



[Cada mes hay 21 casos de agresiones al personal del SAS.](#)

[La sede judicial del edificio puente en Sevilla denunciado ante trabajo por incumplimiento en salud laboral.](#)

[Acoso laboral o mobbing: cómo detectarlo y defenderte.](#)

[El 50% del profesorado teme ser agredido por sus alumnos y se siente amenazado por el ambiente escolar.](#)

[Trabajo quiere retrasar la jubilación a los 67 años para reforzar las pensiones. -](#)

[El Gobierno adapta la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.](#)

[Patronales y sindicatos acuerdan incentivar el sueldo por objetivos](#)

[Gobierno plantea compatibilizar el trabajo con el plan de pensiones.](#)

[Cámaras y escáneres evitarán las agresiones a funcionarios](#)

[Desconectar del trabajo y expresar emociones, las estrategias que mas alivian del estrés diario.](#)

[Extinción indemnizada del contrato de trabajo en un caso de acoso laboral](#)

[Aprobada la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014.](#)

[Cuatro de cada diez españoles se jubilan antes de los 65 años.](#)

[Sustancias ototóxicas. Aspectos básicos](#)

[Empleo creará un laboratorio para estudiar los riesgos laborales desde la perspectiva de género](#)

[Si el ambiente de trabajo agrava una dolencia psíquica, es accidente laboral.](#)

Cada mes hay 21 casos de agresiones al personal del SAS.

Según los últimos datos publicados por el SAS, cada mes el personal de los hospitales y centros de salud de la provincia de Sevilla sufre una media de 21 agresiones. Y la tendencia va al alza. Así, en los once primeros meses de 2009 se registraron en Sevilla 254 agresiones a profesionales sanitarios y no sanitarios, 37 casos más que en el mismo periodo de 2008 (217 casos) y 48 más que en 2008(206 casos). De estos 53 fueron agresiones físicas tres más que en 2008.

En Andalucía se registraron un total de 712 casos de violencia, 183 de ellos físicos.

Según el colegio de médicos de Sevilla, el 44% de las agresiones son verbales (insultos, amenazas...) y más de la mitad se deben a los tiempos de espera.

Desde el colegio de médicos se pide la presencia física de vigilantes de seguridad en aquellos centros de salud más conflictivos al igual que existen en los hospitales, además de otras medidas como un sistema de cámaras de vigilancia o botones de alarma para avisar a los servicios de seguridad.

Fuente de datos: 20 minutos. sevilla

La sede judicial del edificio puente en Sevilla denunciado ante trabajo por incumplimiento en salud laboral.

Primero fueron los jueces de lo penal los que denunciaron la precaria situación del edificio Noga, el edificio puente. Incluso se reunieron en junta de jueces para criticar las graves deficiencias.

Diversos sindicatos entre los que se encuentra CSI*F ha denunciado el hacinamiento, la falta de luz, de seguridad o las malas condiciones laborales y han pedido una reunión urgente con la delegada de Justicia de Sevilla para buscar soluciones a los graves problemas de falta de espacio y pesimas condiciones en las que tienen que realizar su trabajo los funcionarios del citado edificio.



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Incluso han anunciado que pondrán la situación en manos de la inspección de trabajo ya que a la falta de espacio para realizar su trabajo se suma la falta de luz natural y sin ventilación alguna.

Acoso laboral o mobbing: cómo detectarlo y defenderte.

O lo contrario, te castigan a hacer tareas insulsa hasta que te aburras. Hay acosadores que prefieren ocultarte información y documentos importantes de modo que te indzcan a acometer errores, te acusen de irresponsabilidad y te sancionen. Algunos te envían mails cargados de odio y de insultos.

El origen del acoso laboral muchas veces esconde discriminación por razón de la diferencia. Sexo, estado civil, edad, raza, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación a un sindicato, lengua o discapacidad.

La consecuencia del acoso laboral o mobbing es que la persona que lo sufre se siente minusvalorada. Se deteriora su autoestima. Pierde su dignidad. Pero también hay consecuencias psicosomáticas: depresión, eczemas en la piel, tensión, estrés. Las visitas al médico son constantes.

Bajas y depresiones

Comienzan las bajas por depresión, el encierro en la habitación a oscuras el deambular por la casa. Las personas que sufren mobbing pueden reaccionar con violencia ante otras personas, sus seres queridos o quienes les rodean. O renunciar a su puesto de trabajo. En otras ocasiones, son despedidos por falta de rendimiento.

Y eso es lo que on permite la Constitución. Toda persona tiene derecho a la dignidad. "Es un valor espiritual y moral inherente a la persona", afirma una sentencia del Tribunal Constitucional. "Lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás".

¿Qué hacer?

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es



¿Qué hacer ante estos casos? Ya hay muchos bufetes de abogados especialistas en acoso laboral. En primer lugar, recomiendan reunir toda clase de pruebas. ¿Un mail donde te trataba de forma despreciativa? Guárdalo. ¿Una orden para que cambies de actividad y te degradan? Ve al director de personal y pide que lo certifique. ¿Insultos en público? Tienes el testimonio de tus compañeros. ¿Bajas por depresión? Presenta los informes médicos. Todo esto significa que pueden empezar una denuncia en toda regla, con abogados de por medio. A veces, la simple amenaza de que vas a iniciar un proceso judicial basta para que los acosadores dejen de ejercer su violencia psicológica.

Los jueces dictan sentencias cada vez más favorable a las personas que son víctimas de acoso laboral. En unos casos, esa sentencia supone la restitución de la persona en su puesto de trabajo. En otros, una indemnización acorde con el mal causado.

Afortunadamente, a veces no hay que acudir al juez.

En algunas grandes empresas, ya existe un protocolo que puede ser empleado por las personas que se sienten víctimas del acoso laboral. Estas normas de actuación forman parte de su Responsabilidad Corporativa, es decir, de su imagen ante la sociedad. Y si no cumplen estas normas éticas, pierden su calificación en los índices mundiales de Responsabilidad Corporativa, índices que cada vez son más importantes para su prestigio.

Acoso no intencionado

Los jefes muchas veces no se dan cuenta de que están creando situaciones que se acercan al mobbing. Por ejemplo, asignando permanentemente tareas difíciles a una persona porque piensan que es eficiente; o no teniendo un sistema claro de asignación de tareas; o incluso, poniendo en marcha un plan de reducción de puestos de trabajo.

Pero las consecuencias de todo ello pueden ser muy nocivas.

El caso de la compañía telefónica francesa es uno de los más dramáticos. A lo largo del año pasado, varios empleados de esta compañía se suicidaron al sentirse víctimas del



acoso laboral, traslados forzosos o amenazas de despido. La imagen de la compañía se hundió.

Fuente de Datos: Yahoo.com

El 50% del profesorado teme ser agredido por sus alumnos y se siente amenazado por el ambiente escolar.

Según estos datos, un 7,4 por ciento del profesorado asegura que alguna vez le ha agredido algún alumno, y casi un 2 por ciento admite que los alumnos le agreden físicamente, al menos, una vez al mes. La cifra de docentes amenazados es aún mayor: El 32,4 por ciento declara haber sido intimidado alguna vez.

La encuesta, realizada mediante un cuestionario dirigido a 1.300 trabajadores, grupos de discusión y entrevistas en profundidad a directores y profesores de catorce Comunidades Autónomas, revela que un 37,5 por ciento de los docentes se considera bastante estresado por la interacción con los alumnos. Frente a ellos, un 5 por ciento afirma no sentir ningún grado de estrés en su relación cotidiana con los escolares. En cuestión de género, las mujeres sienten niveles de estrés más elevados que sus compañeros masculinos.

COMPORTAMIENTOS DISTRUCTIVOS

Uno de cada tres profesores sufre niveles elevados de estrés en su relación con el alumnado y más de la mitad padece comportamientos disruptivos, "aquellos que mediante constantes interrupciones de la clase, gamberradas, contestaciones o el hablar continuamente en clase, impiden el normal desarrollo de la tarea docente". Este comportamiento se produce con mucha frecuencia según el 34,1 por ciento del profesorado, y "con cierta frecuencia", es decir, al menos una vez al mes, para el 56,5 por ciento de los docentes.

El estudio llevado a cabo por FETE-UGT, que ha contado con el apoyo institucional de FE-CCOO y CECE en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales,



analiza también las relaciones entre familia y profesor, el profesorado, entre este y la dirección del centro, así como la de los alumnos con sus iguales.

En este caso, el porcentaje de docentes que se consideran bastante estresados por su relación con las familias de los alumnos se eleva al 19,5 por ciento. Un 24 por ciento dice haber recibido insultos alguna vez, un 19,3 por ciento confiesa ser víctima en alguna ocasión de maltrato psicológico y un 4 por ciento ha sufrido alguna vez una agresión física por parte de los familiares de los estudiantes. Por su parte, en la relación con el equipo directivo, se constata que la mitad del profesorado no se siente especialmente estresado, si bien un 20 por ciento reconoce que le genera un nivel mayor que la media y un 11 por ciento admite niveles altos de estrés.

Además de las relaciones del profesor con el alumnado, las que este mantiene entre sí le provocan al docente un nuevo aumento del nivel de estrés, dato esperable pues los dos colectivos son los que generan una mayor cantidad de interacciones entre sí. Así, el 32,8 por ciento de los profesores se considera bastante estresado por la relación de los alumnos con sus iguales.

MEDIDAS PREVENTIVAS

En base a estos datos, FETE-UGT reivindica "una ley estatal que reconozca la autoridad pública para todo el profesorado". Además, recomienda que las medidas preventivas que cabría adoptar vayan dirigidas a "mejorar, controlar, legislar y favorecer las relaciones profesor-alumno y la de los propios alumnos entre ellos".

Asimismo, considera necesario introducir medidas para la prevención de comportamientos considerados como "violencia escolar". Entre ellas, "medidas de atención a la diversidad para la atención del alumnado, ampliación de las plantillas, dotación de nuevos perfiles profesionales que permitan reforzar la labor docente, formación en habilidades sociales, favorecer la mediación como metodología para la solución pacífica de los conflictos en los centros".

Fuente de Datos: epsocial.es



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

Trabajo quiere retrasar la jubilación a los 67 años para reforzar las pensiones. -

Cada año de trabajo adicional ahorra 8.400 millones al Estado.

Ampliar la edad legal de jubilación más allá de los 65 años aliviaría el peso que van ganando las pensiones en las cuentas de la Seguridad Social por dos vías diferentes. Por una parte, los trabajadores pagarían cuotas durante más años y paralelamente, percibirían la pensión durante menos tiempo. Así, en 2009 las arcas de la Seguridad Social ingresaron 106.440 millones de euros. Teniendo en cuenta que la vida laboral media de los españoles es de 34,5 años, cada año de cotización extra supone 3.129 millones adicionales. A la vez, el sistema repartió el pasado año 89.991 millones de euros entre los jubilados, que reciben la pensión una media de 17 años. Cada ejercicio de menos supondría un ahorro de 5.291 millones. De esta forma, según los cálculos de este diario, cuando la reforma estuviera consolidada, el sistema de pensiones obtendría a su favor un saldo adicional de 8.420 millones de euros por año.

Fuente de Datos: cinco días

El Gobierno adapta la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

El Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado, que sustituye al vigente desde 1998 e introduce importantes mejoras de tipo organizativo y funcional.

El Real Decreto incorpora las indicaciones de la 'Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012', aprobada por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, con el fin de que las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, puedan hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en la Ley del Estatuto básico del empleado público.

Entre las mejoras que introduce cabe destacar una apuesta por la utilización de recursos



preventivos propios, siguiendo las recomendaciones de la citada estrategia española; una mejor definición de funciones y un mayor apoyo a los empleados públicos designados para funciones de prevención; la potenciación de la figura de los 'Servicios de Prevención Mancomunados' en todos los servicios descentralizados, y la especificación de que el personal laboral pueda desarrollar funciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Además, el nuevo Real Decreto amplía las funciones de la Dirección General de la Función Pública, a fin de mejorar las posibilidades reales de coordinación y apoyo de la organización preventiva de la Administración General del Estado, y establece un mecanismo uniforme para la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con independencia de los regímenes de Seguridad Social aplicables.

Fuente de Datos: Europa Press

Patronales y sindicatos acuerdan incentivar el sueldo por objetivos. -

La nueva amenaza para la productividad de las empresas no son las bajas injustificadas de sus trabajadores, sino el absentismo presencial. La obsesión de las empresas por el cumplimiento de un horario provoca a menudo una caída del rendimiento de los empleados. Para luchar contra la nueva forma de absentismo, las patronales, los sindicatos y la Generalitat han firmado un acuerdo en el que recomiendan la retribución variable por objetivos como incentivo para mejorar la productividad y dar más flexibilidad en el horario.

La profunda crisis no ha sido un impedimento, sino más bien un impulso para el pacto firmado en el Consell de Relacions Laborals, un foro de diálogo social en el que están presentes las patronales Foment y Pimec, los sindicatos CCOO y UGT y el departamento de Treball. «Se pusieron de acuerdo muy rápidamente gracias a una sensibilización clara por el tema», explica Raquel Serrano, secretaria del consejo.

Una de las recomendaciones del documento a las empresas es la implantación de un sistema de retribución que «no sobredimensione el tiempo presencial en la empresa, sino



el cumplimiento de objetivos» establecidos.

La medida tiene ventajas tanto para el trabajador como para la empresa. Por una lado, el empleado pasará de un sistema rígido basado en una máquina de fichar al entrar y salir del trabajo a tener un horario más racional y disfrutar de un margen más amplio de autonomía. Para la compañía que se decida a cambiar un sistema vigente durante décadas, mejorará al productividad al evitar el absentismo.

El nuevo sistema de retribución variable se ha de concretar en la negociación colectiva y debe utilizar, según el pacto, «objetivos transparentes, equitativos y evaluables». Para Raquel Serrano, «evitar la cultura presencialista comporta dar más responsabilidad a los trabajadores».

Ese cambio cultural requiere, según los sindicatos y las patronales, cuidar detalles como «impulsar actitudes y un lenguaje que no fomenten el presencialismo y respeten el uso del tiempo personal». Los directivos y mandos intermedios han de dar ejemplo utilizando de forma racional su jornada laboral y evitando la convocatoria de reuniones o actos fuera del horario de trabajo.

Las recetas para flexibilizar los horarios incluyen la jornada continuada de forma permanente o intensiva durante una parte del año, más eficacia en las reuniones, la convocatoria de cursos de formación dentro de la jornada habitual y la limitación de las horas extras y su compensación con descansos.

Además, recomiendan extender las prácticas de las empresas más avanzadas en la materia: hora de entrada y salida flexible, permitir reducciones o adaptaciones de la jornada, extender el periodo clásico estival de las vacaciones incluyendo la posibilidad de cambios entre empresas e incrementar la utilización del teletrabajo.

Los sindicatos y las patronales recomiendan a las empresas que aprovechen la posibilidad de pactar jornadas en función de las necesidades de producción o de actividad.

Fuente de Datos: el periódico



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Gobierno plantea compatibilizar el trabajo con el plan de pensiones.

El Gobierno está dispuesto a ofrecer más estímulos a los trabajadores para que retrasen la edad de jubilación y se queden más tiempo en el mercado laboral después de los 65 años.

El Ejecutivo propondrá el próximo día 29 al Congreso de los Diputados que quienes tomen esta decisión y tengan un plan privado de pensiones puedan cobrarlo como renta haciéndolo compatible con el trabajo, según adelantaron fuentes del Gobierno a EXPANSIÓN.

Mientras tanto, y de acuerdo con la regulación actual, la pensión de la Seguridad Social se revaloriza un 2% cada año, si el trabajador ha cotizado 35 ejercicios, o un 3%, si lo hubiese aportado a la Seguridad Social durante cuarenta años.

Junto a ello, la empresa que tiene a un trabajador de esta edad o mayor está exonerada de pagar cotizaciones a la Seguridad Social, salvo la que se refiere la de Accidentes y Enfermedades profesionales.

En definitiva, con éstas y otras medidas, el Gobierno quiere que, de forma paulatina, la edad efectiva de jubilación -que ahora está en los 63 años y 6 meses- se acerque cada vez más a los 65 años, que es la que establece la ley para que una persona se pueda jubilar con todos los derechos y toda la cuantía de la prestación, siempre que haya cumplido otras condiciones como una cotización laboral de 35 años.

De esta forma, el Ejecutivo espera ir convenciendo a los trabajadores para mantenerse en el mercado de trabajo tras los 65 años, porque lo que no quiere hacer es retrasar la edad legal de jubilación; medida que, por otra parte, sería muy impopular. "Es más razonable que exista una previsión social complementaria en lugar de que no haya unos topes de cotización", explican las mismas fuentes. De paso, se fomenta el ahorro en un momento de crisis.

Bases máximas



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

En estos momentos, el tope de las bases máximas salariales está en 3.166 euros mensuales, a partir de la cual, en el Ejecutivo se ve bien que quien pueda acuda a los planes de pensiones privados.

La prestación máxima de la Seguridad Social está en 34.526 euros al año, ó 2.466 mensuales multiplicados por 14 pagas, según el Ministerio de Trabajo. De todas maneras, la medida de facilitar el cobro del plan de pensiones también serviría para estimular una retirada paulatina del mercado laboral, con la variante de que la Seguridad Social no saldría perjudicada como en los últimos años ha ocurrido con la jubilación parcial. Es decir, gráficamente, cuando el beneficiario va a trabajar por la mañana, y cobra su salario reducido, y por la tarde percibe una pensión también más reducida.

Hasta que el Gobierno introdujo medidas correctoras en los últimos años la jubilación parcial "se había convertido en una vía que las empresas y los trabajadores empleaban para la retirada anticipada", dicen las fuentes consultadas.

En su propuesta a la Comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, que dará a conocer el próximo día 29, el Ejecutivo también pedirá a los diputados que estudien incentivos para que se queden trabajando buena parte de quienes se retiran totalmente del mercado de trabajo porque tienen incapacidad para su ocupación habitual. "Tenemos que buscar la ayuda a estas personas para que puedan tener otro tipo de trabajo y para ello, tenemos que cambiar mucha normativa. ¿Por qué la propia legislación impide trabajar a quien puede seguir haciéndolo? o ¿por qué algunas empresas impiden a las personas que prejubilarse ocuparse en otra compañía? Todo esto no tiene sentido", concluyen las mismas fuentes del Gobierno.

Todas las claves de las nuevas medidas

¿Por qué plantea el Gobierno estímulos para mantener la actividad laboral después de los 65 años?

El Ejecutivo está preocupado porque a medio plazo el sistema de pensiones va a sufrir la



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

acción simultánea de tres fenómenos: el envejecimiento de la población, la retirada de quienes nacieron en la explosión de la natalidad de la década de los años sesenta del siglo XX y, por el contrario, la falta de nuevos trabajadores/cotizantes por la caída de la natalidad de los años ochenta y noventa.

¿Qué repercusión puede tener hacer compatible el trabajo después de los 65 años con el plan de pensiones?

Un beneficio para la Seguridad Social que podría ahorrarse el pago de las pensiones a quienes tomasen esta decisión, si están debidamente estimulados. Incluso, podría aumentar la participación del ahorro en los planes privados de previsión. La Seguridad Social mantiene conversaciones con la Dirección General de Seguros para la plasmación concreta de la propuesta.

¿Cuál es el universo potencial de aplicación de la propuesta?

En conjunto, la Seguridad Social tiene dieciocho millones de trabajadores afiliados ocupados, aunque no todos tienen un plan de pensiones privado. Según Inverco, en el tercer trimestre del año pasado, los partícipes en los fondos de pensiones eran de 10.560.000.

Fuente de Datos: expansion

Cámaras y escáneres evitarán las agresiones a funcionarios

El Gobierno regional aprueba un plan de prevención para garantizar la seguridad en los edificios de la Administración autonómica

Cámaras de seguridad en las entradas y salidas de público y zonas de entrega de paquetería, así como vigilancia en los centros donde el riesgo de agresión sea mayor y escáneres o equipos de detección de metales protegerán a los funcionarios murcianos. Estos son algunos de los sistemas de seguridad que se detallan en el Plan de Prevención y Actuación ante Agresiones Externas para los empleados de la Administración regional



Foro de Prevención

que fue aprobado ayer por el Consejo de Gobierno, proyecto con el que se intentará garantizar la seguridad de 10.000 funcionarios.

Además, se prevé la instalación de sistemas de comunicación y alarma en determinados puestos y la dotación de teléfonos móviles para el personal de la Administración cuyas tareas se desarrollen fuera de su centro habitual de trabajo.

El objetivo de este plan es evitar o minimizar el riesgo de determinadas actitudes o situaciones violentas que se producen en las consejerías y organismos autónomos de la Administración y que suponen un daño para la salud de los trabajadores, según explicó la portavoz del Gobierno murciano y consejera de Presidencia, María Pedro Reverte.

Blindan a 50.000 empleados

Desde la Consejería indicaron que este plan viene a completar los que ya existen en el ámbito sanitario y docente, tres documentos con los que se protege a los 50.000 empleados públicos que hay actualmente en la Región de Murcia. A la implantación de sistemas de vigilancia también se unirán programas formativos para los funcionarios sobre habilidades comunicativas para que sepan manejar situaciones delicadas, sobre todo en los departamentos con más riesgo como son los centros de atención al ciudadano y servicios de inspecciones o sanciones, entre otros.

Aunque la Administración no cuenta con un registro exhaustivo para estas agresiones, indican que en los últimos cuatro años se han producido 44 amenazas verbales y seis agresiones físicas, de las que cinco agresiones se registraron el pasado año en trabajadores sociales que desarrollan su labor con menores y familias. De las cinco agresiones del último año dos fueron de menores y tres de familiares -dos en el centro de trabajo y una en el juzgado-.

Por colectivos, los guardias de seguridad son los que han denunciado un mayor número de amenazas -35-, derivando una de ellas en agresión física que fue denunciada. A éstos les siguen los agentes medioambientales, que han denunciado tres amenazas por discrepancias con cazadores, y veterinarios que han tenido que sacrificar animales que tenían alguna enfermedad durante una inspección rutinaria.



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

Desde la Comunidad Autónoma también indicaron que este plan fue aprobado por unanimidad el pasado 27 de enero en el Comité de Seguridad y Salud de la Administración y Servicios, en el que están representadas las organizaciones sindicales UGT, CC OO, CSI-CSIF y Sterm.

Fuente de datos: laopiniondeMurcia.es

Desconectar del trabajo y expresar emociones, las estrategias que mas alivian del estrés diario.

Desconectar del trabajo y expresar las emociones son algunas de las estrategias que más alivian del estrés diario, según revela un estudio desarrollado por la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid.

En concreto, la investigadora Ana Sanz del equipo del Profesor Bernardo Moreno ha analizado dos estrategias que pueden ayudar a la persona a recuperarse del estrés diario:

el distanciamiento psicológico del trabajo y la expresión de emociones.

El distanciamiento psicológico del trabajo supone dejar de pensar en asuntos laborales y ocupar el tiempo realizando otro tipo de actividades diferentes, que ayudan a desconectar y a relajarte.

Por otra parte, los expertos destacan que cuando se experimenta un conflicto entre el trabajo y la familia, expresar verbalmente las emociones y las preocupaciones puede ser una estrategia positiva.

Así, las conclusiones de la investigación, que aparecen publicadas en la revista "Journal of Occupational Health Psychology", muestran que cuando el trabajo obstaculiza la vida personal, desconectar de los asuntos laborales ayuda a reducir síntomas de estrés como la falta de concentración o la sensación de agobio.

Además, cuando es la familia la que repercute en el desempeño de las tareas laborales, como tener que cancelar una reunión porque el hijo está enfermo, desconectar del trabajo ayuda a sentirse más satisfechos.

Expresión de emociones.

El estudio también revela resultados relativos a la expresión de emociones. Según



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

indicaron los responsables del estudio, esta estrategia puede ser un arma de doble filo. Por una parte, se observa que cuando la familia repercute en el trabajo, hablar de ello con otras personas ayuda a reducir los síntomas de tensión. Sin embargo, cuando son las tareas laborales las que obstaculizan la vida personal, expresar emociones hace que aumenten estos síntomas.

Una posible explicación de estos resultados es que a la hora de expresar emociones hay que tener en cuenta cómo se expresan y a quién las expresas. Hablar con la familia de los asuntos personales que están afectando al trabajo puede ser que sea mejor acogido que

si se vuelve a casa hablando de problemas del trabajo. Además, señalan que hay que escoger el momento y el lugar apropiado para expresar determinado tipo de emociones.

Fuente de datos: Europa Press.

Extinción indemnizada del contrato de trabajo en un caso de acoso laboral

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4506/2009, de 22 de octubre

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia declara probada la situación de acoso laboral sufrida por un trabajador y determina la extinción de la relación laboral por incumplimiento empresarial, fijando la indemnización por los daños y perjuicios sufridos en 9.000 euros.

El actor presentó demanda en reclamación por exceso de jornada y en solicitud de vacaciones. Como consecuencia de las demandas, se inicia una situación de hostigamiento continuado que conduce al trabajador a una incapacidad temporal por ansiedad con diagnóstico de trastorno depresivo reactivo a una situación de acoso moral. La Sentencia analiza exhaustivamente los mecanismos del mobbing así como los requisitos que requiere la declaración judicial de acoso laboral, teniendo en cuenta los elementos objetivos, como son sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad de la situación, y, por otro lado, los elementos subjetivos, es decir, la intencionalidad denigratoria y el carácter individualizado del destinatario.

En el presente caso, se han fijado las bases y los elementos clave de la indemnización, al



producirse la conducta empresarial vejatoria y de aislamiento durante más de un año, y se ha tenido en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa, lo que supone un problema de integración laboral, además de compensar las expectativas y esfuerzos que se han depositado en el proyecto empresarial. En definitiva, la Sentencia concluye que la indemnización fijada es proporcional y justificada de acuerdo con las circunstancias del caso concreto.

Aprobada la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014.

Esta iniciativa da continuidad al anterior Plan General de Prevención de Riesgos Laborales desarrollado desde 2004, aunque adaptando las medidas a plazos más cortos (mediante planes bienales) y a las necesidades de los sectores predominantes en cada territorio.

La Estrategia, que tiene como objetivos generales reducir de forma sostenida la siniestralidad y mejorar las condiciones de trabajo, incluye también entre sus novedades la incorporación de medidas individualizadas de prevención atendiendo a los riesgos propios de colectivos concretos, como el de las embarazadas. En la misma línea preventiva, se intensificará el trabajo de detección y reconocimiento de las enfermedades profesionales, principalmente las derivadas de la exposición a agentes químicos, las patologías musculoesqueléticas y las asociadas al ruido.

El primer desarrollo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo se concretará en un plan bienal para 2010-2011 que incluirá, entre otras novedades, el diseño de un programa de actuación sobre empresas con mayor incidencia de las enfermedades profesionales y la elaboración de un catálogo de buenas prácticas para el control de los riesgos psicosociales.

Asimismo, está prevista la creación de un laboratorio-observatorio de condiciones de trabajo desde la perspectiva de género (que asumirá entre sus funciones el estudio de los riesgos para embarazadas) y el desarrollo de trabajos de investigación de la accidentalidad laboral a escala local, sobre la base de las principales actividades económicas de los municipios andaluces y con especial atención a las poblaciones de menos de 10.000 habitantes, donde es más difícil el control.



Foro de Prevención

Otra línea novedosa del plan bienal es la que se dirigirá a hacer frente al repunte de siniestros relacionados con tractores, mediante acciones formativas y de vigilancia y control.

Respecto a la estrategia en su conjunto, las medidas supondrán una ampliación de las desarrolladas desde 2004 y cuyo principal efecto ha sido una reducción del 30,68% en el número total de accidentes, del 43% en la mortalidad y del 33,38% en la tasa de incidencia (que relaciona la cifra de siniestros con la de trabajadores dados de alta).

Entre las 91 líneas de actuación programadas, con un presupuesto que prácticamente dobla los 65,8 millones de euros del plan anterior, siguen destacando las orientadas a ayudar a las empresas a mejorar el cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos, fundamentalmente a través de incentivos económicos, acciones de asesoramiento directo (sobre todo en los ámbitos de las pymes y los autónomos), programas de renovación de equipos preventivos y planes de actuación específicos para las empresas con mayor siniestralidad y para las administraciones públicas. Junto con ello, se incluyen acciones para fortalecer la implicación de empresarios y trabajadores, a través de la negociación colectiva, y se introducen nuevos baremos para primar las buenas prácticas preventivas de las empresas en el acceso a la contratación pública.

Más allá del ámbito laboral y empresarial, el documento recoge también medidas para seguir impulsando el aprendizaje de hábitos de seguridad y salud en los niveles educativos iniciales (Primaria, Secundaria y Bachillerato), los programas de formación superior específica para técnicos o expertos en la materia (principalmente especialistas en Medicina y Enfermería del Trabajo) y los diseñados para empresarios, trabajadores en activo y desempleados.

Delegados de prevención

Junto con la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo de Gobierno también ha aprobado un decreto para reforzar la figura de los delegados de prevención, que desde su creación en 1999 canaliza la representación y participación de



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

los trabajadores para objetivos relacionados con la seguridad y la salud en aquellas empresas que cuentan con seis o más empleados.

Además de homogeneizar los registros de delegados, impulsar los censos provinciales y unificar modelos de inscripción, la nueva norma incorpora el diseño de acciones de formación y la creación de una tarjeta identificativa para estos representantes. Asimismo, añade como nuevos sujetos de inscripción a los comités y a los comités intercentros de seguridad y salud (para las empresas de más de 50 empleados o con varios centros de trabajo, respectivamente).

Fuente de Datos: teleprensa.es

Cuatro de cada diez españoles se jubilan antes de los 65 años.

Uno de los argumentos más extendidos entre los detractores de retrasar la jubilación de los 65 a los 67 años que propuso el Gobierno el pasado viernes es que todavía hay margen para acercar la edad legal del retiro con la real. Y, a tenor de las cifras, hay que admitir que algo de recorrido en este sentido existe (sea éste suficiente o no para asegurar la viabilidad futura del sistema público de pensiones). Casi cuatro de cada 10 trabajadores retirados en España hasta noviembre de 2009 lo hicieron antes de llegar a los 65 años, según los datos de la Seguridad Social.

Este alto porcentaje de excepciones a la norma sería mayor si sólo se tuviera en cuenta a quienes cotizan a la Seguridad Social en el régimen general. De los 181.059 trabajadores que figuran en este epígrafe y se retiraron en los 11 primeros meses de 2009, más de la mitad (el 52,5%), lo hicieron antes de cumplir los 65 años. Y, de hecho, un número muy significativo de ellos (el 21%) lo hizo a los 60 años, edad a la que uno puede jubilarse anticipadamente si empezó a cotizar antes de 1967.

Son los autónomos, en buena medida, quienes compensan el dato anterior. Pues una inmensa mayoría, el 89%, de estos trabajadores sólo se retiran cuando cumplen los 65 años. Como explica el presidente de la asociación mayoritaria de autónomos (ATA), Lorenzo Amor, esto es así porque estos trabajadores no pueden acceder a la jubilación



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

anticipada, salvo que cumplan duras condiciones, entre ellas que hayan cotizado antes de 1967 y lo hayan hecho al menos durante 35 años.

Los mineros antes

También los trabajadores del campo y las empleadas del hogar acceden mayoritariamente a la jubilación una vez han cumplido la edad legal. Por el contrario, un 70% de los mineros y un 60% de los pescadores -dos trabajos especialmente duros y penosos- se jubilan antes de llegar a los 59 años.

La consecuencia inmediata del prematuro acceso a la jubilación por parte de tantos trabajadores es que la edad real de jubilación en España es de 63 años y 10 meses (62,6 según los datos de Eurostat). No obstante, hay que recordar que ésta es una de las medias más altas de la Unión Europea. Sólo los holandeses, suecos y británicos se retiraban más tarde en 2008.

En los últimos años, se ha logrado retrasar la edad legal del retiro gracias a los incentivos para alargar la vida laboral y a los cambios legales que permiten una jubilación parcial y flexible, según explican desde la propia Seguridad Social.

Fuente de Datos: el país

Sustancias ototóxicas. Aspectos básicos

El ruido es el principal agente causal de pérdida de audición y otras disfunciones en el oído. Sin embargo, hace relativamente pocos años se han encontrado evidencias de que la exposición a este tipo de sustancias provoca por sí misma la pérdida de audición, o potencia los efectos del ruido. Las sustancias ototóxicas pueden encontrarse en el entorno laboral o extra-laboral.

La pérdida de audición inducida por el ruido es una de las enfermedades profesionales más importantes en Europa. Cada vez se presta más atención a los riesgos de la exposición combinada a altos niveles de ruido y a sustancias ototóxicas.

En este consejo nos centraremos en las sustancias químicas que provocan disfunciones auditivas, ya sean permanentes o transitorias, y que reciben el nombre de sustancias



ototóxicas.

El sistema auditivo humano se compone de tres partes: oído externo, oído medio y oído interno.

El oído externo está formado por el pabellón auricular, el cual dirige las ondas sonoras hacia el conducto auditivo externo en cuyo fin se encuentra el tímpano. El oído medio está constituido por una cavidad llena de aire, dentro de la cual se encuentran tres huesecillos: martillo, yunque y estribo, unidos entre sí de forma articulada. Uno de los extremos del martillo se encuentra adherido al tímpano, mientras que el estribo se encuentra unido por un anillo flexible a las paredes de la ventana oval, orificio que constituye la vía de entrada del sonido al oído interno.

En el oído interno se encuentra la cóclea o caracol, un conducto rígido en forma de espiral de unos 35 mm de longitud, lleno con dos fluidos de distinta composición: endolinfa y perilinfa. En la cóclea distinguimos tres cavidades: la escala vestibular, la escala media y la escala timpánica. En el interior de la escala media se encuentra el órgano de Corti, donde se pueden distinguir dos tipos de células ciliares: internas y externas. Ambos tipos de células presentan fibras nerviosas las cuales conforman el nervio auditivo.

La permanencia del tóxico en la sangre depende de la dosis administrada y de la capacidad de eliminación renal. De todas formas, parece existir una predisposición personal ante el tóxico y unos factores facilitadores de la ototoxicidad (antecedentes familiares de sordera, susceptibilidad al ruido traumatizante, etc.).

Pero ¿qué es una sustancia ototóxica?

Toda sustancia que puede afectar las estructuras y/o la función del oído interior (auditivo más el aparato vestibular) y los caminos de los nervios relacionados puede ser considerado ototóxicas. En otras palabras, tanto cocleotóxicas como vestibulotóxicas pueden ser definidos como ototóxicas Un cocleotóxico es una sustancia química transportada por la sangre hasta la cóclea que perjudica la estructura coclear, incluyendo las células auditivas sensoriales, la capa de célula que produce fluido sobre la pared externa del conducto coclear y el punto de partida del nervio auditivo, las células de ganglio espirales. En la mayoría de los casos, las células de pelo coclear son los objetivos primarios de cocleotóxicos. Medicinas antitumorales (Macdonald et al., 1994; Hamers et al., 2003) y aminoglycosides (Forge y Schacht, 2000) son cocleotóxicas típicas. De otra parte, hay sustancias cocleotóxicas que pueden tener efectos temporales. Por ejemplo,



Foro de Prevención

los diuréticos (Forge, 1982) y el ácido salicílico (Bonding, 1979) pueden causar TTS por modificando la función de la estría vascular.

Un vestibulotóxico, es una sustancia que puede perjudicar las estructuras y/o la función del órgano vestibular del oído interior, afectando el sentido de orientación espacial, el equilibrio del cuerpo y el control de movimiento. Entre estas sustancias, estreptomina y gentamicina son dos antibióticos conocidos para inducir la degeneración de células ciliares

vestibular (Selimoğlu, Kalkandelen & Erdoğan, 2003). Además de antibióticos, saben que algún nitrilo induce la disfunción vestibular y la pérdida de células de pelo vestibulares (Soler-Martín et al., 2007). Efectos vestibulares tóxicos pueden estar entre el vértigo de otros, el vértigo, el desorden(trastorno) de equilibrio o nystagmus (movimientos de ojo rápidos involuntarios).

Clasificación de los ototóxicos

Los productos ototóxicos pueden ser de uso farmacológico y no farmacológico. De entre los de uso farmacológico destacan los antibióticos, especialmente los de la familia de los aminoglucósidos (estreptomina, gentamicina, tobramicina, neomicina y kanamicina entre otros). También hay que destacar otros antibióticos como la polimixina, la minociclina y la vancomicina.

La estreptomina y la gentamicina ejercen su efecto tóxico sobre todo a nivel del sistema vestibular, teniendo un efecto tóxico moderado sobre la cóclea. La neomicina, en cambio, es intensamente ototóxica, sobre todo por vía parenteral.

Los diuréticos tipo ácido etacrínico y furosemida son otros fármacos potencialmente peligrosos para el oído. A dosis elevadas, especialmente en pacientes con una función renal alterada, pueden producir también hipoacusia.

Otros fármacos, como la quinina, cloroquina y quinidina, pueden producir hipoacusia neurosensorial profunda, en ocasiones acompañada de acúfenos.

El ácido acetilsalicílico y sus derivados tienen una moderada acción ototóxica, precisándose dosis altas y mantenidas en el tiempo para que produzcan sordera.

Las mostazas nitrogenadas, la bleomicina y el cis-platino, todos ellos fármacos antitumorales, también producen ototoxicidad.

Los productos ototóxicos de tipo no farmacológico son también muy importantes, a pesar de que la afectación del oído quede a menudo en un segundo plano debido a que el efecto perjudicial se manifiesta en mayor medida en otras regiones del organismo.



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Dentro de este apartado cabe citar el tabaco, el alcohol y las intoxicaciones por compuestos químicos varios (nitrobenzal, mercurio, plomo, oro, plata, monóxido de carbono, tintes de anilina, aceite de quenopodio, etc.).

Sustancias ototóxicas profesionales

La pérdida de audición debida a la exposición de compuestos químicos presentes en el medio laboral se ha estudiado los últimos veinte años con resultados muy significativos.

En 1986, Bergström y Nyström fueron los primeros en sugerir que la exposición a disolventes aromáticos podría ocasionar pérdida de audición. En un estudio a lo largo de 20 años sobre la sensibilidad auditiva de 319 personas que trabajaban en distintos segmentos industriales se comprobó que un porcentaje significativo de los ocupados en el sector químico, el 23%, mostraban una pérdida de audición, mientras que en otros sectores sólo resultaban afectados entre 5% y el 8%. Todo ello a pesar de que los trabajadores del sector químico estaban expuestos a niveles de ruido de entre 80 y 89 dBA, inferiores a los de los otros sectores (95-100 dBA).

A pesar de que en el punto 4d) del artículo 6 del RD 286/2006 sobre protección de los trabajadores al ruido se hace referencia a que se tendrá en cuenta en la evaluación de riesgos cualquier posible interacción entre el ruido y las sustancias ototóxicas relacionados

con el trabajo, no se especifican niveles ni valores límite de exposición.

Entre los elementos que están presentes en entornos industriales y que se ha demostrado que son ototóxicos, cabe citar los disolventes, el monóxido de carbono y el ácido cianhídrico.

Legislación básica aplicable:

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero
- RD 286/2006, de

Para saber más:

- www.insht.es

Fuente de datos: Consejería empleo Junta Andalucía

Empleo creará un laboratorio para estudiar los riesgos laborales desde la perspectiva de género

El consejero Antonio Fernández avanza algunas medidas del primer Plan Bienal que desarrollará la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en Trabajo.

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, ha adelantado en Sevilla algunas de las

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es



medidas que van incluirse en el primer Plan Bienal 2010-2011 que desarrolla la nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo, como la creación de un laboratorio-observatorio de las condiciones de trabajo desde la perspectiva de género, que abordará entre otros riesgos laborales los que afectan a las trabajadoras embarazadas.

En una respuesta parlamentaria, el consejero ha explicado que este programa de actuación está siendo actualmente negociado con empresarios y sindicatos, que ya están barajando medidas novedosas como la aplicación de estudios sobre la siniestralidad laboral en municipios con menos de 10.000 habitantes o acciones específicas de formación, vigilancia y control de los riesgos asociados al uso de tractores agrícolas, ante las últimas muertes asociadas a esta causa.

Otra de las medidas que se pondrán próximamente en marcha es el diseño de un plan en empresas en las que se produce una especial incidencia de las enfermedades profesionales (programa PAERE) o la elaboración de un catálogo de buenas prácticas para el control de los riesgos psicosociales.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, aprobada recientemente por el Consejo de Gobierno, cuenta con una inversión de 130,1 millones de euros distribuidos en 91 líneas de actuación y en 9 objetivos específicos.

Este documento, consensado con los agentes sociales, se marca como objetivos generales reducir de forma sostenida la siniestralidad y mejorar las condiciones de trabajo.

Fuente de datos: Teleprensa-Granada

Si el ambiente de trabajo agrava una dolencia psíquica, es accidente laboral. -

La Sala de lo Social del Alto Tribunal riojano rechaza la existencia de mobbing al no quedar probada la realidad del acoso por sus compañeros de trabajo, sino únicamente una situación de conflicto surgida de discrepancias de la policía con ellos por la inhibición y actitud pasiva de éstos ante determinadas actuaciones.

Incapacidad Temporal

Dice la sentencia, de 17 de diciembre de 2009, que no está probado que el proceso de



Incapacidad Temporal tenga por causa exclusiva la ejecución del trabajo, requisito indispensable conforme al apartado e) del artículo 115.2 de la Ley General de la Seguridad Social para que pueda atribuirse la misma a la contingencia de accidente de trabajo.

Sin embargo, a distinta conclusión se llega en aplicación del apartado f) del dicho artículo que considera accidente de trabajo "las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente".

El magistrado ponente de la sentencia, Cristóbal Iribas Genua, estima, por tanto, el recurso de suplicación interpuesto por la policía local demandante contra la sentencia de instancia.

Fuente de Datos: eleconomista.es

Cláusula de Exención de Responsabilidad.

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

Aviso Legal

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



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es