



[Los médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social podrán emitir altas de Incapacidad Temporal.](#)

[Última moda en prevención de riesgos laborales: calentar antes de trabajar.](#)

[Modificado el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.](#)

[La apnea del sueño multiplica por seis el riesgo de un accidente de tráfico.](#)

[El sector agroalimentario pide una legislación específica de seguridad y salud.](#)

[Mil muertes al año en la hostelería por el tabaco](#)

[UGT y CCOO se reparten el 90% de los fondos de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales](#)

[Justicia y CGPJ aplican un sistema de prevención de riesgos laborales para contribuir al bienestar de jueces](#)

[Los jueces de lo social asumirán todos los litigios que afecten al ámbito laboral.](#)

[Casi un 23% de los profesores sufre amenazas de padres o alumnos](#)

[CSIF alerta de la sobrecarga de trabajo del personal sanitario](#)

[En 2011 será obligatoria la formación práctica para conductores de vehículos industriales.](#)

[Los empleados fomentan el estrés laboral por no saber decir no.](#)

[La reforma del Código Penal considera el mobbing como delito](#)

[Artículos y Consejos Preventivos](#)

[Exposición al látex riesgo de sensibilizantes laborales. Aspectos básicos.exposicion_latex](#)

Los médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social podrán emitir altas de Incapacidad Temporal.

Los médicos de la Seguridad Social, del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y del Instituto Social de la Marina (ISM), podrán emitir alta médica durante el primer año de Incapacidad Temporal.

Con anterioridad a la norma publicada en el BOE nº 282 , durante el primer año de la baja laboral, eran los médicos del Servicio Público de Salud quienes expedían el alta, mientras que los médicos del INSS e ISM sólo podían comunicar intenciones o propuestas de alta médica ante la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social y órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud de cada Comunidad Autónoma.

A partir de la entrada en vigor de la Resolución, cuando el alta sea expedida por el INSS o por el ISM, serán estas entidades las únicas que podrán emitir, a través de sus propios médicos, una nueva baja médica por la misma o similar patología o si se produce en el plazo de 180 días siguientes a la citada alta.

Fuente de Datos: Ministerio de Trabajo e Inmigración



Última moda en prevención de riesgos laborales: calentar antes de trabajar. -

La última moda en prevención de riesgos laborales ha sido puesta en marcha por una empresa andaluza cuyos trabajadores deben comenzar su jornada con ejercicios de calentamiento y finalizarla con otros de estiramiento, todo ello con el objetivo de evitar lesiones musculares y esqueléticas.

De este modo, los empleados realizan a diario -en un parque infantil de Málaga- veinte minutos de entrenamiento que les permite favorecer su movilidad y preparar la musculatura antes de comenzar a trabajar, mientras que el estiramiento les ayuda a disminuir de manera paulatina la tensión que han acumulado durante el día.

Los ejercicios más efectivos se centran en cuello, espalda y antebrazos -que suelen ser las zonas más dañadas- aunque además se debe procurar entrenar los hombros y las piernas, ha informado Iranzu Azcona, la fisioterapeuta que ha explicado a los trabajadores las soluciones prácticas para prevenir lesiones.

Sin embargo, ha advertido de los riesgos que, como toda actividad física, estas sesiones pueden suponer en caso de que se realicen de manera brusca, lo que conllevaría roturas fibrilares, contracturas o los llamados "tirones musculares".

Mantener la espalda lo más recta posible, colocar los brazos a la altura del pecho y alejarlos del cuerpo al realizar las tareas son las reglas básicas a tener en cuenta durante la jornada de trabajo.

En este sentido, el 74 por ciento de los empleados se queja, sobre todo, de dolores de espalda y, mientras que la zona lumbar es la más débil, las rodillas constituyen una de las estructuras que se lesionan con mayor frecuencia.

Fuente de Datos: El Correo



Modificado el Reglamento de protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto que modifica el Título VII del Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes que hace referencia a las fuentes naturales de radiación, con lo que se clarifican las obligaciones de empresas afectadas y autoridades competentes.

Las principales modificaciones son las siguientes:

- Se obliga directamente a los titulares de las actividades laborales en las que existan fuentes naturales de radiación a realizar los estudios necesarios para determinar si existe un incremento significativo de la exposición de los trabajadores o de los miembros del público, que no pueda considerarse despreciable desde el punto de vista de la protección radiológica.
- Se establece que la autoridad competente será el órgano competente en materia de industria de las Comunidades Autónomas. En el caso de actividades laborales que impliquen exposición a la radiación cósmica durante la operación de aeronaves, la autoridad competente será la Agencia Estatal de Seguridad Aérea del Ministerio de Fomento y, en el caso de las actividades militares con riesgo radiológico de origen natural, la autoridad competente será la Junta Central de Protección Radiológica de Defensa.
- Se obliga a los titulares de las actividades en las que existan fuentes naturales de radiación a declarar estas actividades laborales ante los órganos competentes en materia de industria de las Comunidades Autónomas en cuyo territorio éstas se realizan. Estas declaraciones serán incluidas en un registro denominado "Registro de actividades laborales con exposición a la radiación natural". También habrá un registro central en la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, al que los referidos órganos competentes autonómicos deberán remitir copia de las declaraciones.

Fuente de Datos: La Moncloa



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

La apnea del sueño multiplica por seis el riesgo de un accidente de tráfico. -

La apnea del sueño es una alteración del ritmo respiratorio durante el sueño y más en concreto «episodios repetidos de obstrucción de la vía aérea superior durante el sueño», señala el neumólogo leonés José Enrique Gavela.

Se estima que un cuatro por ciento de la población sufre de apnea, lo que significa que paran de respirar mientras duermen, roncan y tienen excesiva somnolencia durante el día. Esta prevalencia hace que la apnea del sueño sea considerada «un problema de salud pública en las sociedades occidentales», matiza el médico.

Sin embargo, sólo el 40% de las personas afectadas están diagnosticadas. En el Complejo Asistencial de León el año pasado se realizaron 528 estudios en la unidad que depende del Servicio de Neumología, lo que supone una media de dos estudios por día laboral.

El cansancio y el estrés son consecuencias directas de este trastorno respiratorio que se ha empezado a estudiar profundamente en los últimos diez años, apunta el responsable de la Unidad de Estudios del Sueño y Ventilación No Invasiva del Servicio de Neumología de León.

Además del impacto en la vida diaria, la apnea del sueño tiene consecuencias fisiopatológicas muy importantes. «Es la principal causa de hipertensión arterial conocida y un factor de riesgo de cardiopatías isquémicas, arritmias, accidentes cerebrovasculares y marcapasos», añade el médico del Complejo Asistencial de León.

Otra consecuencia «muy importante», agrega, es que las eprsonas que sufren apnea «tienen seis veces más posibilidades de sufrir un accidente de tráfico que una persona sin apnea y si además ha ingerido alcohol el riesgo se multiplica por once», matiza.

Otros trastornos observados en las personas que viven con apnea son la disminución de la memoria, la falta de concentración, depresión, irritabilidad y cefalea en las mañanas, así como el cansancio crónico y la fatiga.

Los factores de riesgo de la apnea del sueño son el sobrepeso y la edad. Además es un trastorno respiratorio que prevalece entre los hombres (4,5%) por encima de las mujeres (3,5%). Son factores agravantes de la apnea el alcohol y el tabaco, los fármacos para dormir, los depresores respiratorios y dormir boca arriba.

Los síntomas más llamativos son los ronquidos, las pausas respiratorias nocturnas y la excesiva somnolencia durante el día. El diagnóstico para se realiza en la Unidad de Estudios del Sueño y Ventilación No Invasiva del Complejo Asistencial de León y en el Hospital del Bierzo para su área de salud.

La lista de espera para estos estudios ronda los diez meses, muy similar a la de otros hospitales. Para aliviar esta espera y para ahorrar se valora la posibilidad de completar los estudios en el domicilio.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Fuente de Datos: Diario de León



El sector agroalimentario pide una legislación específica de seguridad y salud. -

El sector agroalimentario aboga por el establecimiento de una legislación específica en materia de salud y seguridad laboral, que incluya, entre otros aspectos, la utilización de una tarjeta sanitaria por parte de los trabajadores de las campañas agrícolas.

Así consta en el documento de conclusiones hecho público y que fue aprobado en el IV Congreso Nacional de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agroalimentario, celebrado la semana pasada en Almería, y en el que han participado unos 150 expertos e investigadores de empresas, sindicatos, universidades y administraciones públicas.

En el Congreso, organizado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Ingenieros Técnicos Agrícolas de España, los ponentes han insistido en que las particularidades del sector agroalimentario exige una legislación específica en materia de seguridad y salud para sus trabajadores.

Una de las propuestas es la utilización de una tarjeta que acredite los reconocimientos médicos y la formación adquirida por los trabajadores de las campañas agrícolas.

También se pide el desarrollo de cursos formativos específicos dirigidos al empresario agrario para mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales, así como el impulso de campañas de divulgación e información para lograr una mayor concienciación y la creación de una "verdadera cultura preventiva".

El documento también aboga por la coordinación entre los diferentes agentes que participan en la gestión e investigación de los accidentes laborales, y por la inmediatez en la intervención de la Fiscalía.

Asimismo, apuesta por aplicar a los invernaderos la reglamentación correspondiente a las edificaciones, debido al elevado riesgo de accidentes que conlleva su construcción y montaje.

Respecto al uso de los productos fitosanitarios, que representan uno de los riesgos para la salud de los trabajadores, los expertos han advertido que la dispersión y complejidad de la normativa entorpece la actuación inspectora.

Durante el Congreso se ha puesto de manifiesto que la siniestralidad en el sector agrario es más elevada a la registrada entre la generalidad de la población activa.

Según datos manejados por el órgano colegial, el 6 por ciento de los agricultores declara haber sufrido algún accidente laboral en el último año, una cifra que sube al 10 por ciento en el caso de los que trabajan en invernaderos.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Asimismo, se ha constatado que el vuelco de tractor sin estructura de protección es la principal causa de mortalidad en el sector agrícola, con unas ochenta muertes al año.

Para los expertos, es necesario un adecuado conocimiento del funcionamiento de la actividad agroalimentaria para poder realizar una mejor evaluación de los riesgos, que sea específica, y no genérica.

Fuente de Datos: Finanzas.com



Mil muertes al año en la hostelería por el tabaco

Un estudio elaborado por técnicos de prevención de los sindicatos mas representativos de los Sectores de Hostelería, revela que los 800.000 trabajadores del sector hostelero están expuestos a un 30% más de riesgo de padecer cáncer de pulmón en comparación con aquellos que trabajan en un ambiente libre de humo.

El informe titulado '¿Es el humo del tabaco un riesgo laboral? Impacto sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras de la Hostelería, el efecto del tabaquismo pasivo' revela que un trabajador del sector, que realice su labor en un local con humo, habrá inhalado a lo largo de su vida laboral el humo equivalente a haberse fumado 73.000 cajetillas de tabaco.

Esta es una de las principales conclusiones de este estudio presentado en el Madrid en el que han participado, además de los sindicatos, investigadores de la empresa SGS Tecnos.

El estudio evidencia como el tabaco es un "factor de mortalidad y morbilidad y primera causa de muerte evitable" y ha reivindicado la prohibición total de fumar en espacios públicos.

Anualmente mueren en España 50.000 fumadores debido a los efectos del tabaco sobre su salud, pero, lo que resulta más duro aún, otras 1.500 personas en su condición de fumadores pasivos. De ellas, se calcula que dos terceras partes son personal que trabaja en el sector de la hostelería.

Los trabajadores del sector hostelero están "indefensos" ante los efectos del humo del tabaco en su salud y ha pedido que no se abran "debates baldíos" que eluden entrar a analizar la salud de los trabajadores.

Fuente de datos: elmundo.es



UGT y CCOO se reparten el 90% de los fondos de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

En un informe sobre los primeros ocho ejercicios de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, el Tribunal de Cuentas ha denunciado la existencia de un posible reparto previo entre CCOO y UGT de la asignación de recursos de la Fundación. Además

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

señala que la Comisión Delegada de la entidad, que debería controlar la labor de la Fundación, no cuenta con la asistencia a las reuniones de los miembros de la Administración General del Estado, lo que podría afectar en la asignación y gestión de los recursos públicos.

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales destinó a las actividades de prevención 27,1 millones en 2007 y de 26,67 millones en 2008. En ese periodo, se destaca que el porcentaje ejecutado por UGT fue del 44,3% del importe total de las acciones directas aprobadas, mientras que el ISTAS, adscrito a CCOO, alcanzó un 44,1%. Estos porcentajes casi idénticos y reiterados a lo largo de las diferentes convocatorias de asignación de recursos aprobadas por la Fundación, denota la existencia de un posible reparto previo del importe de la dotación inicial aprobada por el Patronato de la Fundación.

Asimismo, señala que, desde la primera convocatoria de asignación de recursos aprobada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el año 2000 hasta la Convocatoria del año 2007, las mismas organizaciones sindicales y sus entidades vinculadas que, en su calidad de Patronos de la Fundación, propusieron la realización de las acciones directas, también ostentaron la condición de solicitantes y ejecutantes de estas acciones.

Fuente de datos: rrhhpress.com



Justicia y CGPJ aplican un sistema de prevención de riesgos laborales para contribuir al bienestar de jueces.

El ministro de Justicia, Francisco Caamaño, y el presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), Carlos Dívar, han firmado un convenio para la creación de un sistema de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que se aplicará a los miembros de la carrera judicial. "Contribuir al bienestar de los jueces es contribuir al bienestar de todos y todas", ha señalado el ministro tras la firma del documento.

Se trata del primer acuerdo de este tipo que se firma en la historia judicial española y que recoge el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Así lo ha destacado el presidente del Poder Judicial, que ha explicado que aunque no puede decirse que la vida judicial esté totalmente alejada del citado precepto constitucional "antes no se había llegado a un convenio como éste".

El convenio promueve la seguridad y la salud de jueces y magistrados mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados de su labor diaria en los órganos judiciales.

Dívar también ha destacado la atención a la mujer prevista en el convenio, que incluye una serie de cláusulas destinadas a proteger los periodos de gestación, maternidad y

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

lactancia de las juezas españolas. Además, ha señalado el desarrollo de este plan de prevención será sometido a seguimiento por parte del CGPJ.

El ministro de Justicia, por su parte, ha señalado que los principios rectores de la Constitución, como el que obliga a velar por la seguridad y la salud en el trabajo, tienen "una eficacia jurídica cierta", por lo que los poderes públicos están obligados a convertirlos en realidad.

"Esta no será la última vez que el CGPJ y el Ministerio trabajan en esta dirección", ha concluido Francisco Caamaño.

Fuente de Datos: Ecodiario



Los jueces de lo social asumirán todos los litigios que afecten al ámbito laboral.

Los juzgados de lo Social asumirán todos los litigios que afecten al ámbito laboral y que hasta ahora se tramitaban en los juzgados civiles o contencioso-administrativos, según el contenido del Anteproyecto de Ley Reguladora del Procedimiento Judicial.

El secretario de Estado de Justicia, Juan Carlos Campo, adelantó en un encuentro con la prensa algunos de los cambios de la futura regulación que dotará de contenido a la Ley Reguladora del Procedimiento Judicial aprobada en 1995 sin modificar su estructura actual.

Campo destacó la necesidad de unificar en el orden social todo aquello que afecta al ámbito laboral con el objetivo de eliminar el peregrinaje de jurisdicciones y dar una respuesta judicial integral, especializada y más ágil a los conflictos laborales, dada la exigencia actual del entorno socio-económico.

En este sentido, los jueces de lo social tramitarán íntegramente las demandas relativas a la normativa de seguridad e higiene en el trabajo, las prestaciones públicas, así como los conflictos de vulneración de derechos en el ámbito laboral. El secretario de Estado de Justicia adelantó que no habrá ningún cambio en los artículos que regulan la responsabilidad del empresario en caso de accidente laboral, ya que la doctrina jurídica sobre esta materia está consolidada por el Tribunal Supremo. En este sentido, Campo recordó que el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad del trabajador y, en caso de accidente, demostrar ante el juez que adoptó todas las medidas de seguridad exigidas.

Fuente de Datos: yahoo.es



Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Casi un 23% de los profesores sufre amenazas de padres o alumnos.

Un tercio de los profesores sufre insultos de alumnos o familiares y casi un 23 por ciento tiene amenazas, mientras que entre un 3 y un 5 por ciento padece agresiones leves, según constata un estudio científico internacional coordinado por investigadores aragoneses.

El proyecto, que tiene como objetivo desarrollar métodos que prevengan los riesgos psicosociales en los docentes de Educación Secundaria, está coordinado por el grupo de investigación en Salud Mental en Atención Primaria, reconocido como consolidado por el Departamento aragonés de Ciencia, Tecnología y Universidad.

Dirigido por el psicólogo e investigador Santiago Gascón, en el trabajo están involucrados psicólogos y profesionales de diversas áreas de medicina y de ciencias de la educación de universidades de Portugal, Reino Unido, Italia, Alemania, Bélgica, Holanda, Turquía, Rumanía, Suiza, Irlanda, Argentina y México.

En el mismo se pone de manifiesto que, aunque el personal sanitario y el de educación son los sectores más afectados por patologías derivadas de los riesgos psicosociales, los episodios de violencia física hacia el profesorado fueron significativamente menores que los hallados en sanidad, especialmente en las áreas de urgencias, explica en un comunicado el Gobierno aragonés.

Fuente de Datos: ABC



CSIF alerta de la sobrecarga de trabajo del personal sanitario

El sindicato CSIF de Atención Primaria del Campo de Gibraltar denunció públicamente ayer a través de este diario la política de contratación que están llevando a cabo los responsables de la administración del Área de Gestión Sanitaria de la comarca. La situación laboral de los empleados del SAS está provocando una sobrecarga en fechas vacacionales.

El sindicato explicó que durante la Navidad mucho de los trabajadores disfrutaban de los permisos reglamentarios y estos son sustituidos con personal de contrato. Si bien, CSIF alertó de que está ocurriendo que, en muchos casos, "estos trabajadores no son sustituidos acarreando una doble carga de trabajo para los compañeros que se están viendo desbordados en algunos servicios, ya que los usuarios no disminuyen".

Ante esta situación el sindicato anunció que son muchos los centros y trabajadores afectados, pero cabe destacar las consultas médicas, donde el profesional tiene que atender la consulta del compañero además de la suya, provocando retrasos en la hora de cita y el malestar del usuario.

Otros dos colectivos afectados son el personal administrativo y los celadores conductores. El sindicato detalló que éstos normalmente atienden los mostradores, así si un día normal

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

en un centro hay dos o tres personas y ya se provocan colas y esperas, en estos días esta situación aumenta, provocando colapsos y "lleva a los conflictos e incluso puede llegar a la agresión verbal y lo peor aún a la agresión física". Esta situación, argumentó el CSIF, hace que estos trabajadores "desempeñen su labor en situación de estrés y en algunos casos de miedo por haber vivido experiencias desagradables por estos motivos".

El sindicato destacó la situación del nuevo centro de salud de Los Barrios. "Se nutre del personal del otro centro", alertó. Así, concretamente explicó que del personal no sanitario se pasa a una auxiliar administrativa del otro centro y se contrata un celador conductor para atender el mostrador, no obstante "desde hace una semana este celador se da de baja médica por un problema quirúrgico y no se le sustituye, quedando una sola persona al frente y aunque la administración lo sabe no se responsabiliza".

Por otro lado, el sindicato CSIF quiso aclarar que los centros y servicios sanitarios del SAS son Unidades de Gestión Clínica (UGC) que gestionan el gasto de su presupuesto anual y son los responsables de los centros, directores y adjuntos, los gestores de dichas unidades. Si bien, desde CSIF "pensamos que esta política de no contratación no se corresponde con un plan de ahorro por la situación de crisis económica que está padeciendo el país sino que corresponde al ahorro de las UGC ya que de ese ahorro, gracias al esfuerzo de los trabajadores afectados, va a depender parte de la productividad de los responsables de estas unidades".

Fuente de datos: Europa Sur



En 2011 será obligatoria la formación práctica para conductores de vehículos industriales.

Según recogen las estadísticas, el 22 por ciento de los accidentes registrados en España están relacionados con camiones y vehículos de transporte. En 2011 ya será obligatoria la formación práctica para conductores de vehículos industriales en toda la Unión Europea. Los periodos de formación son de al menos 35 horas cada 5 cinco años, e implica a todos los conductores profesionales trabajadores autónomos o empleados en empresas.

Se intenta que las empresas se adapten a la nueva normativa en materia de transporte, y consigan aumentar la seguridad de sus transportes, así como la capacidad de respuesta ante situaciones de peligro en la carretera.

Dada la importancia de la formación entre los conductores de las empresas de transporte, el software desarrollado por Solbyte Servicios Informáticos, incluye un completo módulo para registrar todos los datos que competen a la formación de los trabajadores. Novatrans, como programa de gestión de flotas innovador, se sitúa a la cabeza del mercado, incluyendo todas aquellas necesidades reales de cada empresa.

La formación en la conducción es un aspecto primordial, sobre todo a partir del próximo

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

año, y por ello el programa ha incorporado este módulo de control de los datos de cada trabajador. Este apartado permite conocer al milímetro el perfil de los conductores de los vehículos de la empresa, así como su formación, su experiencia laboral, etc.

Fuente de Datos: Acceso.com



Los empleados fomentan el estrés laboral por no saber decir no.

Mucha gente se enfrenta al estrés laboral igual que al mal tiempo: como si no pudiese hacer nada para evitarlo. Los científicos, sin embargo, creen que los empleados también "ayudan" a sufrir ese estrés, por ejemplo aceptando trabajo adicional y siendo incapaces de decir "no".

Un hábito de trabajo saludable incluye la habilidad de negarse en ocasiones a las peticiones de los compañeros. Muchas víctimas del "sí crónico" quieren complacer a los demás, pero al final del día se les ve como "tontos que hacen el trabajo del resto", según el psicólogo Dirk Windemuth.

No poder dar un "no" por respuesta tiene una doble consecuencia negativa, advierte el profesor del instituto alemán de Trabajo y Salud, con sede en Dresde.

"En primer lugar, la persona en cuestión tiene siempre un escritorio lleno y, por consiguiente, está en situación de estrés. Y lo que es peor: la buena voluntad se vuelve en su contra cuando se demuestra que el trabajo es demasiado y no puede terminarlo a tiempo", explica.

En el peor de los casos, los esclavos del "sí" se causan problemas a sí mismos al intentar evitárselos a los demás. Esto afecta su carrera, de modo que, aunque trabajen hasta el límite del agotamiento, suelen fracasar a la hora de terminar sus tareas, según Svenja Hofert, escritora y coach laboral.

Para Windemuth, además, este hábito deja al trabajador rápidamente encerrado en un círculo vicioso: una vez que se ha forjado la fama de estar dispuesto a todo, cada vez le encomiendan más trabajo.

Para salir de esa rutina, está bien decir "no", pero no de forma categórica y contundente. "¿Trabajo? ¡No cuenten conmigo!" es una expresión que el jefe no querrá oír más de una vez. Y la negativa demasiado rotunda puede poner en contra a los compañeros. Los expertos aconsejan explicar por qué no se tiene tiempo para realizar determinadas tareas para no rivalizar con los colegas de profesión.

Se pueden ofrecer alternativas. Tampoco es positivo limitarse a dejar que los demás lidien con la tarea pendiente. "No es mi problema" es una respuesta inapropiada. Para Hofert, es mejor ofrecer alternativas, como por ejemplo ocuparse más tarde del encargo

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

o compartir entre varios su ejecución.

Otra posibilidad es pasar la tarea a un compañero. "Puede decir, por ejemplo: "¿Por qué no le pide a Rodríguez que lo haga? Conoce el tema y puede hacer el trabajo mejor y más rápido que yo", sugiere Windemuth. Esto ofrece además un alivio rápido al dar la sensación de que uno tiene ayuda. Es fácil delegar cuando las responsabilidades están claramente demarcadas y el encargo no recae en el dominio propio: "En ese caso, no hay discusión: es un ¡no! con signos de exclamación", explica Hofert.

La Asociación Alemana de Psiquiatría propone como recurso de ayuda pedir tiempo para pensar si uno va a realizar la nueva tarea que le piden los compañeros. Sin embargo, postergar una decisión no siempre es aconsejable. Si se sabe que la respuesta será "no", el empleado debe darla de inmediato, ya que jugar con el tiempo es un mal camino, explica Windemuth.

Fuente de Datos: diariodesevilla



La reforma del Código Penal considera el mobbing como delito. -

El hostigamiento deliberado y continuado de un profesional es un delito que se contempla a partir de esta semana en el Código Penal. Evitar estos casos y detectar a empleados que utilizan el falso acoso para sacar un beneficio económico o profesional es una obligación que las empresas no deben pasar por alto. Establecer los protocolos de prevención adecuados es la solución.

No se trata de un insulto puntual ni de que en algún momento se sienta ninguneado por su jefe o por sus compañeros. El mobbing es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro con el objeto de excluirlo o destruirlo psicológicamente. Más de dos millones y medio de personas sufren acoso psicológico en su puesto de trabajo.

Sólo un caso de cada mil se denuncia y en la mitad de ellos se llega a un pacto de indemnización entre el empleado y la empresa. De los que llegan a juicio –procesos muy largos con jornadas que pueden llegar a superar las 12 horas– sólo la mitad son favorables. Iñaki Piñuel, profesor de la Universidad de Alcalá y experto en mobbing, explica que "a diferencia de otros riesgos psicosociales, como el síndrome del quemado – burn out– o el estrés, que suelen ser consecuencia del entorno laboral, el mobbing es un hostigamiento personal, existe un agresor y una víctima". Puntualiza además que "se trata de un acoso deliberado y continuado en el tiempo, y no debe confundirse con los efectos de una falsa denuncia por una conducta puntual".

Con la entrada en vigor el pasado 23 de diciembre de la reforma del Código Penal (LO 5/2010), se considerará delito la realización reiterada de "actos hostiles o humillantes

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

Foro de Prevención

que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima" (art. 173.1). Es decir, en caso de mobbing, acosado y acosador deberán sentarse en el banquillo. La pena puede llegar hasta a dos años de prisión, la misma que en el caso de ataques ordinarios a la integridad moral. José Prieto, socio del área laboral de Baker & McKenzie, opina que "las herramientas que proporciona el Código Penal serán las adecuadas para reparar escenarios de acoso laboral reales. No obstante, habrá personas que se aprovecharán de esta protección para utilizarla de forma fraudulenta y denunciar, vía penal, a empresas y directivos para mejorar situaciones de negociación, buscar intereses personales de forma abusiva o simplemente para protegerse ante el hallazgo de incumplimientos severos que puedan salir a la luz".

Con la entrada en vigor el pasado 23 de diciembre de la reforma del Código Penal (LO 5/2010), se considerará delito la realización reiterada de "actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima" (art. 173.1). Cuando un empleado utiliza el mobbing en su propio beneficio se habla de falso mobbing o mobbing ascendente. Este tipo de acoso lo ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. El motivo puede ser porque alguien, ajeno a la compañía, se incorpora a un puesto con un rango laboral superior y sus métodos de trabajo no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección. Suele suceder que alguno de ellos quería obtener ese puesto y no lo ha conseguido. En otros casos, ni siquiera se plantea esta situación. Simplemente el empleado quiere sacar partido de una falsa acusación en su propio beneficio o perjudicar falsamente a un tercero. Jacobo Martínez, socio de Nicea Abogados, señala que "es difícil que lo que llamamos falso mobbing se encuadre dentro de la definición científica de acoso moral en el trabajo, pero tal permisividad legal puede amparar la lesión en la integridad moral del superior, causando daños psicológicos que también deberían ser susceptibles de reparación".

El falso mobbing suscita polémica en las organizaciones y un desgaste profesional con pésimas consecuencias si no se gestiona de forma adecuada. El primer paso para solucionarlo es identificar el problema y detectar cuanto antes si el acoso es real. Raquel de la Viña y Ricardo García, responsables del departamento de Derecho Laboral de Eversheds Lupicinio, explican que "algunos expertos se refieren a esta figura como falso positivo, debido a que con mucha frecuencia encubre a un verdadero acosador que se disfraza de víctima de acoso. Éste actúa así, consciente o inconscientemente, porque tiende a hacerse pasar por víctima cuando es descubierto. En otras ocasiones está relacionado con la existencia de un trastorno mental, como la personalidad paranoide".

Prevención y protección

No existe una norma que proteja al acosador en un caso de falso mobbing. Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados, lo define como "una conducta continua y reiterada de un empleado que utiliza la ley de forma torticera para obtener una protección ante cualquier actuación empresarial. Desde el momento en que en nuestro ordenamiento está protegido como derecho fundamental la tutela judicial efectiva la protección que se obtiene mediante las denuncias laborales a la empresa es máxima". Sin embargo, reconoce que por ley no hay establecido un derecho empresarial para protegerse ante estas situaciones: "Son casos difíciles de detectar porque, al tratarse de un derecho fundamental que se ejercita, la presunción de razonabilidad y legalidad

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es

siempre caerá a favor del empleado concreto”.

“La intencionalidad y sistemática reiteración de la presión son requisitos necesarios para poder hablar de acoso moral en el trabajo” Antonio Bartolomé y Jorge Aranaz, socios del departamento laboral de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, aclaran que “la intencionalidad y sistemática reiteración de la presión son requisitos necesarios para poder hablar de acoso moral en el trabajo”. Sin embargo, una vez identificado el problema, hay que actuar. Martínez. de Nicea Abogados, apunta que existen algunos casos de mobbing en los que se sanciona a la empresa por su pasividad: “La compañía está obligada a proteger la salud de sus empleados. Una actitud pasiva supone un grave incumplimiento empresarial y podría ser constitutivo de una infracción del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. La misma lleva aparejada una extinción del contrato de trabajo afectado por iniciativa del mismo, con una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades. Si además se considera la existencia de acoso moral en el trabajo se le podría sumar una indemnización por los daños materiales y morales sufridos”.

Cómo actuar sin perjuicios

Para evitar este tipo de conflictos las organizaciones han incorporado códigos de conducta y políticas de control y actuación muy específicas. Según Prieto, socio del área de laboral de Baker McKenzie, “el objetivo es poder desacreditar al mentiroso y demostrar la realidad de las situaciones”. Elisa Caldeiro, socia del departamento laboral de Garrigues, afirma que la existencia de un protocolo es clave: “Muchos profesionales desconocen qué es mobbing y denuncian por actuaciones que no se consideran acoso perjudicando a aquellos que realmente lo sufren”.

Plasmar en un documento la política interna de la empresa respecto al acoso es lo más recomendable. Bartolomé y Aranaz, de Cuatrecasas, explican que el plan de prevención de acoso debe incluir una definición muy clara, otras conductas no toleradas y especificar el procedimiento: “La obligación de implantar instrumentos internos para la prevención del acoso otorga protección al trabajador y al empresario”.

Prieto señala que no existen normas para protegerse en situaciones de falso mobbing: “Es recomendable que los códigos de conducta empresariales establezcan procedimientos de control y medidas de detección de posibles denuncias falsas. En la defensa de las empresas en los tribunales, las pruebas son la mejor herramienta para acreditar las situaciones. Por este motivo conviene dejar por escrito advertencias, reuniones o conversaciones para evitar que sean tergiversadas y se utilicen como fuente de un procedimiento de mobbing o acoso”.

Fuente de Datos: expansion



Consejos Preventivos
Artículos y Consejos Preventivos

Exposición al látex riesgo de sensibilizantes laborales.Aspectos básicos.

Uno de los elementos preventivos más importantes y ampliamente utilizado en todos los procesos en que la asepsia es fundamental es el LÁTEX. Evidentemente el sector, sin ser el único, donde su utilización está más extendida es el sector sanitario. El látex se extrae de la corteza del árbol Hevea Brasiliensis añadiendo como estabilizador-conservante formaldehído, amoniaco o sulfito sódico, con el fin de evitar su coagulación. Este proceso de coagulación parece ser que sería debido a la agregación de las partículas de goma por una proteína, la heveina. Las células lactíferas también contienen otras proteínas capaces de degradar glucanos, quitina y peptidoglucanos. La goma del látex está formada por un polímero de cis-1,4- poliisopreno que se encuentra en dos formas: "trans" y "cis" que constituye el caucho de la H.Brasiliensis. Las proteínas constituyen una parte importante del látex, estabilizan las partículas de goma, y algunas de ellas son responsables de las reacciones de hipersensibilidad inmediata al látex natural.

El sector sanitario presenta múltiples riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, al margen de los accidentes laborales, que se traducen en Enfermedades Profesionales cuyas causas pueden ser diferentes, pero una de las más importantes es la sensibilización alérgica a las proteínas del Látex. En consecuencia, la seguridad exige una atención constante a las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores, una inspección vigilante y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro por parte de los empresarios. Entre los daños a la salud que se pueden encontrar están las enfermedades profesionales ocasionadas por mecanismo alérgico bien a través de la inhalación o bien por contacto de estas proteínas de látex.

Exposición a látex

La exposición más evidente y frecuente es la dérmica por vía de contacto directo con los guantes de látex; no obstante, se ha demostrado que los más altos niveles de concentración de proteínas de látex en el aire ambiente de las zonas sanitarias en que se utilizan mayor número de guantes facilita la exposición por vía inhalatoria.

Exposición a otros productos contenidos en las gomas

Las gomas en general pueden contener otros productos utilizados como aditivos en la fabricación del caucho, que pueden afectar a los trabajadores y esta afectación (casi siempre dermatitis de contacto) debe ser diferenciada de la patología producida por el mismo látex.

Los aditivos más frecuentes utilizados en la fabricación del caucho son:

- a. Aceleradores de la vulcanización: acetaldehídos, arilguanidinas, tiocarbamatos, sulfuros de tiouram, tiazoles (mercaptobenzotiazol) y sulfonamidas, entre los más importantes; no obstante, hay que fijarse muy bien en las fichas de datos de seguridad de los productos, pudiendo estar presentes otros como la trimetilurea.
- b. Antioxidantes o antiozonizantes: los más utilizados son los del tipo "amina" altamente sensibilizantes como el N-isopropil-N-fenyl-p-fenilendiamina, etc.
- c. Frenadores o inhibidores: el más utilizado es la N-ciclohexiltioftalimida.
- d. Reforzadores y rellenos: pigmentos, plastificantes y otros emulsificantes, suavizantes e incluso se pueden detectar sales de metales como el cromo.

¿Cómo se puede prevenir la alergia al látex?

1. Formación e información a los trabajadores potencialmente expuestos para que conozcan y comprendan:

- o Los riesgos para la salud.
- o Los síntomas indicativos de sensibilización.
- o La importancia de comunicar los mínimos síntomas desde el inicio, para poder llevar a cabo un diagnóstico precoz de la enfermedad.

2. Control laboral de la exposición anual mediante la realización de revisiones clínicas para el diagnóstico de esta enfermedad y su prevención, recomendando un estudio anual de IgE específica a látex en aquellos trabajadores con riesgo de sensibilización.

3. Utilización de guantes con bajo contenido en cantidad de proteína de látex y sin polvo.

4. Identificación de todos los productos sanitarios con látex.

Otras fuentes industriales de exposición

Otras fuentes industriales de exposición en las que el látex está presente son las industrias de fabricación de pegamentos y adhesivos, neumáticos, botas y zapatos, anticongelantes y refrigeradores de agua, detergentes, fungicidas y germicidas, pinturas y barnices, industria fotográfica, textil (elásticos), prótesis ortopédicas, dediles de goma, fabricación de preservativos y, por supuesto, en la industria de fabricación de guantes de látex, etc.

¿Qué se debe hacer cuando exista la sospecha de que un trabajador esté sensibilizado?

Separar inmediatamente al trabajador afectado del ambiente laboral donde se están manipulando guantes u otros objetos de látex y aconsejarle que consulte al médico especialista utilizando, en el caso de los trabajadores sanitarios, guantes exentos de látex y sustituir todos los productos fabricados con látex por otros ya existentes en el mercado.

Conclusión

Los riesgos para la salud de los trabajadores expuestos en cualquiera de sus formas a látex, requieren en primer lugar una información y formación adecuada tanto de los trabajadores como de sus supervisores.

Legislación básica aplicable:

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

Real Decreto 39/1997

RD 374/2001

Para saber más:

www.insht.es

Evaluación de los métodos analíticos actuales para alérgenos del látex.

Asociación Española de Alérgicos al Látex. Ministerio de Sanidad y Consumo
Normativa

ORDEN DE 25 DE OCTUBRE DE 2010, por la que se determina el sistema de comunicación de sospecha de enfermedad profesional por las personas facultativas
20/12/2010 9

médicas de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales y se crea el fichero de carácter personal «Comunicación sospecha de enfermedad profesional»

ORDEN DE 13 DE SEPTIEMBRE DE 2010, por la que se modifica la orden de 23 de mayo de 2008, por la que se crea el registro de empresas acreditadas como contratistas o subcontratistas del sector de la construcción de la Comunidad Autónoma de Andalucía y se aprueban nuevos modelos de solicitudes de inscripción y de renovación,



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

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha aquí:

denunciaprevencion70@csi-csif.es



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

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. UNIÓN AUTONÓMICA DE ANDALUCÍA

Foro de Prevención

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