

MINDFULNESS, COMO ANTÍDOTO AL ESTRÉS.

Según la OMS el estrés laboral es considerado actualmente como una "Epidemia Mundial". Es un fenómeno creciente que preocupa en el ámbito empresarial por sus consecuencias y sus costes. Las estadísticas indican que el estrés afecta a un 28% de los trabajadores europeos, convirtiéndose en el segundo problema de salud laboral después de los dolores de espalda, según datos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral.

Frente a esta situación, en varias ocasiones hemos hablado de lo que se puede hacer desde el punto de vista de organizacional, sin embargo, **¿Qué podemos hacer y qué recursos podemos desarrollar a nivel personal?**

Desde hace varios años, son cada vez más las empresas que ofrecen a su personal el reconocido Programa de Reducción de Estrés basado en Mindfulness (MBSR), creado por Jon Kabat-Zinn, profesor emérito de medicina y fundador de la Clínica de Reducción de Estrés de la Universidad de Massachusetts a finales de 1970. Mindfulness o Atención Plena, tiene su origen en antiguas prácticas de meditación budista y se define como **"una forma de conciencia en la que la atención se focaliza en el presente, sin juzgar lo que se percibe, con una actitud de aceptación y cuidado"** (Kabat Zinn, 1990)

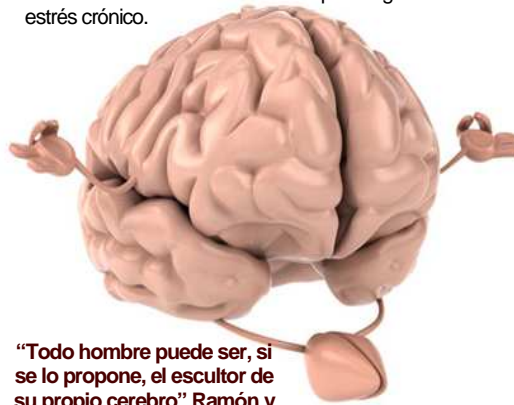
Varias empresas multinacionales de reconocido prestigio han incorporado este programa como una práctica de liderazgo y están consiguiendo grandes beneficios para sus organizaciones, y también para sus empleados, dado que los trabajadores han obtenido mejoras en su salud, su productividad es mayor, y están más satisfechos en el trabajo. Además, se ha comprobado que si los trabajadores conocen aspectos sobre el comportamiento de la mente y el cerebro, así como sobre las maneras de llevar a cabo una mejor gestión emocional, los resultados a nivel de bienestar, liderazgo y efectividad son fabulosos.

La mayor parte del tiempo, nuestra mente funciona como un **"Piloto Automático"**, es decir, se produce un comportamiento mental mecánico, inconsciente, del que no nos percatamos, es como si nuestro cuerpo y nuestra mente estuvieran realizando tareas distintas. En nuestra Sociedad es habitual trabajar en modo "Multitarea", es decir, realizando varias actividades a la vez, con el piloto automático encendido, lo que favorece la aparición del estrés. La Atención Plena, en contraposición, propone que adoptemos una **"Simplici-**

dad Voluntaria", lo que supone centrar la atención en hacer una sola cosa, y así aseguramos de que estamos inmersos completamente en ella. En este caso, **menos puede ser más.**

El entrenamiento en Atención Plena desarrolla un alto nivel de conciencia, y permite a la persona enfocar la realidad del momento presente y aceptarla, lo que implica salir del modo "Piloto Automático".

Un entrenamiento sistemático de la atención permite a las personas desarrollar recursos internos de auto-observación y auto-regulación, que brindan la posibilidad de desactivar la reacción automática del estrés crónico. Las personas aprenden a detenerse, a hacer una pausa, y a responder de manera más adaptativa, desactivando la cadena reactiva que se genera en el estrés crónico.



"Todo hombre puede ser, si se lo propone, el escultor de su propio cerebro" Ramón y Cajal.

Si las situaciones de estrés se producen de forma puntual y específica, suele ser útil en el manejo de la demanda, y permite la adaptación. Sin embargo, cuando el problema se hace crónico, se genera desequilibrio y malestar a nivel físico, mental y emocional. Se ha demostrado, que el estrés crónico insensibiliza los tejidos corporales al efecto del cortisol, por lo tanto, a la par que el estrés obliga al cuerpo a aumentar los niveles de cortisol, paradójicamente altera su capacidad de reaccionar a dicha hormona. El resultado es un cuerpo inflamado y que responde de forma equivocada a las enfermedades. El proceso inflamatorio juega un papel crucial en la aparición de múltiples trastornos (cardiovasculares, respiratorios y autoinmunes). La inflamación de órganos y tejidos es el primer paso para

el desarrollo de problemas de salud.

Los científicos han comprobado los beneficios de la meditación en este aspecto, dado que reduce los niveles de cortisol en sangre. Además, el aspecto más interesante, es que la meditación puede cambiar la estructura de nuestro cerebro, gracias a la Neuroplasticidad, según el neurocientífico mundialmente reconocido Richard Davidson: "El cerebro es el órgano construido para cambiar en respuesta a las experiencias"

Los estudios de imagen por resonancia magnética de la doctora Sara Lazar, del Hospital General de Massachusetts, concluyen que las personas que practican meditación aumentan la densidad de materia gris en estructuras cerebrales implicadas en el aprendizaje, la memoria, la regulación de las emociones y la empatía. En cambio, la materia gris decrece en otras zonas como la amígdala, que se encarga de respuestas fisiológicas relacionadas con el miedo y el estrés. <https://www.youtube.com/watch?v=vZifwva0g3A>

No obstante, y a pesar de los beneficios de este tipo de prácticas, no debemos dejar en el olvido que el estrés o el malestar psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras, en la mayoría de las ocasiones se producen como consecuencia de la exposición a una mala organización del trabajo y por un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales, como quieren hacernos creer algunos.

Por esta razón las medidas relacionadas con el fomento de la educación en técnicas de relajación física y psíquica, siempre desde la intencionalidad de potenciar la cultura preventiva, son técnicas que deben ser complementarias, ya que se requieren otro tipo de medidas preventivas encaminadas desde el punto de vista de colectivo que pasan por:

El cumplimiento real y efectivo de la Ley de prevención de riesgos laborales, inclusión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, fomento de la participación de los trabajadores a través de los Delegados y Delegadas de prevención ante la intervención de los factores de riesgos psicosocial, o la formación e información específica a las necesidades del puesto de trabajo...

No obstante en este mundo hipertecnológico, hiperconectado y repleto de actividades incesantes en el que nos movemos y trabajamos, no nos vendrá nada mal incorporar la práctica de Mindfulness como un antídoto al estrés del siglo XXI.

LA ASESORÍA RESPONDE

Soy delegada de prevención en una cadena de supermercados, la empresa recientemente nos ha dotados a todos de calzado de seguridad. El caso es que hace un par de semanas que la empresa los ha suministrado, y las quejas que me están llegando desde los compañeros y compañeras que los tienen que usar, son generalizadas ya que algunos dicen que les hacen daño, que si son muy pesados que les sudan mucho los pies, etc. Me gustaría saber que tengo que hacer para que esto no vuelva a suceder.

Los trabajadores que realizáis el trabajo diario sois lo que estáis en mejor situación para saber qué problemas hay y, por tanto, lo primero que se debería de haber hecho por parte de la empresa es haberos consultado, e implicado en la selección y definición de las características del calzado de seguridad.

A pesar de que es de sentido común, es en la normativa sobre el uso de EPI, (Real Decreto 773/1997 sobre la utilización por los trabajadores de EPI), donde en su artículo 9 establece la obligación de consultar y dar participación a los trabajadores o sus representantes sobre las cuestiones relacionadas con su uso.

Y es que la consulta y participación de los trabajadores resulta especialmente importante para garantizar la aceptación y uso de los EPI que adquiere la empresa y, en general, para lograr la eficacia y el éxito en materia preventiva. Por esta razón, la empresa debería de haber llevado a cabo una serie de pasos que consideramos esenciales:

1. Definición clara de las características del EPI, esto consiste en enumerar las especificaciones que debe tener el EPI para proteger del riesgo existente y permitir al trabajador realizar su trabajo de manera adecuada.

2. Comparar con los EPI disponibles en el mercado mediante la comparación de las características definidas como necesarias, pudiendo seleccionar varios de ellos que se encuentren dentro de los que mejor se adapten al conjunto de condiciones de uso.

3. Una vez que se han elegido los posibles equipos de protección sería conveniente elegir a varios trabajadores con el fin de que en un periodo de tiempo razonable fueran usados por cada uno de ellos, de manera que se pueda contar con su opinión después de su uso. Con esto lo que se evita es que la empresa haga una gran inversión en EPI, como ha sido el caso, y que luego los trabajadores no estén conformes con ello. Si la empresa atiende las opiniones de aquellos trabajadores que los ha usado, podrá obtener resultados sobre su uso que aunque no sean concluyentes le dará una idea de cuál de ellos puede irles mejor a los trabajadores.

4. Habrá que tener en cuenta las características de cada trabajador, de manera que tiene que tener en cuenta sus condiciones anatómicas y fisiológicas y su estado de salud. (No obstante las empresas suelen solicitar un justificante médico).

5. Por último hay que llevar a cabo una fase de evaluación y seguimiento con el fin de que quede constancia que el EPI elegido es el mejor en todos los sentidos.



Debemos de tener en cuenta la evolución de la técnica y que quizás pueden aparecer nuevos EPI que mejoran el actual, esto es lo que en prevención se conoce como "tener en cuenta la evolución de la técnica".

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”



“Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial.”

Esta publicación, que ha sido editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo pretende dar algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. En la primera parte recoge en formato pregunta-respuesta, una serie de cuestiones habituales a la hora de abordar una evaluación psicosocial.

En la segunda parte, se desarrollan con cierta extensión aspectos relacionados con: el empleo adecuado de ciertos términos básicos en el ámbito de la psicología y en la “metodología” de evaluación psicosocial; la violencia en el trabajo; y la norma UNE-ISO 10667.

Por último, hay destacar que al final de la publicación hay una extensa sección de referencias donde ampliar información de los aspectos presentados a lo largo del documento.

Para su descarga: <http://goo.gl/whPjBn>

“Amianto en los centros educativos: Enemigo invisible”

“La Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO) pone en marcha una campaña para informar y sensibilizar a la comunidad educativa de los riesgos para la salud que tiene la presencia de amianto en los centros educativos”

Por todos es conocida la peligrosidad que presenta el amianto. De hecho la Organización Mundial de la Salud afirma que se producen 107.000 muertes al año por enfermedades derivadas a su exposición.

Aunque es un material que en España está completamente prohibido, sin embargo a día de hoy son muchos los trabajadores y trabajadoras que tienen que convivir con materiales que contienen amianto. La normativa actual contempla que “los materiales con amianto pueden seguir instalados y en uso mientras dure su vida útil, no siendo causa de riesgo por exposición a fibras de amianto siempre que se encuentren identificados e incluidos en la evaluación de riesgos de la empresa y se implante un programa de gestión con las medidas preventivas necesarias y actuaciones previstas para su conservación, mantenimiento y, llegado el caso, su eliminación”.

Concretamente en el ámbito educativo se han localizados pizarras que en su composición contienen amianto, si bien el amianto localizado en esas pizarras sería no friable, es decir, no susceptible de emitir fibras al ambiente de trabajo en estado normal y mientras no se manipule.

Por esta razón la FECCOO considera que se debe realizar un registro-inventario de las pizarras que pudieran ser susceptibles de contener este tipo de material y, en el caso de que pudieran estar deterioradas o manipuladas, proceder a su retirada, con carácter inmediato, por una empresa especializada. Este procedimiento se debe hacer con el resto de materiales que pueden encontrarse en los centros educativos como, por ejemplo, el fibrocemento en forma de chapa ondulada para cubiertas, cisternas y depósitos, tubos de presión para redes de agua potable, etc.. La FECCOO también considera necesario que se implante un programa de gestión con las medidas preventivas necesarias y las actuaciones previstas para su conservación, mantenimiento y, llegado el caso, eliminación.



Para descarga del folleto: <http://goo.gl/r7Lffk>

NOTICIAS BREVES

CCOO considera decepcionante el apoyo del Gobierno español a la propuesta de la Comisión Europea sobre el glifosato. La actual propuesta, propone que se renueve la autorización del glifosato hasta el 30 de junio de 2025 (9 años), y no incluye ninguna restricción obligatoria en la línea de lo recomendado, por ejemplo, por el Parlamento Europeo (permitir exclusivamente el uso profesional, no permitir el uso en parques, zonas de juego y jardines ni el uso como desecante antes de la cosecha).

Firmado el primer acuerdo en materia de prevención de riesgos laborales en el sector pesquero español. Este acuerdo ha sido rubricado por las organizaciones sindicales entra la que se encuentra y la Confederación Española de Pesca (CEPESCA). El objetivo fundamental del acuerdo es la protección, formación, divulgación y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en el sector pesquero, una actividad considerada de alto riesgo.

Vinculan el bisfenol A con las alergias alimentarias. El Instituto Nacional Holandés para la Salud Pública transmite su preocupación a la Agencia de Seguridad Alimentaria (EFSA) por los efectos de este producto químico usado en envases después de analizar dos estudios científicos sobre los efectos en el sistema inmunológico de crías de rata recién nacidas. Por esta razón la EFSA ha anunciado la creación de un grupo de trabajo de expertos internacionales para evaluar las nuevas pruebas científicas sobre los efectos potenciales de bisfenol A (BPA) en el sistema inmunológico de los recién nacidos y su relación con la intolerancia alimentaria en la edad adulta.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha reconocido como enfermedad profesional el síndrome de túnel carpiano sufrido por una asistenta doméstica. CCOO hace un llamamiento a las trabajadoras del sector de asistencia domiciliar, con una gran tasa de empleo femenino, para que no den por buenos los diagnósticos de las mutuas en lo relativo al origen común de la dolencia, puesto que se trata de una patología "de claro origen laboral".

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

▪ **La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia en la que concluye que la empresa no puede someter a control previo los comunicados sindicales.**

Las empresas no pueden someter a control previo los comunicados de los órganos sindicales en la intranet de la empresa, según ha fallado el Tribunal Supremo en una sentencia en la cual ha condenado a Liberbank, por hacerlo así, y le ha obligado a indemnizar al sindicato con 6.000 euros.

La libertad de expresión y difusión de los comunicados sindicales a través de la intranet de la empresa es un contenido esencial de la libertad sindical y no puede verse afectada por el control previo, bloqueo y censura desde la dirección de la empresa, ha establecido la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. En su fallo, el alto tribunal señala que el empresario debe permitir al sindicato el uso de los instrumentos de su acción sindical, siempre que su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa.

En el presente caso aunque en 2012 la empresa «se comprometió a publicar en la intranet corporativa los comunicados emitidos por las secciones sindicales existentes en el banco sin ejercer el veto o control sobre la legalidad de los mismos», su conducta fue otra. Los comunicados fueron rechazados sin embargo, aunque se trataba de documentos que el sindicato deseaba hacer llegar a los trabajadores dentro de los fines que constitucionalmente le están asignados.

Para el Supremo, la conducta empresarial referida solo puede calificarse como de control previo y es incompatible con el ejercicio de tales libertades. Lo contrario llevaría a lo que el Ministerio Fiscal identifica como «una censura previa incompatible con el derecho a la libertad sindical». Constatada la lesión del derecho fundamental, los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración, dice también la sentencia.

Por otra parte, el importe indemnizatorio debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino además para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

Esta Sentencia se refiere a todo tipo de información, evidentemente también la que tenga que ver con la salud laboral.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boiccoot@cleon.ccoo.es