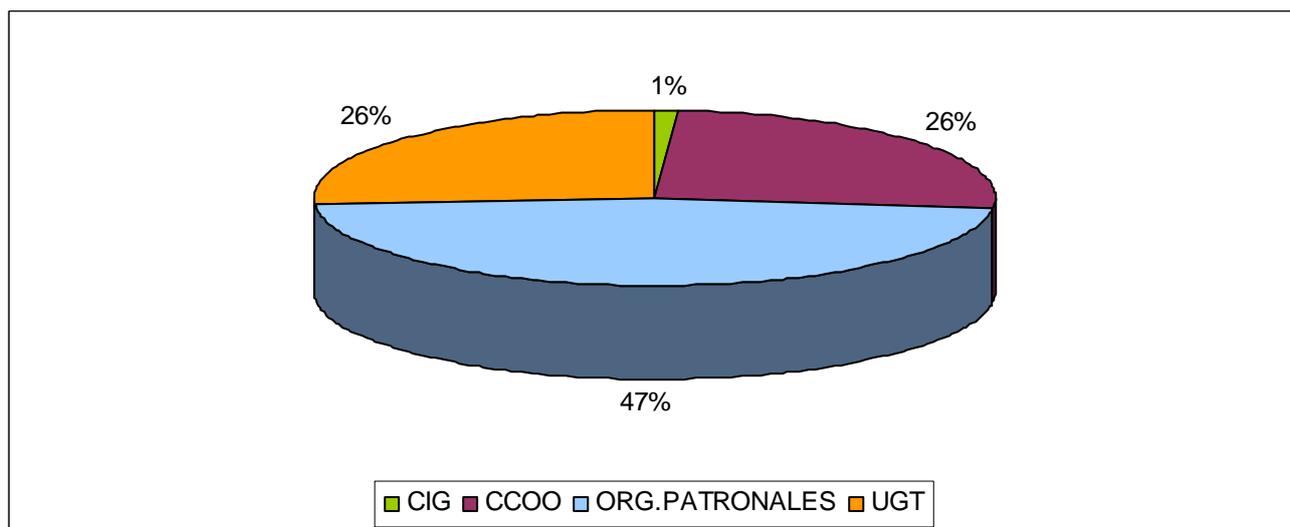


LA FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES VUELVE A DISCRIMINAR A USO

El Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL), compuesto por las Administraciones centrales y autonómicas, CEOE-CEPYME, UGT, CCOO, CIG y ELA, ha aprobado recientemente la asignación de recursos para las acciones aprobadas en 2011, denegando sistemáticamente y en bloque los proyectos para las Ayudas Indirectas Territoriales de la USO presentados desde 10 Comunidades Autónomas y asignando recursos exclusivamente a los miembros de la parte social de su Patronato.

hasta el límite de la dotación presupuestada; es decir, que las organizaciones solicitantes, y a su vez miembros del Patronato, que son juez y parte en todo el proceso, han afinado la cuantía de sus proyectos al céntimo hasta llegar a la cantidad límite presupuestada. Desde USO denunciaremos que, desde la FPRL, no se tiene en cuenta criterios como, la calidad o la necesidad de los proyectos para asignar los recursos.



En las denegaciones no constan los motivos a partir de los cuales se ha procedido a la exclusión total de USO, simplemente se ha argumentado, al igual que en 2010, que *“a la vista de las solicitudes recibidas y de los recursos disponibles”* no ha sido posible su aprobación y que: **“El motivo que imposibilita la aprobación de su acción se basa exclusivamente en falta de presupuesto para financiar todas las acciones solicitadas, y que por aplicación de los criterios de selección de las acciones, hace que se excluyan necesariamente aquellas que cuentan con menor puntuación”**. Por lo que desde USO denunciaremos que la concesión de estas acciones se ha realizado

Por otro lado, **el significativo reparto porcentual de los 17.376.159,67€ asignados, tal y como se aprecia en el gráfico, 47% Patronal, 1% CIG, 26% UGT y 26% CCOO (porcentajes idénticos a los del año pasado)**, nos hace pensar que se vuelve a producir lo que denuncia el Tribunal de Cuentas en un reciente informe sobre la FPRL, *“la existencia de un reparto previo del importe de la dotación inicial aprobado por el Patronato de la Fundación, no previsto legalmente”*, así como la vulneración de los principios de concurrencia, transparencia, igualdad, objetividad y no discriminación.

LA FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES VUELVE A DISCRIMINAR A USO

(continua página anterior)

Desde USO exigimos al nuevo Ministerio de Empleo y Seguridad Social y al Congreso de los Diputados que actúen en consecuencia, fiscalicen y velen porque los fondos públicos destinados a la seguridad y salud laboral y gestionados por la Fundación para la Preven-

ción de Riesgos Laborales se distribuyan realmente bajo los principios de transparencia, concurrencia, igualdad y no discriminación, y, que la Fundación cumpla su finalidad de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, dejando de ser y actuar como una entidad privada.

PROTESTAS CONTRA EL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA EMAYA



El Delegado de Prevención de Riesgos Laborales de USO, Miguel Romero, con el apoyo del Comité de Empresa de EMAYA, lleva atado a la columna del edificio de la empresa en Joan Maragall desde el pasado lunes para exigir a la dirección de EMAYA que tome medidas para solucionar los problemas de acoso y discriminación laboral que vienen sucediendo reiteradamente en la empresa. En los últimos días, se ha unido a la protesta en forma de huelga de hambre, José Lanciano, miembro del comité por UGT. El día 26 de enero, Julián Sánchez, presidente del Comité de Empresa de USO, intervino en el pleno del Ayuntamiento de Palma para denunciar la situación, exigir medidas y pedir la dimisión del presidente de EMAYA, Andreu Garau.



LA FTSP PUBLICA SU NUEVA GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SEGURIDAD PRIVADA

Esta guía pretende ser una herramienta útil para los trabajadores y trabajadoras de seguridad privada, se ha intentado aportar respuestas, información, asesoramiento y medidas básicas de prevención específicas para el sector.

Una persona informada, es una persona menos vulnerable y menos expuesta a posibles accidentes y dolencias derivadas de su trabajo. Desde USO creemos que es responsabilidad de todos -empresas, administración, sindicatos y trabajadores- evitar los ries-



gos laborales para que se produzca una mejora de las condiciones de vida y de la seguridad en el trabajo.

La publicación ha sido editada por la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada (FTSP), con la colaboración de la secretaria confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de USO, Sara García de las Heras; el técnico de la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de USO, Iván Pareja; y el secretario de Acción Sindical de la FTSP-USO, Fernando Lago.

CURSO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN FUERTEVENTURA

El pasado día 13 de diciembre, dentro de la programación de formación sindical de USO-CANARIAS, se ha impartido un curso de Seguridad y Salud destinado a delegados y delegadas electos en el último período electoral en Fuerteventura. A dicho curso asistieron representantes de diversos sectores. El curso fue impartido por el responsable del área de Salud Laboral de USO-CANARIAS, Gon-

zalo Álvarez en las nuevas oficinas que tiene este sindicato en la isla mayorera.

La materia impartida consistió en conocimientos básicos de Prevención de Riesgos Laborales, Normativa aplicable, actuación de las mutuas y enfoque sindical de los delegados/as de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

JORNADAS USO MADRID: "PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR VIH EN EL ÁMBITO LABORAL"



El pasado 13 de diciembre de 2011, se celebraron en la sede de USO Madrid y organizadas por la Secretaría de Formación en colaboración con la asociación APOYO POSITIVO, unas jornadas de prevención de la discriminación por VIH en el ámbito laboral.

Ideas fuerza extraídas de las jornadas:

1. A la hora de evaluar la incidencia del VIH en el entorno laboral es fundamental identificar los elementos psicosociales relacionados con el trabajo de personas seropositivas.

2. Obligatoriedad de la prueba:

La prueba en España es individual y voluntaria y siempre con el respeto a la confidencialidad.

3. Es necesario el consentimiento informado.

La comunicación del resultado a terceras personas sería una trasgresión al derecho a la intimidad.

4. No existe obligatoriedad legal de comunicar la condición de seropositividad.

USO PARTICIPÓ EN LAS XXVII JORNADA CORRESPONSABLES SOBRE MEDIO AMBIENTE Y CRISIS ECONÓMICA

La XXVII Jornada Corresponsables 'Recuperación económica y medio ambiente: obstáculos y sinergias' celebrada el pasado día 13 de diciembre de 2011 en Barcelona, acogió una mesa redonda focalizada en PYMES y otra en la sociedad civil donde participaron organizaciones sectoriales y entidades no lucrativas.

La perspectiva sindical la aportó Núria Farrús, secretaria de Salud Laboral de USOC, quien ha señalado como desde el sindicato se han pro-

puesto "introducir cláusulas que mejoren las condiciones de medio ambiente de las empresas, así como incorporar la figura del delegado y el comité de medio ambiente en los convenios colectivos".



En relación a Durban, los ponentes calificaron los acuerdos de "decepción" y han manifestado la necesidad de buscar "otro modelo alternativo al de la

ONU" para buscar soluciones para el medio ambiente.

CARGA MENTAL: ESTRÉS Y FATIGA

El **estrés** relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad de los empleados para hacerles frente o controlarlas.

En sí mismo, no es una enfermedad, ya que el *estar bajo presión* puede mejorar el rendimiento y ofrecer satisfacción cuando se logran objetivos que suponen un reto. No obstante, si es intenso y prolongado en el tiempo puede conducir a una mala salud mental y física.

El estrés relacionado con el trabajo representa más de la cuarta parte de las bajas laborales con duración de 2 ó más semanas.

La **fatiga mental**, está determinada por el tipo y la cantidad de información que debe manejarse en el puesto de trabajo.

Cuando existe un desequilibrio prolongado entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del ambiente, puede aparecer la fatiga crónica.

Ésta se da por una determinada carga que se va repitiendo y sus síntomas no sólo se sienten durante o después del trabajo, sino que pueden ser permanentes.

DECÁLOGO DE LA CARGA MENTAL

- ⇒ **Planifica el trabajo, de forma que puedas auto controlar los aspectos esenciales del mismo, tomar decisiones y solucionar posibles problemas**
- ⇒ **Evita, en la medida de lo posible, permanecer durante largos periodos en soledad: aprovecha las paradas prolongadas para hablar e intercambiar experiencias con compañeros. Autocontrola tu tiempo, no lo desperdicias.**
- ⇒ **Establece un ritmo individual de trabajo que te permita:**
 - **Distribuir pausas a lo largo de la jornada aboral**
 - **Tener confort ambiental en el puesto**
 - **Discriminar la cantidad y calidad de información recibida (más importante, más urgente, etc.). ¿Es necesario llevar siempre la radio puesta, recibiendo información?**
 - **Ajustar las cargas de trabajo a tus capacidades y recursos**

MEDIDAS PREVENTIVAS

