

Ibermutuamur acoge el Foro Aranzadi Salud

Tres grandes temas han acaparado la atención en las últimas sesiones del Foro Aranzadi celebradas durante los meses de diciembre, enero y febrero: la responsabilidad terapéutica, la enfermedad profesional, y el derecho a la información y responsabilidad alimentaria.

Los profesionales del ámbito Jurídico, Farmacéutico, y Sanitario, tienen en el Foro Aranzadi un espacio de encuentro, formación continua, y reflexión conjunta, a través del cual pueden actualizar los conocimientos necesarios para actuar de forma adecuada en el terreno del Derecho de la Salud.

A lo largo de las distintas sesiones, el Foro ha contado con las intervenciones de Antonio Vicente Sempere, director del mismo, Manuel Amarilla, presidente del Grupo Europeo de Derecho Farmacéutico (EUPHARLAW), y Nuria Amarilla, consejera delegada y responsable del Área de Salud Alimentaria de EUPHARLAW, entre otros.

La segunda sesión del Foro Aranzadi, celebrada en diciembre, puso sobre la mesa de debate el

tema de la responsabilidad terapéutica, haciendo especial hincapié en el derecho a la información terapéutica, entendiéndolo como tal, aquella que origina la industria farmacéutica supervisada por las Administraciones Sanitarias, y que el médico utiliza mediante la prescripción y el farmacéutico con el consejo idóneo. En esta materia, el derecho a la información terapéutica, Manuel Amarilla hizo referencia a las nuevas funciones de todos los protagonistas con arreglo a una información terapéutica que no está demasiado regulada legislativamente, pero que jurisprudencialmente sí se va perfilando.

Las enfermedades profesionales centraron la atención de la tercera sesión del Foro. Javier Sanz, jefe de los Servicios Médicos de Prevención de Deloitte explicó tanto la diferencia entre las prestaciones que se perciben por enfermedad profesional (aquella que se desarrolla como consecuencia de la ejecución del trabajo) y enfermedad común (la que sobreviene por causas no laborales), como los cambios que se han producido con el nuevo cuadro de enfermedades profesionales. Además, Sanz explicó que el hecho de que los jóvenes tengan más accidentes puede deberse, entre otras muchas cosas, a que los centros que modulan la percepción del riesgo en el cerebro maduran de forma tardía.



Dr. Javier Sanz, jefe de los Servicios Médicos de Prevención de Deloitte.



Manuel Amarilla, presidente del Grupo Europeo de Derecho Farmacéutico (EUPHARLAW).

“

El primer lunes de cada mes, desde enero hasta junio de 2008, expertos y profesionales en ejercicio del derecho de la salud imparten las sesiones formativas del Foro Aranzadi



Nuria Amarilla, consejera delegada y responsable del Área de Salud Alimentaria del Grupo Europeo de Derecho Farmacéutico (EUPHARLAW).

En la cuarta sesión se habló de la Información y Responsabilidad Alimentaria, un tema que afecta directamente a los consumidores. A lo largo de la sesión Nuria Amarilla explicó la normativa y novedades existentes a este respecto y destacó varios casos de alimentos conocidos que anuncian propiedades milagrosas (alimentos adelgazantes, reductores del colesterol...), pero que en la práctica tienen consecuencias imperceptibles en nuestro organismo si no se siguen unos hábitos de vida adecuados.

El primer lunes de cada mes, desde enero hasta junio de 2008, expertos y profesionales en ejercicio del derecho de la salud imparten las sesiones formativas del Foro Aranzadi. Estas sesiones constan de dos partes: una primera en la que se actualizan las novedades normativas, jurisprudenciales

Futuros Foros Aranzadi

Los próximos Foros programados se celebrarán durante los meses de abril y junio de 2008, los primeros lunes de cada mes, trasladándose, cuando éste sea festivo, al lunes siguiente. Constarán de una parte genérica, donde serán tratadas cuestiones relativas a las novedades normativas, bibliográficas y jurisprudenciales en los ámbitos del Derecho Sanitario y del Derecho Farmacéutico, que irá seguida de una tertulia sobre temas actuales, conducidas en cada caso por un profesional de reconocido prestigio.

Tertulias programadas: temas e intervinientes

■ Lunes, 7 de abril de 2008

LA PROTECCIÓN DE DATOS EN EL SECTOR FARMACÉUTICO

Francisco Almodóvar Navalón
Responsable del Área de Protección de Datos de Eupharlaw

■ Lunes, 2 de junio de 2008

NUEVOS ESCENARIOS EN POLÍTICA FARMACÉUTICA

Manuel Amarilla Gundín
Presidente del Grupo Europeo de Derecho Farmacéutico (Eupharlaw)

■ Lunes, 5 de mayo de 2008

OBJECCIÓN DE CONCIENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO

Magdalena Nogueira Guastavino
Letrada del Tribunal Constitucional
Profesora Titular de la Universidad Autónoma de Madrid

denciales (para lo que se analizan varias sentencias relacionadas con el Derecho de la Salud), y doctrinales en materia sanitaria, y una segunda parte, que complementa a la anterior, en la que se profundiza en una materia concreta.

El Foro Aranzadi es una iniciativa de la editorial Aranzadi, que cuenta con la colaboración de Eupharlaw e Ibermutuamur, y que está dirigida, fundamentalmente, a estudiantes de carreras relacionadas con las Ciencias de la Salud, médicos, abogados especialistas en Derecho de la Salud, funcionarios, sindicalistas y representantes de los trabajadores.

¿Cuáles son las conductas más desquiciantes de los empleados tóxicos?



“Lo que los jefes no pueden contar de su día a día”

Generar conflictos en el equipo, escaquearse y holgazanear, ser incompetente, engañar o robar, perder el tiempo y ausentarse voluntariamente, ser arrogante y presuntuoso, y actuar contra el jefe son, por ese orden, los 7 comportamientos más desesperantes para el 97,2% de los jefes.

El estudio refleja ciertas diferencias entre las conductas señaladas por los directivos masculinos frente a sus homólogas directivas sobre todo en lo que respecta a los comportamientos arrogantes y “anti jefe”.

Los resultados se basan en más de 3.000 casos relatados por 650 directivos españoles.

A menudo se cuestiona la falta de buenos jefes, comprensivos y que sepan combinar con acierto la firmeza y el buen trato al equipo. Pero ¿Por qué tantos profesionales destacados, que son ascendidos a jefes, acaban con comportamientos tan lejanos al liderazgo ejemplar, a la motivación y al nivel profesional que parecían tener? ¿Será que es mucho más difícil de lo que la mayoría piensa no sucumbir a las duras pruebas a las que les someten ciertos empleados? ¿Qué situaciones límites se encuentran los jefes?

Tras un análisis minucioso de más de 3.000 experiencias de casi 650 directivos Otto Walter, ha detectado cuáles son los comportamientos más desesperantes de sus empleados directos, aquellos que les han provocado tal estrés y decepción como para tentarles a abandonar el trabajoso camino del liderazgo. El resultado permite establecer 7 grandes conjuntos que reflejan el 97,2% de las conductas más indignantes de empleados perjudiciales, esos que merecen el apelativo de empleados tóxicos.

LAS 7 SITUACIONES MÁS DESESPERANTES *

(* Cada uno de los 7 grandes conjuntos de situaciones que a continuación se describen engloban muchos tipos de comportamientos. Aquí se recogen algunos ejemplos destacados.)

En el primer lugar del ranking el 90% de los jefes aseguran haberse enfrentado a empleados provocadores de conflictos, que contaminan el clima laboral, critican y manipulan a terceros y no colaboran con los demás. Dentro de este conjunto de actitudes algunos también señalan conductas más graves como las actitudes sexistas –incluso el acoso sexual-, la mala educación o la desconsideración a sus jefes.

El segundo de los comportamientos más irritantes para los jefes –señalado por el 62%- es el escaqueo y la holgazanería, es decir los que hacen el mínimo de trabajo, evaden sus responsabilidades y demuestran pasotismo e indiferencia ante tareas complicadas o que no les gustan.

Casi la mitad de los jefes (47%) señala la incompetencia como una de las actitudes más desquiciantes con las que se han encontrado. Realizar mal o torpemente las tareas encargadas, interpretar incorrectamente las instrucciones que les dan o no cumplir con los plazos son algunos ejemplos de situaciones auténticamente “agota-jefes”. Una cosa es que alguien sea un poco más flojo o lento para aprender y otra es la verdadera torpeza. Además hay que tener en cuenta que la mayoría de mandos no pueden elegir a sus equipos, sino que se encuentran con el que hay, y con ese deben avanzar. La cuarta situación más padecida por los jefes es el fraude, mentiras y robos. Acusar falsamente, falsificar documentos, robar material, quedarse con dinero que no es suyo o utilizar la tarjeta de

la empresa con fines personales, entre otros, son comportamientos señalados por 2 de cada 5 jefes.

La siguiente situación más común, señalada por el 33% de los encuestados, es la de empleados que pierden el tiempo intencionadamente o abusan del absentismo voluntario, ya sea al incumplir los horarios, atender cuestiones personales en el trabajo, charlar con los compañeros en exceso o coger bajas frecuentes injustificadas.

Los dos últimos grandes grupos de situaciones “estropea-jefes” comparan el deshonor de haber sido identificadas por el 27%, es decir, por 1 de cada 5 jefes.

Por un lado destacan los comportamientos que podemos denominar “anti-jefes” entre los que se encuadran aquellos que tratan de desacreditarlos, desprestigiarlos, criticarlos e incluso amenazarlos. Por otro lado y cerrando el ranking se encuentran las actitudes de arrogancia y los comportamientos soberbios e impertinentes por parte de los empleados hacia los jefes, buscando siempre el protagonismo y sin asumir los propios errores.

LAS JEFAS, IGUAL DE COMPLICADO O INCLUSO MÁS

Según el estudio, las jefas han tenido que aguantar en mayor medida actitudes hostiles de ciertos empleados que sus colegas masculinos.

En concreto las diferencias las encontramos en comportamientos de “Arrogancia y superioridad”, que afirman haber vivido un 38% de mujeres directivas, frente a un 24% de los hombres. Igualmente se nota una diferencia en contra de las jefas, aunque en menor medida, en las que han padecido conductas “Anti-jefe”: un 30% de ellas así lo afirma frente al 26% de los jefes masculinos. Parece quedar claro que hoy por hoy las directivas aún tienen que soportar a ciertos personajes que no aceptan de buen grado ser mandados por una mujer, aunque se da el caso de que entre los empleados “díscolos” que se comportan de forma insolente con sus jefas se encuentren también mujeres.

FRANCISCO MURO
Presidente de Otto Walter

RANKING DE LAS CONDUCTAS MÁS DESQUICIANTES

SITUACIÓN	% DE JEFES QUE LO HAN VIVIDO
1- GENERAR CONFLICTOS Y NEGATIVIDAD EN EL EQUIPO:	90%
2- ESCAQUEO Y HOLGAZANERÍA:	62%
3- INCOMPETENCIA, TRABAJAR FATAL:	47%
4- ENGAÑAR, ROBAR, MENTIR:	40%
5- PERDER EL TIEMPO, ABSENTISMO VOLUNTARIO:	33%
6- ARROGANTE Y PRESUNTUOSO:	27%
7- ACTUAR CONTRA SU JEFE:	27%