



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 288 ABRIL 2019

PADRE— HIJO

- Padre-Hijo
- Riesgos Psicosociales
- 1 de Mayo 2019
- Enfermedades Infantiles

Un hombre vino a casa tarde del trabajo, aparte de sus horas correspondientes, cansado e irritado, y encontró a su hijo de 5 años esperando en la puerta.

- "¿Papá, puedo hacerte una pregunta?"

- "Sí... ¿cuál es?" contestó el hombre.

- "¿Papá, cuánto ganas en una hora?"

- "Eso no es asunto tuyo. ¿Por qué preguntas eso?", dijo el hombre enojado.

- "Sólo quiero saberlo. Por favor, dime, ¿cuánto ganas en una hora?", repitió el pequeño.

- "Si quieres saberlo, en una hora gano 20 euros."

- "¡Oh!", contestó el pequeño, cabizbajo. Volviendo a mirarlo, dijo:

- "Papá, puedo pedirte prestados 10 euros?"

El padre se puso furioso:

- "Si la única razón por la que me has preguntado eso es para poder pedirme prestado dinero para comprar un juguete tonto o alguna otra cosa sin sentido, entonces vete directamente a tu cuarto y acuéstate.

Piensa sobre por qué estás siendo tan egoísta. Yo trabajo muy duro muchas horas todos los días, las mías y las que no son mías y no tengo tiempo para estas tonterías infantiles."

El chico fue calladamente a su cuarto y cerró la puerta. El hombre se sentó y empezó a ponerse aún más enfadado pensando en la pregunta del hijo.

- "¿Cómo se atreve a preguntar cosas así sólo para conseguir algún dinero?"

Después de aproximadamente una hora o así, el hombre se había tranquilizado, y empezó a pensar que quizás había sido un poco duro con su hijo.

- "¿Quizás había algo que realmente necesitara comprar con los 10 euros?"

- "¿Y realmente no pedía dinero muy a menudo?"

El hombre fue al cuarto del muchacho y abrió la puerta.

- "¿Estás dormido, hijo?", preguntó.

- "No papá, estoy despierto", contestó el muchacho.

- "He estado pensando, quizá haya sido demasiado duro contigo antes", dijo el hombre. "Ha sido un día largo y he pagado mi agresividad contigo. Aquí están los 10 euros que me pediste."

El pequeño se sentó y sonrió.

- "¡Oh, gracias papá!", gritó.

Entonces, buscando bajo su almohada, sacó algunos billetes arrugados. El hombre, viendo que el muchacho ya tenía dinero, empezó a ponerse enfadado de nuevo.

El pequeño contó despacio su dinero, entonces miró a su padre.

- "¿Por qué pides más dinero si ya tienes?", refunfuñó el padre.

- "Porque no tenía bastante, pero ahora sí", contestó el hijo

- "Papá, ahora ya tengo 20 euros..."

- "¿puedo comprar una hora de tu tiempo???"

- Por favor Papa ¡¡¡¡, exclamo el hijo.

- Ven a casa mañana temprano. Me gustaría cenar contigo, jugar contigo, disfrutar contigo, y !!!!!!!!

Piensa un poco en los demás, no seas tan egoísta y confórmate con lo tuyo, que no es lo mismo, el valor de verme crecer y disfrutar conmigo fuera de tus horarios de trabajo que ver aprovecharse a ciertos mandos

¿CÓMO AFECTAN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES A NUESTRA SALUD EN EL TRABAJO?

Los riesgos psicosociales son aquellos derivados de los aspectos del diseño del puesto de trabajo y de la organización de las tareas a realizar. Se producen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, capacidades o expectativas del trabajador o trabajadora, dando lugar a estrés debido a la percepción que tiene la persona de incapacidad de adaptación a su puesto de trabajo.

1. ¿Cuáles son los principales factores de riesgo?

Tiempo de trabajo: se tiene en cuenta si se trabaja en fines de semana, festivos, tiempo de descanso y conciliación de la vida familiar y laboral.

Autonomía: distribución de las pausas, ritmo de trabajo, distribución de las tareas, cantidad del trabajo, posibilidad de pausas no reglamentarias, resolución de incidencias.

Carga de trabajo: presiones de tiempos, esfuerzos de atención, cantidad y dificultad de la tarea.

Demandas psicológicas: exigencias cognitivas y emocionales del puesto.

Variedad y contenido de las tareas: monotonía en el trabajo, sentido del trabajo, reconocimiento del trabajo.

Participación y supervisión: grado de participación y control ejercido por los superiores.

Interés por el trabajador y compensación: facilidades para el desarrollo profesional, valoración de la cualificación, si existen recompensas para los esfuerzos realizados, retribución salarial justa.

Desempeño de rol en el puesto de trabajo: ambigüedades, conflictos de rol y sobrecargas de trabajo debido a las excesivas funciones a desempeñar.

Relaciones y apoyo social: se consideran aspectos como el apoyo dentro de la empresa al trabajador, la calidad de las relaciones en la empresa, los posibles conflictos interpersonales, discriminación, situaciones de violencia y gestión de la empresa de los conflictos que puedan surgir.

2. ¿Cómo se detecta este tipo de riesgos?

Existen métodos como el desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), denominado “FPSICO”, que actualmente está en su versión 4.0 y cuya utilización recomendamos desde USO. Mediante 44 preguntas y 89 ítems, se puede valorar la situación en un lugar de trabajo, calificándolo como situación adecuada, riesgo moderado, riesgo elevado o riesgo muy elevado.

3. ¿Qué puede provocar este tipo de riesgos en los trabajadores y trabajadoras?

La exposición continuada a ambientes laborales estresantes puede dar lugar a la aparición de respuestas fisiológicas del organismo que implican a los sistemas endocrino, nervioso e inmunológico.

Entre otros trastornos, podemos encontrar gastrointestinales; cardiovasculares; endocrinos; dermatológicos (aparición de urticarias); adicciones (alcohol, tabaco, drogas); trastornos del sueño; sexuales y de la conducta (hipersensibilidad a las críticas, mal humor, bloqueos mentales, etc.).

4. ¿Qué son el mobbing y el burn out?

El mobbing es una situación de hostigamiento psicológico en el trabajo que se deriva de las relaciones interpersonales en el mismo y se produce debido a que una persona, o serie de personas, ejerce una violencia psicológica de forma sistemática sobre otra persona en un

lugar de trabajo; por ejemplo: comentarios injuriosos contra una persona; atacar opiniones de una persona; ridiculización de la persona por su aspecto o forma de vestir; encomendar a la persona un trabajo excesivo e innecesario; shunting, que consiste en encargar tareas para las que el trabajador o trabajadora está sobre cualificado de forma que repercuta negativamente en su autoestima; asignar trabajos monótonos y repetitivos a la víctima del hostigamiento; ambigüedad de rol, de manera que el trabajador no conoce cuáles son exactamente sus funciones y responsabilidades, o distribuir el trabajo de manera no equitativa.

El burn out o “síndrome del trabajador quemado” es una patología derivada de la interacción del trabajador con unas condiciones nocivas de trabajo. Se puede definir como una respuesta al estrés laboral crónico, que provoca sentimientos negativos hacia el trabajo desempeñado y las personas, así como la sensación de encontrarse agotado a nivel emocional.

Este síndrome suele aparecer en trabajadores del sector servicios (contact center, comerciales, dependientes) y del ámbito de la salud (doctores, doctoras, cuidadores de personas dependientes, etc.), y se caracteriza por: Despersonalización del trabajo (desarrollo de actitudes negativas hacia los clientes o pacientes, provocando una deshumanización del trabajo).

Cansancio emocional (sentimiento de no poder dar más en materia afectiva).

Baja realización personal (autoevaluación negativa).

Estas dos patologías son claros ejemplos de la importancia de los riesgos psicosociales en la empresa.

5. ¿Cómo previene la empresa los riesgos derivados de estas situaciones?

Existen una serie de medidas que la empresa puede aplicar una vez detectados estos síntomas en el ambiente de trabajo mediante la realización de encuestas o aplicación de métodos como el FPSICO. La empresa debe disponer de protocolos de actuación para hacer frente a este tipo de situaciones, como protocolos de resolución de conflictos y de caso de acoso sexual.

Además, la empresa debe introducir cambios en la organización del trabajo siempre que se pueda prever un nivel de estrés que pueda dar lugar a conflictos o insatisfacción laboral.

6. ¿Por qué es importante tener en cuenta este tipo de riesgos?

Estos riesgos pueden conllevar para los trabajadores desmotivación, insatisfacción laboral, baja autoestima, incapacidad para concentrarse y tomar decisiones, olvidos frecuentes y bloqueo mental. Para la empresa, supone absentismo laboral, alta rotación en puestos de trabajo y un alto índice de accidentes debido a la escasa atención e inexperience en el puesto, que es consecuencia, a su vez, de la alta rotación.

7. ¿Cuál es el papel de los delegados y delegadas de Prevención en este tipo de evaluación?

Pueden solicitar la evaluación de riesgos psicosociales, en colaboración con los técnicos de los servicios de prevención ajenos o propios, según sea el caso. Pueden participar en el proceso de elaboración y su seguimiento. En caso de que la empresa se niegue a realizarla, puede acudir a Inspección de Trabajo para que, desde este organismo, requieran a la empresa a que la lleve a cabo. Pueden acompañar a los técnicos en las visitas cuando vayan a realizar las encuestas a los trabajadores que permitan tener una visión del clima laboral en la empresa. Los delegados y delegadas de Prevención deben ser

CELEBRA CON EL S.I.T.A. EL DÍA DE LOS TRABAJADORES

1º MAYO

COMO EN AÑOS ANTERIORES CELEBRAREMOS
UNA COMIDA DE HERMANDAD

Este año tendrá lugar en:

Restaurante Palacio de Guevara Treceño

A LAS 14:45 HORAS APROX.

VEN CON NOSOTROS A CELEBRARLO

APÚNTATE ANTES DEL 26 DE ABRILSI ESTÁS
INTERESADO EN ASISTIR COMÉNTASELO A CUALQUIERA DE
NUESTROS DELEGADOS DEL SITA.

¡ANÍMATE!

**NO ESPERES
CUENTEN**

A QUE TE LO





C/ Lasaga Larreta nº 26 Bajo
39300 Torrelavega (Cantabria)
Tif: 690 642 316 / 942 808 087
Fax: 942 804 553



SE AMPLÍA EL LISTADO DE ENFERMEDADES INFANTILES QUE DAN DERECHO A PRESTACIÓN PARA SUS CUIDADOS

El Estatuto de los Trabajadores regula, en su artículo 37.6, párrafo tercero, el derecho a la reducción de jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de un menor a cargo por nacimiento, adopción o acogimiento, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditando dicha situación con un informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. El menoscabo económico que supone esa reducción de jornada por una necesidad de cuidado se ve compensada por una prestación económica de la Seguridad Social (art. 190 LGSS), para la cual cualquiera de los progenitores deberá reunir los requisitos establecidos para la prestación de “maternidad”, término que, con la reforma del RD-Ley de 6/2019 de 7 de marzo, pasa a denominarse “nacimiento y cuidado del menor” y que se detallan a continuación:

Menores de 21 años: no requiere periodo cotizado.

Entre 21 años cumplidos y menores de 26 años: 90 días cotizados dentro de los 7 inmediatamente anteriores, o 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

A partir de los 26 años: 180 días dentro de los 7 años anteriores a la fecha de la reducción, o 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

Esta prestación económica consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales o, en su caso, la derivada de contingencias comunes, cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales, aplicando el porcentaje de reducción que experimente

la jornada de trabajo.

La lista de enfermedades graves que dan derecho a esta

prestación se regula en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, en concreto en el Anexo I, y la orden ministerial que entró en vigor el pasado 9 de febrero ha introducido algunos cambios al respecto (BOE N°34 de 8/02/2019).

En primer lugar, se actualiza el listado de 110 enfermedades raras ya catalogadas, incluyendo tres nuevas:

Epidermólisis bullosa.

Síndrome de Behçet.

Síndrome de Smith-Magenis.

El segundo cambio introducido, gracias a las aportaciones de la Federación Española de Enfermedades Raras, ha sido no solo que se mantengan todas las enfermedades actuales, sino también que se puedan ampliar los supuestos si la persona facultativa lo indica expresamente, para poder dar cobertura al resto de enfermedades graves que precisen cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

Por último, se ha modificado uno de los documentos necesarios para pedir la prestación, que se sigue denominando “Declaración médica para el cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave”, pero que contiene algunos cambios, como la inclusión de un apartado más desarrollado que se ha denominado “Evaluación de necesidades de cuidado directo continuo y permanente”, introducido en el apartado 3 de datos del paciente menor.

La Seguridad Social nos ha informado, no obstante, de que la nueva versión del documento aún no está disponible en su página web.

Desde USO, “consideramos esta prestación de gran ayuda para las familias que se vean afectadas por este tipo de enfermedades raras y consideramos importante la difusión de su existencia en los centros de trabajo en los que podamos tener compañeros y compañeras que puedan verse beneficiados y que les sea de ayuda para el cuidado del menor a cargo”, considera Dulce María Moreno, secretaria de Formación Sindical e Igualdad

