trabajo. ¿Se trabaja mediante procesos productivos? ¿Se trabaja por inercia o por las urgencias del momento? ¿Se trabaja aisladamente? ¿Se promueven los equipos y proyectos? ¿Hay o no hay modelos de gestión implantados?

6.-**REMUNERACIONES.** Dicen dos conocidos consultores franceses: “Si lo que pagas son cacahuetes, lo que tienes son monos”. El sistema de remuneración es fundamental. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de resultados que son medibles. Esto genera un ambiente bueno y fomenta el esfuerzo.

7.-**IMPLICACIÓN.** Es el grado de entrega de los empleados hacia su empresa. ¿Se da el escapismo, el absentismo o la dejadez? Es muy importante saber que no existe una implicación sin un liderazgo eficiente y sin unas condiciones laborales aceptables.

8.-**LIDERAZGO.** Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

9.-**OTROS FACTORES.** Hay otros factores que influyen en el clima laboral. La seguridad en el empleo, los servicios médicos, la formación buena y de calidad, las buenas expectativas de promoción real, los horarios flexibles adaptados a las situaciones familiares y personales, ...

10.-**RECONOCIMIENTO.** Se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Fuente de Datos: Sector Universidad CSI-CSIF Andalucía

CSI-CSIF INFORMA: TITULARES

- PRL. COMBATIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES IMPLICA, MUCHAS VECES, INTRODUCIR CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
- SALUD LABORAL. LOS MÉDICOS Y PROFESORES SON LOS COLECTIVOS QUE MÁS SE QUEMAN EN EL TRABAJO.
- SALUD. VIBRACIONES Y MOVIMIENTOS REPETITIVOS ACABAN PROVOCANDO LESIONES DE HOMBRO.
- CSI-CSIF LLEVARÁ A LOS TRIBUNALES DOS PRESUNTOS CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.
- CSI-CSIF DENUNCIA “ACOSO LABORAL” A UN MÉDICO DEL AMBULATORIO DE “GONZALO BILBAO”.
- CSI-CSIF DENUNCIA LAS “LAMENTABLES CONDICIONES DE TRABAJO (FRÍO, CALOR Y OLORES)” DE LOS CELADORES DEL ALMACÉN DEL HOSPITAL DE “VALDECILLA”.
- CSI-CSIF DENUNCIA AL CONSISTORIO DE ESTEPONA POR PONER EN RIESGO A MADRES LACTANTES.
- CSI-CSIF UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA AFIRMA QUE LA FORMACIÓN ES LA CLAVE DE LA SALUD LABORAL.
- CSI-CSIF PRESENTA UNA DENUNCIA ANTE LA FISCALÍA POR LOS CASOS DE CÁNCER QUE HAN APARECIDO EN UN CENTRO DE ESPECIALIDADES “ESPERANZA MACARENA” DE SEVILLA DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS.
- CSI-CSIF DENUNCIA LAS AGRESIONES QUE HAN SUFRIDO EN LOS ÚLTIMOS DÍAS Y EN MENOS DE UNA SEMANA TRABAJADORES DE CENTROS DE SALUD DE ALGECIRAS.



CSI-CSIF UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA EXIGE AL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL QUE SE DÉ INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.

Los Delegados de Prevención de CSI-CSIF han exigido al Presidente del CSS-UCO que se dé información y formación acerca de los riesgos a los que están sometidos los trabajadores así como las medidas preventivas que se han adoptado para impedir que estos riesgos causen daños en la salud de los trabajadores, ya que la omisión de ello llevaría implícito el incumplimiento de la normativa de PRL. Esta **FORMACIÓN** debe realizarse **al comienzo de la relación laboral, cuando se produzcan cambios en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías**, así como con un **carácter periódico**. Y deberá ser suficiente y necesaria, así como adaptada a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

PERSONAL FUNCIONARIO: LA JUBILACIÓN PARCIAL TAMBIEN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

El objetivo de CSI-CSIF ha sido siempre, entre otros, la inclusión de la **Jubilación Parcial y Anticipada para el personal de la UCO** en los mismos términos regulados en la legislación laboral. La Jubilación Parcial es aquella **iniciada después del cumplimiento de los 60 años, que se simultanea con un contrato de trabajo a tiempo parcial, que puede estar vinculado, o no, a un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores**. El régimen jurídico se regula en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los Trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la Jubilación Parcial.

La Jubilación Parcial permite compatibilizar el acceso a una pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial, reduciéndose la pensión de jubilación en proporción a la parte de la jornada laboral que desempeñe el trabajador a tiempo parcial: se establece unos límites en cuanto a la jornada de trabajo entre un 25% y un 75% de la misma de la misma.

CSI-CSIF entiende que la Jubilación Parcial:

- Es un derecho individual del Funcionario reconocido en el artículo 14 n) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; y recogido expresamente en el artículo 67.1.d).
- Es un derecho directamente aplicable, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Final Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

CSI-CSIF suscribió con el Gobierno, además de la **Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Acuerdo para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2004**, por el que se acordaba: *"Aplicar al conjunto de los funcionarios lo regulado en la Ley General de Seguridad Social para la jubilación flexible y anticipada parcial y estudiar los criterios esenciales para el establecimiento de un plan de jubilación anticipada para colectivos específicos, teniendo en cuenta las necesidades de las Administraciones Públicas y los derechos de los empleados"*. Este mismo compromiso se volvió a adquirir en el **Acuerdo del foro para el Diálogo Social en materia de Jubilación e Incapacidad Temporal, suscrito el 14 de mayo de 2007**, por el que promovíamos la inclusión, en el Proyecto de Ley de Medidas en materia de Seguridad Social (hoy ley 40/2007), de una previsión sobre la jubilación anticipada para los funcionarios de carrera incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social que posibilitara el acceso aproximándolo a los funcionarios adscritos al Régimen de Clases Pasivas.

Para CSI-CSIF el Estatuto Básico del Empleado Público, aunque posibilita, no garantiza la aplicación de la jubilación parcial a los funcionarios de las Administraciones Públicas en las mismas condiciones que a los trabajadores sujetos al Estatuto de los Trabajadores. A pesar de los Acuerdos suscritos, el Gobierno no ha



mostrado ninguna disposición de cumplir lo pactado. Por ello la Comisión Nacional de CSI-CSIF, ha aprobado por unanimidad una campaña que bajo el lema **“LA JUBILACION PARCIAL TAMBIEN PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS”**, exige al Gobierno de la Nación el cumplimiento del Estatuto Básico del Empleado Público en materia de Jubilación Parcial.

De no ser atendidas nuestras pretensiones por los distintos Organismos competentes interpondremos las correspondientes demandas judiciales individualizadas. Desde CSI-CSIF confiamos, no obstante, que esta campaña sirva para sensibilizar al Gobierno, para hacerle recapacitar sobre su actitud de incumplimiento de una Ley Básica que suscribimos con él hace apenas dos años y para que se siente a negociar el desarrollo de este y otros aspectos, con el fin de desbloquear las mencionadas actuaciones judiciales que, no siendo el mejor camino que recorrer, es el único que ha quedado abierto en estos momentos.

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

Valladolid. El Juez condena a Agricultura por acoso laboral contra una funcionaria. (El Norte de Castilla – 03/12/2007). El Juez del Contencioso-Administrativo nº 2 de Valladolid, ha resuelto a favor de una funcionaria de la Junta, a pagar una indemnización por daños morales, a reasignarle las funciones que le fueron arrebatadas a partir del 28 de enero del 2005, y a adoptar medidas que garanticen el cese del acoso.

La Universidad de Alicante deberá pagar 30.000€ a una profesora por mobbing (La Vanguardia – 03/01/2008). El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Alicante ha condenado a la UA a pagar 30.000 euros en concepto de indemnización por los daños morales y perjuicios sufridos por una profesora, a la que la institución académica abrió en 2002 un expediente sancionador después de que ésta hubiera denunciado por mobbing a cuatro profesores de esta Universidad.

Universidades Valencianas desarrollan un avanzado sistema multimedia para prevenir dolores de espalda (Yahoo.es – 30/01/2008). Expertos del Instituto de Telecomunicaciones y Aplicaciones Multimedia de la Universidad Politécnica de Valencia lideran el proyecto Miquel, un trabajo de investigación cuyo objetivo es desarrollar un innovador sistema tecnológico multimedia que permitirá mejorar el diagnóstico, tratamiento y prevención del dolor de espalda en escolares y trabajadores. En España, estas dolencias representan la primera causa de baja por enfermedades profesionales y llegan a afectar a un 69% de la población activa.

Salud. El 15% de los profesores sufren trastornos derivados de la voz (abc.es – 21/07/2008). Los docentes son el colectivo que más bajas laborales padecen por problemas de voz. De hecho entre el 10 y el 15% de este colectivo padecen durante su vida profesional alguna patología relacionada con su principal herramienta de transmisión de conocimiento: su voz. Estos son algunos de los datos que se ofrecieron durante el curso “Prevención de Riesgos Laborales como base para la calidad en centros docentes”, que se desarrolló en Lucena (Córdoba) y que forma parte de los cursos de verano Corduba-2008.

Las causas de la alta incidencia de los problemas de voz en este colectivo se debe en gran medida <al mal uso que se hace de ella>, siendo conveniente incrementar los cursos de modulación de voz y prevención entre los profesores para evitar futuros problemas de incapacidad para el desarrollo de su profesión habitual. Desde el año pasado, los problemas relacionados con la voz están considerados como enfermedad profesional. Además, el Prof. Dr. D. Manuel Vaquero reclamó que se someta a los profesores a reconocimientos médicos específicos como método preventivo.

Junto a los problemas de voz, otros trastornos psicosociales, como el estrés o el síndrome del quemado <burn-out> <afectan cada vez más a los docentes>. El aumento de estas patologías se deriva, entre otras cuestiones, <de la mala organización en el trabajo, de la presión a la que están sometidos por algunos equipos directivos y a la relación cada vez más complicada con el alumnado>, manifestó Manuel Vaquero que, además, es Director General de Prevención y Protección Ambiental de la Universidad de Córdoba.



- **Salud. Pocas empresas luchan contra el estrés laboral** (Expansión-03/03/2008). El estrés en el puesto de trabajo es la razón más mencionada por los empleados para darse de baja, o abandonar las empresas. A pesar de que el estrés afecta a los resultados de las empresas, pocas actúan para luchar contra él.

- **Salud Laboral. Las mujeres afrontan más riesgos en el trabajo** (Europa Press-10/03/08). La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo detecta descuidos en los riesgos laborales, la seguridad y la salud de las mujeres en comparación con la de los hombres, tanto en lo que respecta a investigación como a la prevención y la evaluación de riesgos. Las mujeres sufren más estrés que los hombres, sobre todo por acoso sexual, discriminación, trabajos con grandes exigencias emocionales y la doble tarea trabajo-hogar. En cuanto a los principales riesgos en ámbitos laborales en los que predominan las mujeres, la agencia se refirió a los trastornos musculoesqueléticos (TME) de cuello y extremidades superiores, el estrés y la violencia ejercida por el público. Las malas posturas, los movimientos repetitivos, la estancia prolongada de pie, el levantamiento y el transporte de cargas son las principales causas de los TME.

- **Los científicos piden precaución en el uso del teléfono móvil** (Yahoo.es – 16/06/2008). Una veintena de científicos y cancerólogos lanzaron un llamamiento a favor de medidas de precaución en el uso del teléfono móvil ante la falta de pruebas definitivas sobre su carácter inofensivo para la salud.

- **Las ondas de los móviles y wi-fi son peligrosas para las ratas de laboratorio** (Orange – 25/06/2008). La tasa de mortalidad de las ratas de laboratorio se dobló cuando eran expuestas a las ondas de teléfonos móviles y redes wi-fi, según un estudio de la Universidad Católica de Louvain.

- **Confirman la condena a una ETT por el accidente de un empleado que no estaba cualificado** (Yahoo.es – 25/08/2008). El Tribunal Supremo (TS) ha confirmado una sentencia que condenó a una empresa de trabajo temporal (ETT) y a una empresa a indemnizar con 177.802€ a un trabajador sin experiencia ni cualificación que sufrió la amputación del brazo derecho en un accidente de trabajo cuando manipulaba una máquina. La Audiencia Provincial de Jaén concluyó que la empresa no se aseguró de “la cualificación profesional para el puesto de trabajo al que lo destinaba, sin ningún tipo de experiencia, ni de formación, ni aptitud laboral idónea, ni previa evaluación del riesgo laboral”.

- **Laboral. Sobrecarga de trabajo, modalidad de acoso laboral más frecuente** (El tiempo.com – 04/01/2008). Un estudio de la Facultad de Psicología de la Universidad de la Sabana (Colombia), donde el 20% de los casos analizados corresponde a esta situación, que les produce a los trabajadores pesadillas e insomnio. La razón de la sobrecarga es la búsqueda de más productividad por parte de las empresas, según un estudio. Pero esa búsqueda no va de la mano de una organización eficiente del trabajo. Con este estudio sobre la mesa se recomiendan para frenar el acoso laboral la necesidad de que las empresas revisen sus modelos gerenciales, de liderazgo, de planificación y de distribución de sus labores.

- **Salud. Trabajar en horario nocturno puede producir cáncer** (El nuevo Herald – 31/12/2007). En una época era una herejía científica sugerir que el fumar contribuía a contraer cáncer de pulmón. Ahora otra idea anteriormente rechazada está siendo aceptada: los trabajos con turnos de noche pueden hacer aumentar el riesgo de cáncer. La IARC (Agencia Internacional de Investigaciones de Cáncer) va a clasificar los trabajos de horas irregulares como probablemente cancerígenos. Eso pondrá a esos trabajos en la misma categoría que los agentes carcinogénicos tales como los esteroides anabólicos, la radiación ultravioleta y los gases generados con motores de diésel. Los estudios sugieren una correlación entre las personas que trabajan de noche y una mayor incidencia del cáncer. Pero las causas están más relacionadas porque se interrumpe el reloj biológico del cuerpo. La hormona melatonina, que impide la creación de tumores, es normalmente producida en la noche, así pues, los



trabajadores que realicen sus funciones con luz artificial en la noche pueden tener niveles más bajos de dicha hormona, lo cual los científicos creen que puede hacer aumentar las posibilidades de desarrollar cáncer.

Salud. La exposición al humo ambiental del tabaco puede causar 1.228 muertes al año (Yahoo.es - 11/01/2008). Según un estudio de la ASPB (Agencia de Salud Pública de Barcelona) y el ICO (Instituto Catalán de Oncología) publicado en la revista "Tobacco Control". Estudios recientes facilitados por el ICO señalan que actualmente el 91% de los trabajadores declaran trabajar en entornos donde no se fuma.

Castellón. CSI-CSIF afirma que el 11,5% de las bajas del profesorado en este curso es por depresión (Yahoo.es - 10/01/2008). La Central Sindical Independiente y de Funcionarios afirmó en un comunicado que durante el primer cuatrimestre del curso 2007/08, el 11,5% de bajas laborales se han debido a problemas psicológicos, triplicando el porcentaje normal de bajas laborales por este problema, que se sitúa en el resto de profesionales en un 4%. Para mejorar este problema, CSI-CSIF considera que, habría que mejorar las condiciones laborales del profesorado, atajando la conflictividad en las aulas y devolviendo la autoridad al profesorado.

Salud. Gastroenteritis transmitida a través de teclados de ordenadores (Jano.es - 14/01/2008). Investigadores de los CDC (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades) de Estados Unidos analizan un brote de la enfermedad en una escuela de Washington, en el que 103 personas contrajeron infección por norovirus al usar un teclado y un ratón contaminados. Existen evidencias de que algunos objetos y superficies de uso común ayudan a transmitir enfermedades. La prevención consiste en lavarse las manos después de utilizar objetos de uso común, desinfectándose éstos con cloro diluido; además de permanecer en casa las personas infectadas por este virus entre 1 a 3 días después del síntoma ante la posibilidad de continuar propagando el virus y contaminando objetos.

Salud. Nódulos en las cuerdas vocales (Departamento de PRL CSI-CSIF Andalucía - 25/02/2008). Según el nuevo cuadro de Enfermedades Profesionales en el sistema de la Seguridad Social, serán incluidos los nódulos de las cuerdas vocales, a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales, como enfermedades profesionales. El diagnóstico se realiza siempre en base a la historia clínica y a la exploración física, con la ayuda de los datos proporcionados por el especialista ORL. La valoración de la contingencia se basará en discernir si se trata de una "ronquera" producida por nódulos en las cuerdas vocales (enfermedad profesional) o cualquier otro de los supuestos contemplados (pólipos, edema de reinke, quistes intracordales, úlceras de contacto, hematoma submucoso agudo, ...). Se puede hacer algo para evitarlo, cuando conozcamos que su origen está en un mal uso vocal, y sobre todo prestando atención a determinados cambios que se produzcan en las características de la voz.

Laboral. Trabajar con música de fondo (Cinco Días - 02/04/2008). Una canción puede ayudar en el trabajo, pero si no gusta puede hacer la experiencia insoportable. Elegir la melodía adecuada para cada momento de la jornada laboral es una ayuda más para mejorar el rendimiento y todo un arte que también estudian los especialistas en recursos humanos. La música fomenta la creatividad y el buen humor, pero puede dificultar las labores que requieren mucha concentración. No hay que abusar. Cuanto más compleja sea la tarea, más ligera debe ser la música. A veces, es preferible cortarla. Si varios compañeros comparten espacio de trabajo, es probable que tengan gustos musicales diferentes, por lo que es bueno optar por una música neutra (pop ligera o clásica dulce), por utilizar auriculares, o por mantener el volumen bajo. Un último consejo: un programa de radio (musical o hablado) es ideal para hacer agradable un trabajo rutinario.

Salud. Expertos advierten del incremento de dolencias oftalmológicas en el ámbito laboral, fundamentalmente por los ordenadores (Europa Press - 02/04/2008).



Especialistas en Oftalmología de la Fundación La Arruzafa de Córdoba, en unas Jornadas de actualización en Oftalmología para médicos del trabajo, ahondaron en la necesidad de fomentar la prevención dentro del ámbito laboral, en respuesta al “ostensible incremento de dolencias oculares ocasionadas, fundamentalmente, por el uso incorrecto de las pantallas de ordenador”. Los síntomas de las enfermedades oculares se corresponden con la aparición de cefaleas y el denominado “ojo seco”, unos signos que “podrían evitarse con un adecuado estudio del puesto de trabajo”, debido al uso incorrecto de las pantallas de ordenador, las cuales mediante medidas ergonómicas, descansos periódicos, parpadeo adecuado y ambientes no muy secos, podrían evitarse. Los especialistas coincidieron en la necesidad de aunar protocolos y esfuerzos con el fin de evitar la proliferación de enfermedades laborales relacionadas con la oftalmología, como “ojo seco”, blefaritis, defectos refractivos y forias (tipo estrabismo), entre otras.

Salud Laboral. Cuando tu oficina decidió enfermarte (El Mundo – 16/04/2008). El 30% de las construcciones viven bajo el Síndrome del Edificio Enfermo. Invisible y con un nombre de escaso glamour, “Lipoatrofia semicircular”, su pronunciación la presumía terrible. Sus consecuencias, sin embargo, por ahora no se han revelado así. La irrupción de la lipoatrofia hace más de un año no ha hecho más que ampliar el amplio espectro de enfermedades, conocidas como enfermedades de oficina y que no son más que el resultado del conocido como el Síndrome del Edificio Enfermo (SEE). Un nombre paradójico ya que, tal y como ha demostrado la misma lipoatrofia semicircular, el que está enfermo no es el edificio sino sus ocupantes. Bajo estas siglas con tan peculiar diagnóstico se esconden los edificios que por la mala ventilación, descompensación de temperaturas, cargas iónicas y electromagnéticas, partículas en suspensión, gases y vapores de origen químico, y bioaerosoles, entre otros agentes, provocan enfermedades o molestias (jaquecas, náuseas, mareos, irritaciones en la piel y ojos, dificultades respiratorias o mucosidades continuas) en trabajadores de los mismos.

Salud. La empresa puede despedir disciplinariamente al trabajador que incumple la prohibición de fumar en el centro de trabajo (Asesoriza – 21/04/2008). Si un trabajador desobedece una orden de prohíbe fumar dentro del centro de trabajo, la empresa puede despedirle disciplinariamente por incumplimiento grave y culpable del trabajador, alegando como causa la indisciplina o desobediencia en el trabajo, tal y como ha sentenciado el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, al considerar procedente el despido del trabajador.

LA INDEPENDENCIA SIGUE SIENDO IMPORTANTE.
POR TU INDEPENDENCIA ELIGE MEJORAR.
ELIGE ...



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Área de Prevención de Riesgos Laborales
Os desea un Feliz y Próspero Año 2009

CSI-CSIF
TRABAJAMOS POR TU SALUD

EDITA CSI-CSIF SECTOR UNIVERSIDAD NUMERO 5
Sección Sindical CSI-CSIF
E-MAIL: csi.csif@uco.es
Web: www.csi-csif.es