



Puntos de Interés

- Si crees que tienes algún problema de Salud derivado de tu puesto de trabajo, no lo dudes: Ponte en contacto con nosotros/as.
- Recuerda que puedes optimizar tu puesto de trabajo, simplemente moviendo alguno de los elementos del escritorio.
- El equipo de Salud Laboral de CC.OO. está a tu disposición.

Editorial—Empezamos una nueva andadura

Desde el equipo de Salud Laboral de CC.OO.— Cajasol queremos darte la bienvenida a un nuevo proyecto que empieza desde ya. Este es nuestro Info Salud Numero 0 ¿ y porque un numero 0 ?, porque queremos empezar este informativo desde cero. Pero no es un cero cualquiera ya que partimos, en Salud Laboral, de las experiencias acumuladas en las dos Entidades fusionadas, Caja San Fernando y El Monte, con lo cual nuestro bagaje es amplio. Queremos así mismo informar de todos los detalles y de la organización de la Salud Laboral y de la Prevención de Riesgos Laborales, en el seno de nuestra nueva empresa.



publicación, “Info Salud”, que queremos que sea ese vehículo de información y dialogo abierto a todos los Trabajadores y Trabajadoras de esta Entidad.

En este número:

Editorial Saber mas sobre “Prevención”	1
La salud en la Red Salud y legislación	2
La Salud en Nuestra empresa Atracos. Riesgo Laboral	3
El Mobbing y las comunicaciones internas	4

Con este fin nace, de nuevo, esta

Saber mas sobre “Prevención”

¿Qué hemos de entender por **prevención de riesgos laborales**?

La propia Ley de Prevención de 1995 nos da una definición del concepto: “Se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”; es decir cualquier medida de cualquier clase que se tome en la empresa, pensando no sólo en evitar, sino en disminuir los riesgos de la actividad laboral.

Prevención significa anticiparse.

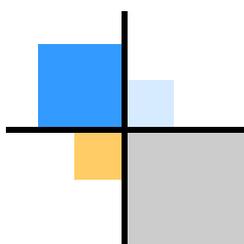
En el concepto de prevención, entra el concepto de riesgo, que en nuestro caso es **riesgo laboral** y que es el concepto clave sobre el que se apo-

El trabajo no es nunca neutro frente a la salud; o es patógeno o es un promotor privilegiado de salud.

ya toda la legislación de prevención de riesgos laborales.

“Se entiende como riesgo laboral la posibilidad de que un/a trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo”. Un riesgo es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas.

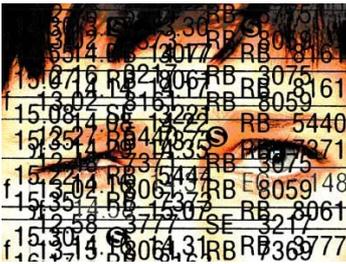
Prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores/as. Para ello es necesario evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se pueden evitar, combatirlos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, etc.



Estar al dia@dia.net te interesa”

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscribete: <http://www.comfia.info>

Visítanos en www.comfia.net/cajasol



La Salud en la Red

Reproducimos algunas páginas de Internet dedicadas a la Salud Laboral y Prevención de Riesgos, donde puedes encontrar información exhaustiva sobre cualquier cosa que te interese en esta materia.

<http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/home.htm>

Página del Ministerio de Sanidad y Consumo.

Página donde encontraremos un sinfín de artículos sobre el salud, prevención, enfermedades profesionales,, etc



Una correcta iluminación tiene que ver no sólo con mayores rendimientos, sino con una menor incidencia de problemas visuales para el usuario

Salud y legislación

DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Son los/las representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se eligen por y entre los/las representantes de los trabajadores/as. Su número depende del número de trabajadores y trabajadoras:

De 50 a 100 trabajadores/as	2 Delegados/as de Prevención
De 101 a 500 trabajadores/as	3 Delegados/as de Prevención
De 501 a 1.000 trabajadores/as	4 Delegados/as de Prevención
De 1.001 a 2.000 trabajadores/as	5 Delegados/as de Prevención
De 2.001 a 3.000 trabajadores/as	6 Delegados/as de Prevención
De 3.001 a 4.000 trabajadores/as	7 Delegados/as de Prevención
De 4.001 en adelante	8 Delegados/as de Prevención

¿Qué competencias y facultades tienen los/as Delegados/as de Prevención?

- Colaborar con la empresa en la mejora de la prevención.
- Ser consultados por la empresa.
- Acompañar al servicio técnico en las evaluaciones.
- Ser informados por la empresa sobre los daños a la salud.
- Tener acceso a la información y documentación.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para hacer una labor de vigilancia y control.



“Estar al día@dia.net te interesa”
 Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete: <http://www.comfia.info>
 Visítanos en www.comfia.net/cajasol

La Salud en nuestra empresa

1ª Reunion del CISS (Comité Intercentro de Seguridad y Salud)

El pasado 21/12/07, se constituyó el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Cajasol. Los Delegados de Prevención, que por parte de **CC.OO.**, nos representan en el mismo son:

Ana Mª Barral Fernández
Manuel García Moreno
Toñy Gómez Gordillo
Paco Rodríguez-Varo
Manuel Serrano Cuenca

La Presidencia del CISS, recae en **Marta Alguacil**, por parte de la Dirección; y los Secretarios serán **Manuel Serrano Cuenca**, en representación de CC.OO e **Ignacio Fernández Marente**, por parte de U.G.T. Así mismo se aprobó la constitución de:

- **La Comisión Delegada de Coordinación**, de la que forman parte en representación de CC.OO., **Ana Mª Barral**, responsable de Salud Laboral, en nuestra Sección Sindical y
- **El Servicio de Prevención Propio de Cajasol.**

El día 20 de Febrero tuvo lugar la primera reunión, de la que queremos destacaros, que se aprobó El REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO del propio CISS, y quedaron constituidas las Comisiones Delegadas de Obra y la de Mantenimiento, en la que nuestros representantes son Manuel Serrano y Paco Rodríguez-Varo

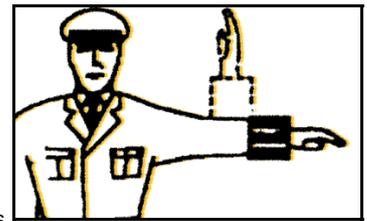
El CISS se reúne cada dos meses y en su seno se debaten todos los temas que afectan a la Salud Laboral.

Curso Contraincendios

El pasado día 13-12-2007 tuvo lugar en la Escuela de Extinción y Contraincendios de El Ronquillo, un curso de extinción de incendios destinado a miembros de las brigadas de primera intervención de los distintos Servicios Centrales, con numerosa asistencia sobre todo femenina, teniendo una extraordinaria acogida por parte de los novatos, ya que en el grupo contaba con algunos asistentes "veteranos" como José Mª Lobo, Paco Dominguez o Manolo Serrano, bomberos experimentados en numerosos cursos, y otros totalmente "verdes" en la materia.

Tanto la parte teórica, con unos audiovisuales muy logrados, como la práctica, con extintores de polvo, halón y agua, y las BIEs(mangueras) resultaron muy didácticos y sirvieron para dotar de una experiencia básica a todo el grupo en la extinción de todo tipo de incendios, exteriores, interiores, de armarios, eléctricos etc...

Esperamos que estos cursillos se repitan periódicamente, incorporando cada vez a más trabajadores de distintos centros, para que puedan tener la experiencia necesaria para actuar en caso de incendios en sus centros de trabajo.



Casi tres de cada diez trabajadores (28%) sufre estrés laboral, que ocasiona el 50% de las bajas y cuesta al año unos 20.000 millones de euros, según la Agencia Europea para la Seguridad e Higiene en el Trabajo, que advirtió sobre la necesidad de "empezar a evaluar y considerar estos riesgos psicosociales, que tienen su origen en la organización del trabajo y son tan peligrosos y dañinos como cualquier otro".

Estar al día@dia.net te interesa"

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete: <http://www.comfia.info>

Visítanos en www.comfia.net/cajasol

El mobbing y las comunicaciones internas

Mariana Cukier

Las comunicaciones internas: la llave para la prevención del síntoma de malestar institucional

El síntoma: mobbing

Desde el ámbito legislativo, el término mobbing[1] alude a una forma característica del estrés laboral. Nos alerta acerca de una situación en la que una persona -o grupo de personas- ejercen una presión psicológica extrema, de forma sistemática, sobre otra persona, con el fin último de lograr su exclusión laboral.

Es una situación que, además de estar definida dentro del marco de la legislación, observa ranqueos económicos de relevancia: según un informe suministrado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el año 2004, de los 750.000 trabajadores, un 6% de la población asalariada estaría afectada a este nuevo fenómeno del derecho laboral, lo cual podría alcanzar cerca de 1.000.000 de trabajadores en línea, con porcentajes dados para Francia, Italia y Suecia. En tanto, en 1999, ya el 38% de los trabajadores encuestados, dijo haber sufrido de mobbing mientras que un 42% decía haber sido testigo de conducta de hostigamiento laboral respecto de sus compañeros[2].

La prevención: gestión integral de comunicación

Ante ranqueos tan significativos, resulta imperioso trabajar en la prevención de los ejes del mobbing: la exclusión, la desintegración de las personas del cuerpo de la institución.

La gestión de comunicación interna aporta, en este sentido, herramientas para detectar la situación de malestar a tiempo, antes de que sea un síntoma grave.

Esto es así porque la gestión integral implica un proceso inicial es de diagnóstico, con distintas variables puestas en juego, y una estrategia de comunicación que gira en la integración.

De este modo, un rápido y conciso análisis se realiza a través del cruce de datos obtenidos –básicamente- de dos fuentes: -1. mapeo de los canales para la comunicación ascendente, descendente y horizontal; -2. información obtenida a través de herramientas de escucha –medición- de públicos diferenciados (por sector, por jerarquía).

Desde ambas variables puede construirse un escenario, y es posible avanzar en el diseño de una estrategia de comunicación, que trabaja en el polo opuesto del mobbing. Al respecto, existe coincidencia en definir como fin último de las comunicaciones internas la mejora del clima interno. Sin embargo, este objetivo, al ser tan general, puede perder de vista el foco concreto de acción que la gestión integral de las comunicaciones permite.

La gestión integral de la comunicación interna es la posibilidad de prevención de un síntoma porque, como premisa de trabajo, integra. Integra audiencias distintas al circuito de comunicación, establece canales de distinto soporte según los objetivos de comunicación, incorpora la escucha como control de gestión, y el desarrollo de habilidades de comunicación como estrategia de sostén.

Se trata, en definitiva, de lograr la integración para construir un aprendizaje institucional que favorezca, de modo sistemático, los polos virtuosos opuestos al mobbing: la inclusión, la motivación, y los compromisos de largo plazo.



Te recordamos que en Cajasol está aprobado un Protocolo de actuación en caso de Acoso. En la Comisión de seguimiento de los casos denunciados, nuestras representantes son Estrella Marín Maqueda (Codefensora de la Igualdad) y Ana M^a Barral Fernández (responsable de Salud Laboral en nuestra Sección Sindical)

[1] En la actualidad, se encuentra el término expresado como mobbing o mobing

[2] Informe suministrado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) – año 2004. (<http://www.oit.or.ar>)

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos _____

Centro de trabajo _____

Teléfono de contacto _____ e-mail personal _____

Entrégala a tus delegad@s de CC.OO. o envíala por valija a "SECCIÓN SINDICAL CC.OO."