

ÉXITO DE PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS REALIZADAS EN EL MES DE JUNIO POR LA OFICINA DE ASESORAMIENTO TÉCNICO E INFORMACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA



Ampliación de la noticia en Pág. 15

- Pág. 3** LOS HOSTELEROS SE REÚNEN CON CEME PARA VALORAR LA SITUACIÓN DEL SECTOR
- Pág. 4** CEOE PRESENTA LA V EDICIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS EN MARRUECOS
- Pág. 5** JUSTICIA COMUNICA A LOS TRIBUNALES SU DEBER DE CITAR A LAS EMPRESAS DEMANDADAS EN SU DOMICILIO Y NO TELEMÁTICAMENTE
- Pág. 6** LAS COTIZACIONES SUBEN MÁS QUE LOS SALARIOS: LAS PYMES HAN TENIDO QUE SOPORTAR UN SOBRECOSTE ANUAL DE 450 € EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS
- Pág. 7** REDUCCIÓN DE SANCIÓN ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DE HASTA UN 40%
- Pag. 8** LAS CINCO PETICIONES DE LAS PYMES AL GOBIERNO
- Pág. 10** 5 MOTIVOS POR LOS QUE TODA PYME DEBERÍA OFRECER EL CHEQUE GUARDERÍA A SUS EMPLEADOS
- Pág. 13** ‘MERCADOS DE PYMES EN EXPANSIÓN’. LA IDEA DE LA UE PARA FACILITAR EL ACCESO A FINANCIACIÓN
- Pág. 14** JORNADA SOBRE TÉCNICAS DE RELAJACIÓN Y GESTIÓN DE LA TENSIÓN EN EL TRABAJO
- Pág. 15** TALLER DE RISOTERAPIA
- Pág. 18** EL SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO
- Pág. 20** LOS RIESGOS LABORALES EN LA ERA DIGITAL
- Pág. 22** 5 CONSEJOS PARA COMBATIR EL SEDENTARISMO EN LA OFICINA
- Pág. 24** BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO
- Pág. 26** DOS COMPORTAMIENTOS ERRÓNEOS HABITUALES EN EL TRABAJO
- Pág. 28** SEIS REGLAS PARA PERMANECER FELIZ EN EL TRABAJO
- Pág. 29** LOS INFARTOS Y DERRAMES CEREBRALES PRIMERA CAUSA DE MUERTE LABORAL EN ESPAÑA
- Pág. 31** 140 PERSONAS MURIERON EN EL TRABAJO HASTA MARZO EN ESPAÑA
- Pág. 32** LOS CIENTÍFICOS AVANZAN EN LA DETECCIÓN DEL SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA CON UNA PRUEBA DE SANGRE
- Pág. 33** LOS ASISTENTES DE VOZ HAN LLEGADO PARA QUEDARSE
- Pág. 35** RECUPERA FOTOS BORRADAS, VÍDEOS Y DOCUMENTOS

LOS HOSTELEROS SE REÚNEN CON CEME PARA VALORAR LA SITUACIÓN DEL SECTOR

El Presidente de CEME se reúne con los empresarios hosteleros.

Dentro de la ronda de contactos que el Presidente de CEME-CEOE, José Reyes, está manteniendo con los diferentes sectores empresariales de la ciudad, el 24 de junio mantuvo una reunión con una amplia representación del sector hostelero de Melilla.



El objetivo de este encuentro era conocer de primera mano las necesidades y dificultades por las que atraviesa el sector, y recoger las propuestas e iniciativas de los hosteleros de cara a desarrollar y dinamizar el sector de cara a favorecer el consumo de los clientes.

Consciente de la importancia de la hostelería para la economía local, José Reyes animó a los asistentes a participar activamente en la Confederación de cara a aumentar la visibilidad del sector y su participación en iniciativas de dinamización y desarrollo del turismo, ya que sin ellos no sería posible.

Finalmente, desde CEME-CEOE se instó a los hosteleros a trasladar las dificultades que pudieran estar teniendo con el registro horario de la jornada que entró en vigor el pasado mes de mayo, teniendo en cuenta las peculiaridades del sector, de cara a poder trasladárselas al Jefe de la inspección de Trabajo de Melilla en una reunión que tendrá lugar en próximas fechas.

CEOE PRESENTA LA V EDICIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE EMPRESAS EN MARRUECOS

El programa cuenta con la colaboración de la Embajada del Reino de Marruecos, CEOE, CEMAES y CGEM.

El 21 de junio se celebró la Jornada de Presentación, en la cual asistieron José Reyes García, Presidente de la Confederación de Empresarios de Melilla, Margarita López Almendáriz entre otros, en la que expertos en diversos ámbitos y empresas con presencia en Marruecos, comparten las claves para mejorar la forma de hacer negocios.

CEOE facilita la expansión de empresas españolas a través del **Programa de Formación para la Internacionalización de Empresas en Marruecos**, que iniciará su 5ª Edición el próximo mes de septiembre. Hoy ha tenido lugar la presentación del Programa, que reunió a **expertos, instituciones y empresas**.

Jose Alberto González-Ruiz, secretario general de CEOE y Javier Serra, director de Internacionalización de ICEX, fueron los encargados de inaugurar el acto. Houda Benghazi, directora general del Comité Económico Marruecos **España** (CEMAES), presentó junto a Nuria Torrijos, directora de Desarrollo de CEOE

Formación, esta 5ª Edición del Programa de Formación para la Internacionalización de Empresas en Marruecos.

El secretario general de CEOE, José Alberto González-Ruiz, destacó la necesidad de las empresas españolas en seguir insistiendo en el mercado exterior y valoró muy positivamente el proceso de adaptación de éstas al iniciar un negocio en terceros mercados. En este sentido, destacó la utilidad del programa de internacionalización para conocer en profundidad toda la información necesaria del país en cuestión.

Un panel de expertos que ha contado con Luis Oscar Moreno, consejero jefe de la Oficina Económica y Comercial de España en Marruecos; Aziz El Atiaoui, consejero de Asuntos Económicos y Empresariales de la Embajada del Reino de Marruecos en España, y Javier Iscar, presidente de la Corte Hispano Marroquí de Arbitraje.

La empresa Evlox, participante en la tercera edición de este Programa de Formación para la Internacionalización de Empresas en Marruecos, ha compartido su testimonio de la ventaja que ha supuesto realizar este programa en su proceso de internacionalización.

Alsa, ya asentada en Marruecos, ha contado experiencia y lecciones aprendidas, por boca de su presidente, Jorge Cosmen.

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo



Clausuraron la jornada la presidenta de CEOE Internacional, Marta Blanco y el jefe de misión adjunto de la Embajada de Marruecos en España. Badre Rochdi. Ambos destacaron la importancia de este programa como herramienta para la internacionalización de las empresas españolas en el país alauita y sugirieron exportar esta iniciativa a otros países, con el fin de promover la cooperación triangular en terceros mercados.

JUSTICIA COMUNICA A LOS TRIBUNALES SU DEBER DE CITAR A LAS EMPRESAS DEMANDADAS EN SU DOMICILIO Y NO TELEMÁTICAMENTE

El Tribunal Constitucional ha establecido que el primer emplazamiento a las sociedades en la dirección electrónica habilitada vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva.

28 de mayo de 2019.- El Ministerio de Justicia, a través del secretario general de la Administración de Justicia, Antonio

Viejo, ha comunicado a todos los secretarios de gobierno de los tribunales superiores de justicia, la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo su obligación de notificar la citación o primer emplazamiento a las sociedades y demás personas jurídicas demandadas de forma presencial en su domicilio, y no de manera telemática a través de la dirección electrónica habilitada facilitada por el Ministerio de Hacienda para recibir las notificaciones de los diferentes organismos de la Administración General del Estado.

La comunicación a los diferentes órganos judiciales se produce tras la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la sentencia del Tribunal Constitucional 47/2019 de 8 de abril. En esa resolución, el máximo intérprete de la Constitución estima el recurso de amparo de una empresa que fue citada para un acto de conciliación y el posterior juicio laboral en su dirección electrónica habilitada en lugar de mediante correo certificado en su domicilio social.

Al no haber advertido dicha comunicación telemática, los representantes de la empresa no comparecieron en el juzgado, lo que provocó que se estimara la demanda contra ella de uno de sus empleados. El Constitucional establece ahora en su

sentencia que esa citación electrónica vulneró el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de la sociedad demandada. La nueva comunicación a los secretarios de gobierno deja sin efecto otra anterior de 2016 que establecía una obligación de relación electrónica con estas empresas y entidades para los juzgados y tribunales de las comunidades que no tienen transferidas las competencias de Justicia (Baleares, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia, Ceuta y Melilla) y los órganos centrales (Tribunal Supremo y Audiencia Nacional). Según esta última, cualquier notificación debía hacerse a través de la dirección electrónica habilitada y los representantes de la sociedad tenían, desde ese momento, tres días para acceder a su contenido.

LAS COTIZACIONES SUBEN MÁS QUE LOS SALARIOS: LAS PYMES HAN TENIDO QUE SOPORTAR UN SOBRECOSTE ANUAL DE 450 € EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS

No cabe duda que los costes laborales son uno de los obstáculos que tienen las empresas para crecer. Cuanto mayores costes haya que acometer, **mayores serán las dificultades de las empresas para obtener liquidez**. Y a pesar de que

en los últimos diez años los salarios apenas ha subido un 5%, los costes laborales, que incluyen el salario y las cotizaciones sociales, **lo han hecho un 7,21%**.



Pero, ¿qué explica esta diferencia? Pues, como no podría ser de otra manera, las cotizaciones sociales. Según la última Encuesta Trimestral de Coste Laboral elaborada por el INE, el coste laboral por trabajador y mes alcanza los 2.550,27 euros en el primer trimestre de 2019, lo que supone un aumento del 2,1% respecto al mismo periodo del año anterior.

Y quizá lo más importante: casi el 40% del incremento de los costes laborales que han soportado los autónomos en **los últimos diez años se ha producido en los últimos 12 meses**. En concreto, el 37% (unos 52 euros) de los 442 euros que han tenido que soportar los autónomos y pymes en la última década corresponde a 2018 y 2019.

Detrás de este aumento en las cotizaciones están, entre otras muchas cosas, los sucesivos aumentos del Salario Mínimo Interprofesional que lejos de contribuir al beneficio de los trabajadores **no han hecho más que perjudicar al colectivo.**

informe de CCOO que más del 41% de los beneficiarios de la subida del SMI se concentraba en pymes de menos de 19 trabajadores, con lo que esto supone para la liquidez de estas pequeñas empresas. Cada año, **las empresas españolas contribuyen al sistema con 6.815,64 euros de media por cada puesto de trabajo**, unos 567 euros al mes.

Esta situación **tiene su contrapartida en los ingresos de la Seguridad Social:** hasta el mes de abril, la recaudación neta por cotizaciones sociales creció un 8,12% alcanzando los 40.166 millones de euros, de los cuales 3.873 corresponden al RETA, 31.204 millones de euros al Régimen General y el resto se reparte entre los regímenes especiales agrario, del carbón, del mar y del hogar, así como por las aportaciones de accidentes de trabajo por enfermedades profesionales y desempleados.

De lo que no cabe duda es que, hasta ahora, **el equilibrio no ha servido para mejorar la situación de ninguna de las dos partes.**

La Seguridad Social continúa registrando déficit tras déficit que ni siquiera las sucesivas reformas en el sistema de pensiones han conseguido paliar, y las empresas y los trabajadores autónomos siguen quejándose de las cotizaciones que tienen que abonar.

Fuente: www.pymesyautonomos.com

REDUCCIÓN DE SANCIÓN ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DE HASTA UN 40%

Hasta hace poco tiempo y a pesar de la ley 39/2015, no se estaba comunicando en las sanciones la posibilidad de aplicar descuento en las sanciones administrativas propuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por ello en las alegaciones en las mismas se estaba a menudo, solicitando la nulidad de la misma por no contener esta norma, y en el mejor de los casos se aceptaba, levantando posteriormente nueva sanción por los mismos hechos y ahora sí, modificando las deficiencias contenidas en la misma.

La cuestión es, **¿Son conscientes las empresas del hecho de que si son sancionadas por la ITSS tienen la opción a solicitar la aplicación de una reducción por pronto pago y/o reconocimiento de responsabilidad?**



Efectivamente, la ley 39/15 en su art. 85, permite generalizar la reducción de las sanciones pecuniarias con independencia del ámbito de actuación en el que hayan sido impuestas.

Así, el proceso habilitado en la nueva ley garantiza dos tipos de rebajas que son acumulables entre sí.

En primer lugar, se establece una **reducción de un 20%**, y ello cuando los **presuntos responsables reconozcan voluntariamente los hechos que son objeto del procedimiento**.

En segundo lugar, **otro 20% por pronto pago de la sanción, si realiza el pago de forma voluntaria en cualquier momento anterior a la resolución**. Es decir, dentro del período que hay desde que reciba la notificación del acta de infracción hasta que recaiga la resolución (para ello existe un plazo máximo de seis meses).

Combinando ambos, se llegará a un 40% de reducción o quita del importe inicial propuesto por la ITSS.

Eso sí, para tener derecho a las reducciones (que son acumulativas y pueden alcanzar el 40%), debe renunciar a ejercer cualquier acción o recurso en vía administrativa. Es decir, no podrá impugnar la sanción.

Hasta hace tan solo unos días, la ITSS no venía incluyendo esta opción el cuerpo de las proposiciones de sanción y por ello no aplicando de oficio estas reducciones. **Ahora sí.**

Fuente: www.europren.es

LAS CINCO PETICIONES DE LAS PYMES AL GOBIERNO

Tres elecciones generales y dos presidentes en cuatro años, un periodo de inestabilidad política que podría finalizar con la formación del nuevo Gobierno tras las elecciones del 28-A. Ante esta situación, **el 90% de las pequeñas y medianas empresas del país demandan un Ejecutivo estable** y fuerte que impulse las reformas necesarias para mejorar la competitividad de sus negocios. Así se refleja en el estudio llevado a cabo por el marketplace global

eBay, junto la consultora Sondea Investigación, que analiza la percepción de las pymes españolas en relación a los objetivos de la XIII legislatura.

Según la encuesta realizada, las pequeñas y medianas empresas consideran que hay determinadas áreas prioritarias en las que el Ejecutivo que supere la investidura debe afrontar sí o sí.

1. Reforma del mercado laboral

La primera de ellas es la **reforma del mercado laboral**, tal y como lo aseguran **siete de cada diez pymes**. Además, el 45% y el 43% de los negocios consideran que apoyar la I+D y transformar la fiscalidad serían las siguientes áreas principales de actuación, respectivamente.

2. Menos impuestos y burocracia

Más concretamente, si las pymes tuvieran el apoyo en la sesión de investidura y llegaran a La Moncloa, la primera reforma que impulsarían sería **adaptar los impuestos a los beneficios reales**, según el 70% de las encuestadas. De ese modo, harían realidad una reivindicación histórica del sector y que consideran esencial para su crecimiento.

Su hoja de ruta también estaría marcada por la activación de **incentivos fiscales** que les permitieran invertir en sus propios negocios, así como **reducir la**

complejidad administrativa a la hora de conocer nuevas leyes o convocatorias de financiación, entre otros. Así lo manifiestan el 69% y el 52% de las pequeñas y medianas empresas, respectivamente.



3. Modificación del Régimen de Autónomos

Teniendo en cuenta el programa electoral del PSOE, que ganó los comicios nacionales, hay medidas planteadas que las pymes impulsarían. **El 72% de los negocios modificaría el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (RETA)** para adaptar los impuestos a los ingresos reales, propuesta que coincide con una de las medidas que las asociaciones sectoriales consideran también urgentes.

4. Apoyo al emprendimiento

También en línea con el programa socialista, 4 de cada diez pymes apuestan por **retomar la Ley para la Promoción de Startups** que contemple incentivos fiscales para su financiación y desarrollo.

Una medida sometida a consulta pública entre diciembre de 2018 y enero de 2019, que el nuevo Gobierno tendría que retomar en la nueva legislatura.

5. Atención a la transición ecológica

Si se comparan las prioridades de las pequeñas y medianas empresas españolas, la **digitalización** todavía no está en las primeras posiciones. Concretamente, solo el 29% de los negocios consideran que es un área relevante sobre la que el nuevo Ejecutivo debería actuar, por detrás de la **transición ecológica** (34%). De hecho, según el informe España, Empresa Digital, elaborado por la Cámara de Comercio de España, las pymes españolas «no llegan a alcanzar los niveles digitales de los propios usuarios» dejando de aprovechar todo su potencial. Además, si este sector presidiera el Gobierno, únicamente el 28% convocaría ayudas para digitalizar los pequeños y medianos negocios.

Fuente: www.abc.es

5 MOTIVOS POR LOS QUE TODA PYME DEBERÍA OFRECER EL CHEQUE GUARDERÍA A SUS EMPLEADOS



Cheque guardería

El 27 de junio, Naciones Unidas celebró el **Día de las Microempresas y las Pequeñas y Medianas Empresas**. Esta fecha busca reconocer el importante papel que tienen este tipo de organizaciones en las economías globales, ya que representan el 90% del total de empresas, generan entre el 60% y 70% de empleo, y contribuyen al 50% del PIB a nivel mundial, según la ONU.

Concretamente, en España hay 1.339.188 pymes (el 46,2% de todo el tejido empresarial), según las cifras oficiales del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de mayo de 2019, y 1.556.030 autónomos (53,6%).

Cuando se habla de beneficios e incentivos para el empleado, tradicionalmente se ha creído que estos son solo exclusivos de grandes corporaciones. Sin embargo, la realidad es que en la actualidad existen diferentes opciones, como la retribución flexible, que facilitan que **empresas de todo tipo de tamaño puedan ofrecer a sus empleados una serie de beneficios sin disparar los costes salariales**. Esto hace que un mayor número de empresas, incluidas las pymes, puedan mejorar la calidad de vida de sus empleados, aumentando hasta el salario disponible de las personas que, día a día, consiguen que la empresa alcance sus objetivos.

Un claro ejemplo de ello son los cheques guardería, imprescindibles para mejorar la conciliación entre vida personal y profesional, a la hora de formar una familia. Estos son los cinco puntos más importantes a la hora de considerar este tipo de beneficio en la empresa:

1. Hace más atractiva la empresa para atraer talento. La flexibilidad horaria y el teletrabajo son fórmulas que mejoran la conciliación a la hora de ser padres. Sin embargo, dependiendo de la naturaleza de la empresa, no siempre es posible ofrecer estas opciones. Por su parte, el Cheque Guardería ayuda a encontrar ese equilibrio entre vida

personal y profesional a los empleados con hijos de hasta 3 años, **un factor determinante para el 55% de los trabajadores a la hora de elegir un puesto de trabajo** según el informe Randstad Employer Brand Research 2018. Además de fomentar la actitud conciliadora de la empresa, **la pyme incorpora un valor añadido capaz de retener y atraer al mejor talento.**

2. Impulsa la productividad y la motivación de la plantilla. El cuidado y seguridad de un hijo es sin duda una de las mayores preocupaciones a las que puede hacer frente una persona. Por eso, tener la tranquilidad de dejar a los niños en una guardería cercana y de confianza es fundamental. De esta manera se evitan preocupaciones innecesarias a la hora de desempeñar en trabajo y se potencia la productividad. Además de prevenir situaciones de absentismo laboral, lo cual repercute en el rendimiento del negocio, potencia la **motivación del trabajador, un factor clave a la hora de aumentar la productividad individual en un 31%**

3. Ofrece ventajas fiscales con un ahorro real de hasta tres meses. Nos encontramos ante un beneficio que está totalmente exento de IRPF. Gracias a sus características, el Cheque Guardería permite a padres y madres con hijos menores de 3 años, un considerable

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años 1978-2018
CENTRO DE ESTADÍSTICAS Y ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES

ahorro en la guardería de sus hijos. Por ejemplo, para un salario bruto de 20.000€ anuales, y destinado 250€ mensuales al cheque guardería, un padre o madre podría llegar a ahorrarse hasta 1.090€ anuales, lo que, en definitiva, suponen varios meses de guardería cubiertos.

4. Implantación sencilla, online y sostenible. El día a día de una pyme es frenético, y por eso es clave que la gestión sea lo más sencilla posible. Los Cheque Guardería pueden implantarse fácilmente por parte de la empresa a través de la web, de forma totalmente online, ahorrando tiempo y papeles innecesarios. Del mismo modo, el empleado recibirá toda la documentación en su correo electrónico, facilitando así las gestiones y las posibles dudas que pudieran surgir.

5. Ampliamente aceptados. Solo en el caso de Sodexo, cuenta con una red de más de 5.500 guarderías. Además, es posible solicitar a la compañía el alta de un centro para que forme parte de la red, en caso de no estar incluido.



“Creemos que es fundamental que las pymes sean conscientes de todas las posibilidades que tienen a su alcance a la hora de implantar beneficios a sus empleados, que les faciliten el día a día y mejoren la implicación con la empresa”, *comenta Miriam Martín, directora de Marketing y Comunicación de Sodexo.* “En Sodexo vemos al Cheque Guardería Pass como uno de los servicios, dentro del plan de retribución salarial, más importantes para el empleado, ya que permite mejorar la conciliación, en ocasiones tan complicada, entre vida personal y profesional.”

Fuente: www.cepymenews.es



‘MERCADOS DE PYMES EN EXPANSIÓN’. LA IDEA DE LA UE PARA FACILITAR EL ACCESO A FINANCIACIÓN



El objetivo es reducir la dependencia de las pymes de los préstamos bancarios.

La Directiva 2014/65/UE ha puesto en marcha los 'Mercados de Pymes en Expansión'. Nuevos centros de negociación que se encuentran dentro de los sistemas multilaterales, y que tienen el objetivo de facilitar a las **pequeñas y medianas empresas el acceso a la financiación**. El Boletín Oficial del Estado (BOE) ya ha publicado dicha modificación que persigue, sobre todo, reducir la dependencia que tienen las pymes de los préstamos bancarios.

Según se detalla en el BOE, las empresas que tienen sede en la Unión Europea se suelen enfrentar a elevados costes de cumplimiento a la hora de obtener capital en los centros de negociación. Es

más, estos centros se caracterizan por tener menores niveles de liquidez, lo que dificulta, por los elevados costes del capital, el acceso de las pymes dichos fondos.

En ese marco, se crea un nuevo tipo de centros de negociación. Según la directiva aprobada por la Unión Europea, la atención de los mismos debe centrarse en fomentar la utilización de este tipo de mercados para hacerlo más atractivo a los inversores. El objetivo es que se puedan reducir las cargas administrativas y ofrecer más incentivos a las pymes en expansión.

Garantizar la liquidez

¿Cómo se puede garantizar la liquidez de las pymes? La modificación exige que el 50% de los que emitan acciones o valores de deuda sean pymes, por lo que deberá tener un capital inferior a los 200.000.000 euros durante los tres años anteriores. Asimismo, estas empresas deben tener menos de 250 empleados, su balance total tiene que ser inferior a los 43 millones de euros y el volumen de negocios anual neto, también menor de 50 millones de euros.

Aparte, el organismo rector de un mercado de pymes en expansión tendrá flexibilidad para decidir si exige o no a las pymes que publiquen informes semestrales sobre la actividad.

Riesgo de negociación

En estos casos, el riesgo de negociación aumenta cuando las pymes colocan una pequeña cantidad del capital social emitido en manos de pequeños inversores. Esto hace que los inversores se lo piensen dos veces a la hora de invertir. Como solución, los organismos rectores de los mercados de pymes en expansión deben exigir que una cantidad mínima de acciones sean puestas en circulación con fines de negociación.

Fuente: www.cincodias.elpais.com

viene desarrollando, financiadas por La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (AT2018-0012).



JORNADA SOBRE TÉCNICAS DE RELAJACIÓN Y GESTIÓN DE LA TENSIÓN EN EL TRABAJO

El pasado jueves 20 de junio, en las Instalaciones de la Confederación de Empresarios de Melilla, tuvo lugar la Jornada sobre “Técnicas de Relajación y Gestión de la Tensión en el Trabajo que organizó la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de Melilla (CEME).

La Jornada, se enmarca dentro del programa de actividades que la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de la CEME

Fue inaugurada por Sandra Mañé López, Responsable de la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios, quien tras dar la bienvenida y hacer la presentación cedió la palabra a José Antonio Guerrero López, fisioterapeuta y ponente de esta Jornada.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

José nos habló en su ponencia sobre:

Qué es el estrés y cómo se relaciona con el trabajo, la prevención de éste y técnicas para combatirlo, se hicieron prácticas de relajación y de estiramientos, y se habló de hábitos saludables y consejos para aplicarlos en la vida diaria.

Los asistentes participaron en la parte práctica y quedaron muy satisfechos de dicha jornada.



TALLER DE RISOTERAPIA

El **jueves 27 de junio de 2019**, en las instalaciones de la Confederación de Empresarios de Melilla, Plaza Primero de mayo 1 bajo derecha, tuvo lugar el **Taller de Risoterapia** que organizó la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de Melilla (CEME).

Las Jornadas son gratuitas y se enmarcan dentro del programa de actividades que la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de la CEME viene desarrollando, financiadas por La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (AT2018-0012).



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El evento estuvo presidido por **Sandra Mañé López**, Responsable de la Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de CEME-CEOE y la Conferencia corrió a cargo de la Patricia Felices Sanmartín, Psicóloga Sanitaria, Especializada en Psicología Clínica y de la Salud y Orientadora Educativa del Ministerio de Educación y Ciencia.

El **objetivo** de este taller fue que aprendieran a reír para tomarnos la vida con más sentido del humor y afrontar los problemas cotidianos con positividad.

La risoterapia genera estados positivos tanto a nivel individual como a nivel grupal que influyen directamente en la salud general, la efectividad y la motivación.



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

40 años comprometidos con el trabajo

CEME-CEOE

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Psicóloga en su ponencia nos habló de:

- **INTRODUCCIÓN A LA RISOTERAPIA COMO TÉCNICA DE AFRONTAMIENTO. LAS EMOCIONES: FUNCIONES Y EFECTOS.**
- **TÉCNICAS GRUPALES PARA ESTIMULAR LA CONFIANZA.**
- **DINÁMICAS PARA LIBERAR TENSIONES. EJERCICIOS DE COMUNICACIÓN Y DESINHIBICIÓN.**
- **DINÁMICAS Y EJERCICIOS PARA INDUCIR LA RIS**

Los asistentes se divertieron y animaron, se rieron como niños (objetivos de este taller) y por otro lado aprendieron a relacionarse de manera asertiva y sana con el resto de personas, lo cual provocó una comunicación más positiva y efectiva.



Recibimos peticiones para que este taller sea más frecuente debido a la gran aceptación y diversión de los asistentes.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

40 años
CEMS-CEOP
CONSEJO REGULADOR DE CENTROS
DE FORMACIÓN PROFESIONAL
DE LOS SECTORES DE SERVICIOS
Y DE ALIMENTACIÓN

EL SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO

Una excesiva implicación en el trabajo y, muchas veces, las duras condiciones laborales, pueden provocar ‘burnout’, un proceso que puede causar depresión, problemas psicosomáticos y la baja laboral

Las personas que ejercen su profesión con mucha implicación y de manera vocacional son quienes tienen mayor riesgo de verse afectadas por el burnout o síndrome de quemarse por el trabajo, un proceso crónico que puede llevarles a sufrir depresión y problemas psicosomáticos que precisen una baja laboral.

Así lo asegura en una entrevista el catedrático de Psicología Social y de las Organizaciones de la Universitat de València (UV) Pedro Gil-Monte, quien subraya la importancia de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) considere ya el burnout un problema de salud vinculado al empleo y el paro.

“Esto supone un giro de 180 grados”, afirma el doctor en Psicología, que añade que puede contribuir a que en España se replantee la entrada de este síndrome en el cuadro de enfermedades profesionales, ya que en la actualidad

está tipificado como “accidente laboral”.

Gil-Monte, que dirige la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional de la UV, señala que, si se llama a este problema “síndrome del trabajador quemado”, como se ha popularizado, se culpabiliza a la persona de la situación, cuando desarrolla la enfermedad por “unas condiciones laborales que no son adecuadas”.

“No es la persona la culpable de que eso ocurra, sino unas condiciones de trabajo que no son saludables”, indica para explicar que este síndrome es “una respuesta al estrés laboral crónico, de tipo interpersonal y emocional, que sufren los profesionales que trabajan hacia otras personas”.



Afecta a entre un 10 o 12% de profesionales, de forma más grave a un 5%, especialmente a aquellos que están en contacto diario con personas

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

problemáticas o muy demandantes emocionalmente, como trabajadores sociales, funcionarios de prisiones, cuidadores de personas dependientes, educadores o profesionales de la Enfermería.

Según Gil-Monte, estos profesionales, más que tener empatía con las personas que atienden, algo que les permite desconectar y distanciarse, “tienen implicación, comparten el problema como si fuera suyo y lo viven emocionalmente. Ese es uno de los factores que pueden desencadenar el síndrome”.

Esta afectación puede identificarse por la aparición progresiva de bajos niveles de ilusión y motivación por el trabajo o la percepción de que no se es capaz de hacer cosas que antes sí que podía hacer, y se acompaña de un “fuerte desgaste emocional y psíquico” por la relación “emocionalmente intensa” que tiene con las personas a las que atiende.

Un tercer síntoma son las “actitudes de despersonalización o indolencia”, que les lleva a tener un “trato frío, cínico y distante hacia las personas que asisten, al considerarlas culpables de lo que le está ocurriendo”, explica el experto.

En algunos profesionales también

aparece el “sentimiento de culpa” por la sensación de que “está haciendo mal su trabajo”, algo que suele ocurrir a quienes están “muy comprometidos e implicados con su profesión, que asumen su rol laboral con ilusión porque tienen vocación”.

dos perfiles de gravedad Gil-Monte explica que se han determinado dos perfiles de gravedad: el primero, el de quienes desarrollan los tres primeros síntomas (baja ilusión por el trabajo, desgaste psíquico e indolencia), pero que afrontan el problema distanciándose y decidiendo que solo van a trabajar para cobrar a fin de mes.

“Ese sería un perfil de burnout que es dañino para las organizaciones, pero no para las personas porque les protege”, aclara el doctor en Psicología, que añade que el segundo perfil de gravedad “sí que les lesiona a las personas, que desarrollan sentimiento de culpa y de remordimiento y, como forma de manejarlos, se implican aún más en su trabajo y entran en un ciclo de culpa crónica”.

Esto lleva a la aparición de problemas como “depresión clínica, problemas psicosomáticos, trastornos de sueño o crisis de ansiedad, que les lleva a precisar una baja laboral”.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Recuerda que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 señala que los riesgos psicosociales son “riesgos laborales que tienen que ser evaluados y manejados igual que los riesgos químicos y ergonómicos”.

Fuente: m.noticiasdenavarra.com

LOS RIESGOS LABORALES EN LA ERA DIGITAL

Los accidentes laborales y las enfermedades contraídas como consecuencia del trabajo cuestan cada día la vida de 7.500 personas en todo el mundo. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores es, por tanto, una obligación tanto para las empresas como para los gobiernos.

Estos incidentes, accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales superan el daño al propio trabajador, pues pueden salpicar también a familias y empresas, poniendo en riesgo su economía en muchos casos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), asegura que los días de trabajo perdidos debido a motivos relacionados con la seguridad y la salud constituyen cerca del 4% del PIB mundial. Desde esta organización están constantemente

impulsando medidas para favorecer la integración entre gobiernos y empresas que aseguren la salud de los empleados en su puesto de trabajo.

La OIT plantea como reto imprescindible minimizar los daños personales y económicos lo máximo posible, pero para cumplir ese desafío es necesario que participen todos los actores implicados: gobiernos, empleadores y trabajadores, y por supuesto también los sindicatos. Solo de este modo se puede avanzar para frenar los datos de la siniestralidad, teniendo como principal aliado para reducir esa mortalidad y esos daños, la prevención del riesgo.

La era digital, cómo afrontar los riesgos laborales

A los problemas que todavía quedan por resolver en materia de prevención de riesgos laborales se suman nuevas causas de lesiones, enfermedades y muertes profesionales. El entorno laboral cambia de manera constante y esto obliga a plantear nuevas medidas de prevención que vayan diseñadas para reducir esas nuevas formas de siniestralidad.

Nadie duda de que la digitalización y las tecnologías de la información y la comunicación pueden ser aliados para garantizar mayor nivel de seguridad en el

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

trabajo. Mediante disciplinas como la Inteligencia Artificial, las máquinas pueden sustituir puestos de trabajo con altos índices de mortalidad o lesiones.

La tecnología aparece ya como telón de fondo o como compañero en la vida de muchas personas. En la actualidad, es casi imposible imaginar la vida sin conexión a internet, sin dispositivos móviles, de modo que, a los accidentes de tráfico, los riesgos en la industria o las caídas desde grandes alturas se suma un nuevo enemigo en el terreno laboral, el exceso de trabajo.

Trabajar más horas, sinónimo de siniestralidad

Otro dato interesante que aporta la OIT es que el exceso de trabajo afecta a aproximadamente de la población. Una carga de trabajo elevada no solo se muestra mediante muchas horas en el curro, sino a través de la vigilancia constante al teléfono móvil o el correo electrónico, que puede afectar a la salud mental.



La era digital ha abierto un nuevo abanico de implicaciones negativas para el bienestar del empleado. El trabajo de millones de personas obliga a permanecer conectado a internet y redes sociales las 24 horas del día, impidiendo así el descanso y la desconexión.

Desde muchos gobiernos y empresas se intenta poner freno a esta situación, pero se echa en falta mayor implicación por parte de todos los agentes implicados, especialmente el sector empresarial.

El trabajo autónomo y la imposibilidad de conectar

Otro fenómeno a tener en cuenta es el del teletrabajo. En una sociedad como la actual que camina hacia el teletrabajo, esta forma de empleo se considera una vía para maximizar la producción e incidir positivamente en la protección del medio ambiente reduciendo millones de desplazamientos diarios hasta los centros de trabajo.

No obstante, trabajar desde casa puede convertirse también en un arma de doble filo. Con respecto a los riesgos laborales, se reduce el peligro de sufrir accidentes de tráfico y entran en juego dinámicas como la flexibilidad de horarios. Sin embargo, el teletrabajo lleva asociado

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años
CENTRO DE ESTUDIOS
Y EXPERIMENTACIÓN
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

consigo también una serie de riesgos como ser incapaces de separar la vida personal de la vida laboral, convirtiendo esta labor en algo cada vez más complejo.

Empresas, sindicatos y gobiernos están obligados a invertir en seguridad y aportar condiciones de trabajo seguras para los trabajadores, y ya no solo en los trabajos físicos o aquellos que requieren desplazamientos físicos, sino también en las nuevas formas de empleo

Fuente: www.rondasomontano.com

5 CONSEJOS PARA COMBATIR EL SEDENTARISMO EN LA OFICINA

La falta de actividad física de manera prolongada tiene nombre: sedentarismo. Se trata de un estilo de vida que ha visto en el desarrollo tecnológico una oportunidad para establecerse en muchas sociedades desarrolladas. Tanto es así que la Organización Mundial de la Salud ya describe a la inactividad física como “un problema de salud pública mundial”. Pero, ¿cómo combatir el sedentarismo en el trabajo y en plena era digital?

En un momento en el que la modalidad del teletrabajo está en boga y donde el desarrollo tecnológico está haciendo que

los profesionales asuman un rol menos activo en la organización, el sedentarismo refuerza su presencia en las empresas, trayendo consigo un impacto sobre la salud que tiene su repercusión en el plano económico. Y es que **el sedentarismo duplica el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares y diabetes tipo II**, al tiempo que supone un incremento del riesgo de padecer hipertensión arterial, lo cual no solo deriva en un detrimento de la salud, sino que puede a ser causa de baja laboral y, por ende, en un descenso de la productividad de la empresa.

De hecho, el costo de la rotación de personal para las empresas es tan alto, que un estudio llevado a cabo por la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos fijó la inversión formativa del replazo en el equivalente a entre seis y nueve meses de salario de un empleado. Junto a ello, otros estudios indican que para lograr que éste profesional alcance el mismo nivel de productividad que su antecesor, deben pasar al menos dos años.

Pero las consecuencias de una baja actividad deportiva, situación que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como **la realización de menos de 90 minutos de actividad física a la semana**, van más allá y, de hecho, en su

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años
CENTRO DE ESTUDIOS
LABORALES

HÁBITOS SALUDABLES

‘Informe sobre la situación mundial de las enfermedades no transmisibles 2010’, situaba esta problemática como la segunda causa de muerte en el mundo, después del tabaquismo, y uno de los principales riesgos para la salud en **España**, que además es **uno de los cuatro países europeos más sedentarios, por detrás de Grecia, Bulgaria y Portugal**.

Frente a ello, otros estudios vinculan el deporte con un menor riesgo de sufrir estrés y depresión, gracias a la segregación de endorfinas (la hormona de la felicidad). Y aunque el sedentarismo suele ligarse a otros problemas para la salud, como es el caso de la obesidad, la falta de actividad física trae consigo otras dolencias como un debilitamiento óseo, dolores de espalda ligados a malos hábitos posturales o enfermedades cardiovasculares.

En este sentido, Up SPAIN, empresa experta en beneficios sociales para empresas, ha revelado **5 consejos que los profesionales pueden aplicar a su día a día**, con el fin de reactivarse, aun cuando su empleo les obliga a estar sentados prácticamente la totalidad de su jornada laboral.

1. **Desplazamiento al trabajo.** Una de las excusas más citadas para justificar la falta de ejercicio físico

es la falta de tiempo. Sin embargo, existen muchas formas de ejercitarse sin tener que destinar un tiempo específico para ello. Es el caso de caminar para ir a la oficina o, en caso de ser una larga distancia, utilizar el transporte público para acudir al trabajo, permaneciendo de pie y no sentado, en el autobús o metro.



2. **Estiramientos antes, después y en horario laboral.** También es aconsejable realizar estiramientos de piernas y brazos, cada cierto tiempo y/o durante los descansos que se establecen para desconectar del trabajo. Además, en caso de que sea posible, es importante hacer uso de las escaleras para desplazarse de una planta a otra,

andar por el espacio que haya disponible durante las pausas y realizar un par de estiramientos antes de sentarse en el lugar de trabajo y tras finalizar la jornada, para activar el cuerpo y descontracturarlo.

- 3. Aprovechar las esperas.** En caso de tener que desplazarse dentro o fuera de la oficina, otra opción es la de convertir los ratos de espera en pequeños paseos para estirar las piernas, mantenerse en pie el máximo de tiempo posible e hidratarse durante el proceso, algo que a menudo olvidan los profesionales.
- 4. Mantener una buena postura.** Asimismo, es clave que la postura que el profesional adopte sea la correcta, manteniendo la espalda recta y los hombros atrás, en caso de estar de pie, además de con los pies apoyados en el suelo y las rodillas al mismo nivel o por encima de las caderas, en caso de estar sentado.
- 5. Convertir los alimentos en aliados.** Finalmente, además de caminar lo máximo posible, en caso de tener que salir de la oficina en el tiempo de comida,

es importante evitar las comidas altas en calorías y grasas, permitiendo que estos alimentos sean más fácilmente digeridos y no se transformen en colesterol.

Fuente: www.prevencionintegral.com

BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO

La Inteligencia Emocional ha pasado a ser un tema presente en cualquier foro de debate sobre desarrollo profesional, además de asignatura obligatoria en las aulas de los colegios de Reino Unido, Malta y también en Canarias. Pero, ¿en qué consiste realmente ser inteligente emocionalmente?

David Bejarano, Coach de Vida y Negocios e instructor best-seller en Udemy, asegura que la Inteligencia Emocional es una habilidad aún subestimada cuyo potencial tiene un impacto directo en la calidad de nuestras vidas. Según explica, **la gestión de conflictos, el manejo del estrés o las dotes comunicativas** son algunas de las **habilidades blandas más demandadas** en el panorama laboral actual y, junto con ellas, la Inteligencia Emocional, es decir, la capacidad que las

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años de compromiso con la prevención

HÁBITOS SALUDABLES

personas tienen de gestionar las emociones de manera consciente, que puede tener un impacto notable en su rendimiento laboral dado que **está muy vinculada al liderazgo, la salud e incluso la felicidad**.

“Son nuestras emociones las que influyen en gran manera nuestras actitudes y comportamientos a la hora de tomar decisiones, manejar conflictos, superar retos y construir relaciones con otras personas”, explica Bejarano. “Cuando practicamos Inteligencia Emocional, podemos ver las situaciones desde una perspectiva objetiva y nos será más fácil direccionar bien nuestras acciones”.

No obstante, como sucede con otro tipo de inteligencias, **desarrollar la Inteligencia Emocional requiere de dedicación y compromiso a largo plazo**. De hecho, una de las áreas que se trabajan especialmente en el coaching, un entrenamiento que se calcula que utilizan para sus empleados hasta un 40% de las empresas del Fortune 500 en Estados Unidos. En cuanto a la relación entre Inteligencia Emocional y éxito, el experto es claro: “La Inteligencia Emocional continúa siendo subestimada. Se ha comprobado que las personas de éxito, a largo plazo, logran su posición no solo por sus conocimientos técnicos y títulos, sino en gran parte gracias a sus

habilidades sociales”.

El hecho de trabajar las emociones y mejorar la capacidad de toma de decisiones y las relaciones sociales, además de tener efectos positivos en el terreno laboral, tiene un reflejo también en la salud física, ya que muchas dolencias tienen su raíz en problemas emocionales como el estrés, la ansiedad o la frustración.



Estas mejoras en la calidad de vida pueden lograrse ya desde etapas tempranas. Por ejemplo, **desde hace cinco años, Canarias imparte la asignatura Emocrea** (Educación Emocional y para la Creatividad) para que alumnos de primaria gestionen mucho mejor su parte emocional. “Cuando invertimos en una juventud emocionalmente saludable, creamos hombres y mujeres más responsables, maduros y con confianza en sí mismos que podrán llegar mucho más lejos en su vida personal y mejorando la sociedad”, asegura el instructor, que a su vez recuerda cómo puede ayudar la

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años
CENTRO-COOP
CENTRO COOPERATIVO DE ESTUDIOS
Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

Inteligencia Emocional en los casos de bullying y baja autoestima.

Como consecuencia, **el propio rendimiento escolar se ve también favorecido**. Si los jóvenes conocen su valor intrínseco, reconocen sus limitaciones y son empoderados a hacer las cosas de una forma diferente para mejorar sus resultados, trabajarán mejor y reducirán su necesidad de satisfacción inmediata.

Reconocer emociones, ¿cómo se hace?

El primer paso a la hora de empezar a trabajar la Inteligencia Emocional consiste en el reconocimiento de las emociones, dar un nombre a lo que sentimos. Una vez identificadas, pasaremos a buscar de dónde provienen: en qué momentos sentimos esa emoción, qué situación o personas la generan, qué pensamientos produce, etc.

“Si se trata de emociones positivas, podremos apoyarnos en ellas cuando sea necesario y, si son negativas, no trataremos de evitarlas, sino que intentaremos reconocerlas, valorarlas y aceptarlas, ya que aparecen con el fin de enseñarnos algo”, comenta Bejarano. “En ambas situaciones, el comprender dichas emociones da una ventaja increíble en nuestro día a día”.

Fuente: www.prevencionintegral.com

DOS COMPORTAMIENTOS ERRÓNEOS HABITUALES EN EL TRABAJO



Errores laborales

Estas acciones pueden parecer inofensivas, pero lo más probable es que causen daño en el trabajo. Sin darnos cuenta, quizás estemos haciendo cosas que irritan al jefe o a los compañeros de trabajo.

De acuerdo con una nueva encuesta de Accountemps, los altos directivos creen que es una falta de etiqueta llegar tarde a las reuniones, mientras que los trabajadores piensan que los chismes sobre colegas no son de recibo.

“La puntualidad es muy importante para los jefes”, dice Michael Steinitz, director ejecutivo de Accountemps. “Para los empleados, es posible que les molesten más los chismes de la oficina, ya que pueden suceder cuando sus jefes no se enteran”.

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo

HÁBITOS SALUDABLES

La buena etiqueta recorre un largo camino en el mundo profesional y tanto las impuntualidades como los chismes en la oficina prevalecen en los lugares de trabajo de todo el mundo.

Estos son algunos consejos para manejar los dos problemas más comunes en lugares de trabajo:

Faltar o llegar tarde a las reuniones

Cuando los actores clave llegan tarde a las reuniones, retrasan el intercambio de información y la toma de decisiones; pero también supone una falta de respeto a sus compañeros al hacerles perder su tiempo.

Llegar tarde a las reuniones puede dañar tu carrera, ya que otros pueden percibir la falta de puntualidad como signo de poca fiabilidad, lo que se puede perjudicar tu reputación profesional.

Si bien es molesto, a veces llegar tarde es inevitable, como si viajas y tienes un retraso o si tienes reuniones consecutivas. Lo mejor que puedes hacer en estos casos, para escapar de la ira de tus compañeros y jefes, es hacerles saber de antemano que vas con retraso o que llegarás más tarde. Eso demuestra respeto por el líder de la reunión y los participantes. También le da al líder de la reunión la opción de posponer o reprogramar la reunión. Darles un aviso

es la mejor manera de no descalificarte al entrar a una reunión tarde.

Chismes sobre compañeros de trabajo

Los profesionales de cualquier nivel pueden caer en el chisme de la oficina, pero es la forma en que eligen manejarlo lo que les deja en evidencia.

Los chismes en el lugar de trabajo pueden generar pérdida de productividad y confianza dentro del equipo, sentimientos heridos y que los trabajadores se formen opiniones negativas entre sí. En algunos casos, podría causar que los trabajadores abandonen la empresa.

También es terrible para la carrera profesional. Decir cosas mezquinas sobre los compañeros de trabajo te hace parecer negativo, mala persona y poco fiable. Por lo que conviene cambiar el enfoque de las conversaciones de trabajo para alabar y reconocer. Descubrirás que tu vida laboral mejorará a medida que tus compañeros de trabajo aprenden a verte como una persona positiva y digna de su confianza.

Los empleados que son más profesionales harán todo lo posible para mantenerse al margen de este tipo de conversaciones.

Por otro lado, si eres objeto de chismes, no te dejes absorber por el drama, ni tomes represalias, ni te hagas la 'víctima'

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años
CENTRO-COOP
centros de desarrollo de centros
de trabajo cooperativos

HÁBITOS SALUDABLES

quejándose ante tu jefe o compañeros. Comparte tus logros de manera que socaven a los chismosos. Por ejemplo, podrías enviar actualizaciones semanales a tu jefe sobre lo que tú o tu equipo logran cada semana. O podrías abordar la cuestión directamente diciendo algo como “he escuchado un rumor desagradable y quiero dejar las cosas claras”.

Todos los trabajadores están ocupados, pero es importante recordar que tener cortesía muestra que respetas a tus colegas. Si tienes un desliz de etiqueta menor, reconoce tu error y discúlpate con aquellos a quienes hayas podido ofender. Esto puede ayudar a aumentar tu reputación como un empleado cortés.

Fuente: www.cepymenews.es

SEIS REGLAS PARA PERMANECER FELIZ EN EL TRABAJO

Felicidad en el trabajo

La búsqueda de la felicidad es el motor que impulsa todas nuestras actividades y estos comportamientos son universales.

Cada persona, equipo y organización pueden beneficiarse si los adoptan.

¿Cómo pueden los equipos ser exitosos si no fomentan comportamientos que

promuevan la felicidad? ¿Cómo pueden las marcas ser atractivas si no hacen uso de una energía encaminada a la felicidad?

Alezander Koene, de BR-ND y miembro de Spaces, resume estas reglas para la “felicidad en el trabajo”:

1. **Descubre tu propósito a nivel personal y como equipo.** Hazlo de manera conjunta y date cuenta de que es parte de un proceso. No permitas que te encasillen dentro de una misión corporativa en la que no crees y en la que no participas. Estamos hablando de emociones humanas. ¿Por qué existes y por qué esto es importante? ¿Por qué estás luchando y en qué valores crees? ¿Qué tipo de impacto quieres tener en el mundo que te rodea?



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo

2. **Elige rodearte de gente que sea o pueda llegar a ser verdaderos amigos.** Los equipos nunca van a triunfar si no hay una conexión emocional, intereses comunes y mutua comprensión. Enfócate en sus talentos, no en las tareas o sus niveles de competencia. Esto se trata de crear conexiones emocionales, empatía y crecimiento personal.
3. **Promueve una cultura donde haya suficiente espacio para soñar, investigar, crear, destruir y reconstruir.** Sin objetivos preestablecidos. Libera a tu niño interior. ¡Y sal a jugar!
4. **Coman juntos y asegúrense de saborear lo que comen.** Los alimentos calientes son aún mejores. Busca variedad en tu nutrición. No elijas comida prefabricada, haz el esfuerzo de preparar y disfrutar juntos de los alimentos.
5. **Pónganse en forma juntos.** Promueve el hábito de participar de forma conjunta en deportes. El ejercicio diario nos da una inyección de felicidad y, si lo hacen juntos, formarán lazos muy fuertes dentro del equipo.

Decídete, comprométete y actúa. Los deportes son divertidos y un detonante instantáneo de la felicidad.

6. **Asegúrate de que el lugar donde trabajes sea hermoso.** Pinta las paredes en colores agradables y coloca flores frescas. ¿Qué tal un poco de música y aroma? Crea un ambiente estético.

Fuente: www.cepymenews.es

LOS INFARTOS Y DERRAMES CEREBRALES PRIMERA CAUSA DE MUERTE LABORAL EN ESPAÑA

Un total de 167 personas perdieron la vida mientras estaban trabajando o se dirigían a su puesto de trabajo, y el 38,3% de esas muertes se debió a infartos o derrames cerebrales, durante 2019.

Un total de **167 personas** han perdido la vida en lo que va de año mientras estaban trabajando o se dirigían a su puesto de trabajo. Así se desprende de la estadística de accidentes de trabajo, elaborada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, correspondiente a los primeros meses de 2019 (enero-abril). El **38,3% de esas muertes** se debió a infartos y derrames

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años de compromiso con la prevención de riesgos laborales

ACCIDENTES LABORALES

cerebrales, que se sitúan como la **primera causa de muerte laboral en nuestro país.**



Conscientes de esta problemática y con el objetivo de promover hábitos cardiosaludables en el entorno laboral, la Fundación Española del Corazón (FEC), con la colaboración de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), ponen en marcha por segundo año consecutivo su programa de formación a empresas, dirigido a mandos y directivos de las áreas de recursos humanos, **prevención de riesgos laborales y responsabilidad social corporativa.**

A los clásicos factores de riesgo cardiovascular: hipertensión arterial, diabetes, colesterol elevado, tabaquismo, obesidad y sedentarismo, se suman en el entorno laboral otros como el estrés

El programa se desarrollará a lo largo de cinco jornadas, la primera de las cuales tendrá lugar este miércoles **26 de junio en la Casa del Corazón (Madrid).** En ella

se abordará la importancia de la **motivación y el control del estrés.** Y es que, como recuerda el Dr. José Luis Palma, vicepresidente de la FEC, «el estrés induce cambios fisiopatológicos que explican el vínculo entre **ansiedad, depresión y enfermedad cardio y cerebrovascular**». Además, prosigue el experto, «a los clásicos factores de riesgo cardiovascular: **hipertensión arterial, diabetes, colesterol elevado, tabaquismo, obesidad y sedentarismo,** se suman en el entorno laboral otros como el estrés, que desde 2012 está incluido como factor de riesgo cardiovascular en la **Guía Europea de Prevención Cardiovascular**».

Aceptación de la enfermedad

Para todos aquellos que hayan sufrido un evento cardiovascular, la **Dra. Helena García,** psicóloga investigadora del Hospital Universitario La Paz de Madrid, dará las pautas para llegar a la aceptación de la enfermedad. «La adaptación a un accidente cardiovascular cursa con muchas reacciones emocionales y desde los entornos laborales se puede favorecer esa adaptación para llegar a la aceptación de la enfermedad», detalla la experta. Además, «hablaremos **de cómo compatibilizar el cuidado de la salud con el desarrollo laboral,** que es también una parcela muy importante de nuestras vidas».

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años
CEMS-CEOS
centros de desarrollo de centros
de prevención de riesgos
laborales, F.F.S.P.

ACCIDENTES LABORALES

El estrés induce cambios fisiopatológicos que explican el vínculo entre ansiedad, depresión y enfermedad cardíaca y cerebrovascular

El manejo de la tensión, la autorregulación emocional y la comunicación con el entorno son algunas de las herramientas de gestión del control emocional de las que se hablará en la jornada. «Uno no se puede relacionar con lo que no conoce, por eso es importante el proceso de adaptación a la enfermedad que, incluso, puede tener impacto en determinados marcadores clínicos ya que un **paciente adaptado es más adherente**», explica la Dra. García.

Lacasa también destaca que, durante el año 2018 y según datos del Sector de Mutuas, más de 6.500 personas sufrieron un infarto agudo de miocardio, 6.400 padecieron algún tipo de disritmia y más de 6.300 tuvieron algún problema de hipertensión, seguidas por las anginas de pecho y las embolias o trombosis venosas. En su opinión, estas cifras ponen de manifiesto la importancia de fomentar este tipo de jornadas formativas que se realizan gracias a “la colaboración activa de ambas entidades”.

Fuente: www.abc.es

140 PERSONAS MURIERON EN EL TRABAJO HASTA MARZO EN ESPAÑA



El número de accidentes mortales durante el primer trimestre baja el 17,6% respecto al mismo periodo del año anterior

Un total de 140 personas perdieron la vida en un **accidente de trabajo** en los tres primeros meses del 2019, el 17,6% menos que en el mismo periodo del año anterior. Así lo reflejan los datos del **Ministerio de Trabajo**, publicados este martes, que, no obstante, sí constatan un aumento de los siniestros que acabaron causando baja durante dicho periodo. Estos, concretamente, subieron el 5,9%, hasta un total de 151.070 accidentes de trabajo.

ACCIDENTES LABORALES

De los 140 trabajadores que murieron en accidente de trabajo en los tres primeros meses del año, 109 fue fruto de un siniestro en el mismo centro de trabajo y los 31 restantes en desplazamientos de camino o de vuelta a casa. En Catalunya se contabilizaron 20 accidentes mortales hasta marzo. Y fue en el sector servicios, que emplea a casi tres de cada cuatro asalariados en España, donde más se registraron, un total de 77 accidentes mortales.

En los datos de marzo destaca también el fuerte descenso del índice de incidencia de siniestros entre el colectivo de **autónomos**, que bajó el 50,8% respecto al mismo periodo del año anterior.

Fuente: www.elperiodico.com

LOS CIENTÍFICOS AVANZAN EN LA DETECCIÓN DEL SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA CON UNA PRUEBA DE SANGRE

El biomarcador fue capaz de identificar correctamente a quienes padecían el trastorno

Científicos en Estados Unidos han explicado que han logrado **avances en el desarrollo de una posible prueba de diagnóstico para el síndrome de fatiga**

crónica, caracterizado por agotamiento general. Son investigadores de la Escuela de Medicina de la **Universidad de Stanford**. Han realizado un estudio piloto a 40 personas, la mitad de las cuales eran saludables y la otra mitad tenía el síndrome. La prueba de biomarcador potencial identificó correctamente a quienes padecían el trastorno.

Se calcula que el síndrome de fatiga crónica afecta hasta 17 millones de personas en todo el mundo. Los síntomas incluyen **fatiga invalidante, dolor en las articulaciones, cefaleas, trastornos del sueño y aislamiento**. Hasta ahora no se ha establecido ni causa ni un diagnóstico para la condición, que puede confinar a los pacientes a estar en cama o sin salir de su casa por años.



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo

La investigación, publicada el lunes en la revista Proceedings of the National Academy of Sciences, analizó muestras de sangre de voluntarios usando un **“prueba nanoelectrónica”** que mide los cambios en pequeñas porciones de energía como indicador de la salud de las células inmunológicas y el plasma sanguíneo.

Así es la prueba de sangre

Los científicos **“resaltaron” las muestras de sangre usando sal** y luego compararon las respuestas. Los resultados, dijeron, mostraron que todas las muestras de sangre de pacientes con fibromialgia **creaban una subida evidente**, mientras que las personas con controles saludables se mantenían relativamente estables.

“No sabemos exactamente por qué las células y el plasma actúan de esa forma, ni qué están haciendo”, dijo Ron Davis, profesor de bioquímica y genética que codirigió el estudio. **“Vemos claramente una diferencia en la forma en la que procesan el estrés las células inmunes de personas sanas y con síndrome de fatiga crónica”.**

Otros expertos no relacionados directamente con el estudio advirtieron, no obstante, que **los hallazgos mostraban que aún queda un largo camino antes de encontrar un**

biomarcador que pueda establecer un diagnóstico de fibromialgia y que los distinga de otras condiciones con síntomas similares.

Fuente: www.cadenaser.com

LOS ASISTENTES DE VOZ HAN LLEGADO PARA QUEDARSE

Capgemini, en su investigación **“Conversational Commerce”**, señala que más de la mitad de los internautas (51%) ya son usuarios de asistentes de voz, en gran parte a través de sus teléfonos móviles (81% de ese 51). Según este estudio, en 2021 el 40% de los encuestados dice que elegiría un asistente de voz en lugar de una aplicación móvil o sitio web.

En cuanto a las preferencias que definen el uso de los asistentes de voz en lugar de los sitios web y las aplicaciones, las primeras tres respuestas fueron: **“es más conveniente”**, **“me permite realizar múltiples tareas y hacer cosas con las manos libres”** y **“me ayuda a automatizar mis tareas de compra rutinarias”.**

Y cuando se pregunta por qué prefieren usar estos dispositivos en lugar de

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años **CEBS-CEOP** Centros de Estudios y Operaciones

NUEVAS TECNOLOGÍAS

asistentes humanos en una tienda o centro de llamadas, los resultados fueron: “es más rápido”, “es más conveniente” y “proporciona mayor elección”.

El lugar preferido por los usuarios para los asistentes de voz es la sala de estar

¿A dónde van esos altavoces? De acuerdo con el Smart Audio Report de NPR y Edison Research, en los hogares con un solo altavoz inteligente, la mayoría (52 por ciento) de los encuestados dijo que lo colocaron en la sala de estar, en una sala familiar o en un estudio. Los siguientes lugares más populares fueron la cocina y el dormitorio principal. Las principales razones para tener un altavoz inteligente son escuchar música y hacer preguntas sin necesidad de escribir.

Curiosamente, las tres actividades principales indexadas por ciertas partes del día (en orden) fueron **obtener información del tráfico, clima e informes de noticias** (por la mañana) y encontrar restaurantes / negocios, solicitar recetas / consejos de cocina y pedir comida (por la tarde).



Sin embargo, **reproducir música fue el comando de voz más utilizado** según afirman casi todas las encuestas. Según Adobe Analytics, el 61 por ciento de los encuestados ponen la música en primer lugar. Los usuarios de altavoces inteligentes siguen utilizando sus dispositivos de forma abrumadora para escuchar audio; casi todos (90%) dicen que escuchan música en el altavoz en una semana típica, mientras que el 68% escucha noticias y podcasts.

Los comandos de voz son otra de las funcionalidades más utilizadas; alrededor del **81% de los usuarios reportan usar búsquedas de comandos de voz para obtener información en tiempo real**, como las condiciones del tráfico y el clima.

Según una investigación de Pew Internet, el 55% de los usuarios dicen que “una de las principales razones” es que **estas aplicaciones les permiten interactuar**

con sus dispositivos sin usar sus manos.

Dicen que usan asistentes de voz porque son divertidos (23% lo citan como una “razón importante”), porque hablar con el asistente se siente más natural que escribir (22%) o porque estos programas son más fáciles de usar para los niños (14%).

Fuente: www.elempresario.com

RECUPERA FOTOS BORRADAS, VÍDEOS Y DOCUMENTOS



Recuperación datos borrados

A veces, las cosas parecen ir de mal en peor cuando estás tratando con tus datos. Por eso te encantará tener este programa en tu arsenal informático.

Este software gratuito de recuperación de datos está diseñado para recuperar archivos perdidos, incluidos vídeos, documentos y archivos de discos duros, CD-ROM y fotos perdidas (de ahí el nombre de PhotoRec o Recuperación de fotos) de la memoria de la cámara digital, CompactFlash, Memory Stick, Secure Digital/SD, SmartMedia, MMC, etc.

El recuperador de archivos

PhotoRec ignora el sistema de archivos y persigue los datos subyacentes, por lo que seguirá funcionando incluso si el sistema de archivos de tus medios ha sido dañado o reformateado. En la mayoría de los casos, PhotoRec puede recuperar el archivo completo sin ningún problema.

PhotoRec funciona combinando el disco duro, buscando los bits de datos que conforman el documento o la foto que se eliminó. Cuando se reúnen todos los bits de información, PhotoRec puede volver a juntarlos y ¡listo! tienes tu documento.

Sin embargo, si no se pueden recuperar suficientes datos del elemento, entonces se pierden y ni siquiera PhotoRec puede recuperarlos. Es muy importante que detengas todo para recuperar tu elemento en el momento en que descubras que se ha perdido.

Esto significa que cuando ejecutas PhotoRec, necesitas enviar los datos recuperados a un dispositivo de almacenamiento diferente, ya que sobrescribirá y dañará los datos que estás buscando.

Nota: PhotoRec está emparejado con el programa TestDisk que recupera las particiones perdidas y hace que los discos que no inician se reinicien nuevamente.

Fuente: www.cepymenews.es



40 **CEME-CEOE**
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA
1979
2019
años comprometidos contigo


PLAZA 1º DE MAYO 1 BAJO DCHA.
52004 MELILLA


Contacto

 952.67.82.95  633.08.29.50

Página web: www.prevencioncemelilla.org
E-mail: prevencion@cemelilla.org

Síguenos

 [ceme_melilla](#)

 [CEME-CEOE](#)

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.F.S.P.

40 **CEME-CEOE**
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA
años comprometidos contigo