

# PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

Revista informativa de seguretat, salut i medi ambient a l'àmbit del treball

Nº 36  
Desembre 2013

L'avantprojecte de llei de Mútues culpabilitza al treballador i privatitza el sistema sanitari .

---

**El downsizing ( reducció de plantilla )  
Un nou risc psicosocial ?**

---

La primera Norma Española específica que recuerda el deber del empleador de evaluar los riesgos Psicosociales desde el inicio.



Illes  
Balears

**VOS DESITJA SALUT I TREBALL**

**feliç any 2014**



APRENDE EN CABEZA AJENA,  
DEFIENDE TUS DERECHOS.



www.ugtbalears.com

Secretaria de Salut Laboral i Medi  
ambient UGT Balears  
Gabinet Tècnic Salut Laboral

**Des del primer dia de la baixa, que sempre és prescrita per un facultatiu, la Mútua va a controlar al treballador, fins i tot entre els dies 1er al 4, que assumeix el treballador, i també del 5è al 15è dia que són pagats per l'empresari, que fins ara era el responsable del seu control.**

## editorial

# L'avantprojecte de Llei de Mútues culpabilitza al treballador i privatitza el sistema sanitari .

UGT manifesta la seva rotunda oposició a l'avantprojecte de la Llei de Mútues , el qual no ha estat informat , ni consultat , ni traslladat als sindicats malgrat la nostra reiterada sol·licitud del mateix .

En base a les declaracions de la ministra Fátima Báñez i de les notes exposades per Moncloa després del Consell de Ministres , UGT considera que :

1 . Es torna a confondre deliberadament el terme " absentisme injustificat " amb incapacitat temporal . És a dir , culpabilitza als treballadors pel simple fet d'estar malalt .

2 . Considerar el silenci administratiu com a positiu en les propostes d'alta provocarà que els treballadors s'incorporin malalts als seus llocs de treball .

3 . Els anomenats recursos ociosos són un argument per privatitzar . No és possible que mentre el Sistema Públic de Salut està tancant plantes hospitalàries i els professionals sanitaris incrementant les xifres d'atur , per la falta de pressupost , es consenti aquesta la privatització del sistema sanitari públic , derivant a qualsevol ciutadà a un hospital privat subcontractat per ella per fer proves diagnòstiques , augmentant de manera considerable els costos .

En definitiva rebutgem rotundament una norma innecessària que constitueix un nou atac directe als drets bàsics dels ciutadans i dels treballadors .

Núm 36– 4art. trimestre 2013

<b>Editorial:</b> .....	pàg. 2
<b>Articles:</b> El downsizing (reducció de plantilla).....	pàg. 3
<b>Articles:</b> Riscos psicosocials en el sector del comerç al detall.....	pàg. 6
<b>Jurisprudència</b> .....	pàg.14
<b>Jornada:</b> Jornada sobre igualdad de género en el ámbito laboral.....	pàg. 16
<b>Articles:</b> Homenatge a les víctimes del revellí de Sant Ferran.....	pàg. 18
<b>Articles:</b> El boreout o aburrimiento en el trabajo.....	pàg. 19
<b>Articles:</b> Presentismo laboral.....	pàg. 21
<b>Contrapunt:</b> Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT-Balears....	pàg. 22

# El downsizing ( reducció de plantilla )

## Un nou risc psicosocial ?

El Downsizing , o reducció de plantilla , s'està convertint en un fenomen psicosocial de gran actualitat i que està acaparant cada vegada més l'atenció no només dels estudiosos del món laboral sinó també la preocupació de les institucions empresarials , sindicals , polítiques i socials .

### Què és el downsizing ?

Downsizing és la reducció , generalment significativa , del nombre de treballadors d'una organització , derivada de forts canvis orientats a aconseguir un millor acompliment .

Aquesta tendència afecta tot tipus d'organització , independentment de la seva grandària , gir i naturalesa.

El downsizing organitzacional és un conjunt d'activitats empreses pels nivells de direcció , per millorar l'eficiència , productivitat i competitivitat de l'organització. Representa una estratègia que afecta la mida de la força laboral de la companyia i , per conseqüència , als seus processos .

### Origen i efectes del downsizing

S'estima que el terme " downsize " s'encunya l'inici de la dècada dels setanta en la indústria automobilística dels Estats Units per referir-se a la contracció o disminució de producció del sector . A partir de 1982 , va començar a ser aplicat a la reducció d'empleats d'una firma , ús que se li ha donat des de llavors .

La situació actual de crisi està desencadenant una reducció massiva de la esforç de treball , sent argumentada com d'una reacció defensiva a la pròpia crisi , així , el downsizing , està afectant amb força a sectors laborals que s'havien considerat posseïdors d'una major estabilitat . D'altra banda , les conseqüències per als desplaçats són també diferents a les que estàvem acostumats .

En conseqüència , la seguretat en el treball es presenta amb molta més fragilitat que en el passat , fins i tot tractant de personal format , eficient , amb experiència o nivell de direcció . Els seus efectes més representatius són sobre :

- Treballadors millor remunerats .
- Executius i empleats d'oficina .
- Empleats de carrera . Estudis recents mostren que a major edat la probabilitat d'acompliment ha tendit a créixer .
- Empleats d'empreses més grans .
- Dificultats en la reubicació . Un altre símptoma típic del downsizing és que els empleats relativament ben pagats que perden la feina estan trobant més dificultats que en el passat per reubicar i , quan aconseguen una nova feina , el seu salari és bastant inferior al que estaven acostumats .

### Conseqüències psicològiques del downsizing

Les reestructuracions generen conseqüències negatives , tant per als que són acomiadats com per als qui continuen en l'organització , a qui els autors solen anomenar supervivents .

Les conseqüències per als que pateixen Downsizing , solen tenir patrons comuns , sent les conseqüències més greus les psicològiques . La simptomatologia pot ser molt diversa , però l'eix principal de les conseqüències que es pateixen sempre l'ansietat , i els seus efectes potencials són :

- Insomni .
- Pensaments obsessius .
- Pèrdua de gana .
- Astènia .
- Indecisió .
- Dificultat per a la concentració .
- Fatiga .
- Irritabilitat .
- Nerviosisme .
- Disfuncions menstruals .
- Cefalees .
- Problemes gàstrics .

Aquest tipus de problemes poden donar lloc al fet que el treballador o treballadora , amb l'objecte de disminuir l'ansietat , desenvolupi comportaments evitatius , com ara dependència als ansiolítics i altres tipus d'addiccions , que a més de constituir comportaments patològics en si mateixos , estan en l'origen d'altres patologies .

Una de les característiques més perceptibles del downsizing són les conseqüències que aquest produeix en el personal que es queda a l'empresa després d'un acomiadament massiu , síndrome anomenat per molts autors com la "síndrome del supervivent " .

### EXEMPLE PRÀCTIC

" Ahir ens van comunicar que la nostra botiga seria una de les que patiria un famós ERE , i jo pensant que només era per grans empreses, que il · lusa .

Treball en una coneguda cadena de botigues i encara que sabíem que la cosa no caminaven bé per això de la crisi , no t'imagines que pugui arribar el moment d'haver de dir : aquí s'acaba .

Hem de treballar fins a finals de novembre , ja veus quina gràcia , estic trencada per dins i haver de seguir somrient a la gent . No sé si això és bo per la meua salut mental ...

EIPaís.com Història d'un ERE

### La síndrome del supervivent , conseqüències del downsizing

La síndrome del supervivent és una patologia organitzacional que apareix en aquells llocs que han patit un procés d'ajust . També els individus que conserven la seva feina després de retallades massives pateixen estrès , a més la síndrome comporta sensacions d'incertesa , còlera , culpa i desconfiança . Se senten a la vegada contents per tenir feina i culpables que els seus companys de treball hagin estat acomiadats . Mentrestant , les pressions de

treball sobre ells solen incrementar considerablement a causa del seu intent per fer les tasques dels seus antics col · legues . També es pregunten : " Seré jo el pròxim que acomiadin ?

### Efectes i conseqüències

La inseguretat en el treball és una característica dels nous canvis en les organitzacions .

La reducció de plantilla és un important factor de risc laboral i que té un poderós efecte causant :

- Por , inseguretat i incertesa .
- Frustració , ressentiment i ira .
- Tristesa , depressió , estrès , ansietat , culpa .
- Injustícia , traïció i desconfiança .
- Pèrdua de compromís , lleialtat , motivació i sentiment de pertinença cap a l'organització .

Els " salvats " passen després d' un ERE per les mateixes fases del dol que qualsevol persona en viure la mort d'un ésser estimat . Sembla exagerat , però és així . Les conseqüències físiques i emocionals de romandre en l'empresa després d'un acomiadament massiu repercuteixen directament en la salut del treballador i en els beneficis de l'empresa.

Aquestes alteracions en les emocions dels individus tenen com a contrapartida certes modificacions del seu comportament laboral:

- Propensió a evitar el risc .
- Tendència a culpar els altres .
- Necessitat de justificar-se a si mateix i donar explicacions .
- Mecanització del treball i les estructures organitzacionals . Això inclou :
  - Restriccions en el processament de la informació : increment en l'estandardització de tasques i procediments .
  - Disminució d'autonomia i centralització d'autoritat .



-Conservació de recursos : esforços per evitar malbarataments i racionalització del treball com a menor varietat d'habilitats i identitat de tasques .

### EXEMPLE PRÀCTIC

La síndrome cultura de l'acomiadament : Com tranquil·litzar els supervivents ?

El procés d'acomiadament es va produir en un sol dia . Es va dir a cada empleat que estigués en el seu escriptori a les nou del matí. Aquells que rebien una crida a l'oficina del director a primera hora van ser acomiadats . Els van donar uns sobres rosa , els seus xecs de pagament respectiu i indemnització . Després els agents de servei de vigilància els escortaren als seus escriptoris perquè recollissin els seus objectes personals , i després els van escortar fins a la porta . Els altres empleats van ser reunits en una oficina al voltant de les onze del matí per discutir les seves noves obligacions , ja que la reestructuració es va iniciar immediatament. Els rumors al dia següents eren molt forts , es deia que el següent grup no rebria el seu sou complet i

que s'havia convidat a alguns directius que aprofitin aquesta ocasió , perquè ja no hi haurà una altra ... Ahí m'oblidava que sóc empleat d'Apple Computer , un de les empreses més innovadores en la indústria de la informàtica . Una empresa pot experimentar una productivitat molt baixa i pateixen estrès . Molts hauran perdut amics importants amb la reducció. Alguns poden experimentar les mateixes emocions d'aquells que han sobreviscut a una " tragèdia" .

<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/despido-un-proceso-que-no-debe-ser-traumatico.htm>



# RISCOS PSICOSOCIALS EN EL SECTOR DEL COMERÇ AL DETALL

El personal de comerç suporta una elevada càrrega mental . Aquesta càrrega mental està determinada principalment per uns alts nivells d'atenció , un excés de quantitat de treball , i el haver de treballar molt ràpid durant més de la meitat de la jornada laboral . La multifuncionalitat o les reduccions de plantilla , incrementen encara més la càrrega mental que suporten aquests treballadors .

Aquesta situació , juntament amb la cada vegada menor autonomia que tenen els professionals d'aquest col·lectiu , la inestabilitat laboral i la baixa aportació al desenvolupament personal i professional del contingut de les tasques que desenvolupen , són els principals factors que afecten aquests treballadors . Situacions com no poder absentar o abandonar el lloc de treball , fins i tot per poder anar al bany , les dificultats per realitzar les pauses i descansos reglamentaris pels elevats ritmes de treball i l'escassetat de plantilla , la realització de tasques monòtones , poc interessants , repetitives i de curta durada , la manca de participació , en la realització i planificació del treball , o la inseguretat laboral , són els més subratllats .

Aquest escenari empitjora per a aquells treballadors amb unes condicions laborals més deficients , amb baixos salaris i contractes , tant eventual com a temps parcial . Són situacions que afecten els treballadors més joves i , especialment , a les dones i , que en molts casos , suposa que es vegin exposats a unes pitjors condicions laborals , suportant una major pressió per la por a perdre el seu lloc de treball , el que es tradueix en un major estrès i ansietat .

Així mateix , aquests factors perjudiquen molt les relacions laborals afectant greument el clima laboral dins l'empresa i danyant les relacions entre companys i amb els comandaments . Aquest deteriorament de les relacions laborals es veu aguditzat per l'absència de canals de comunicació adequats per a la resolució dels problemes que sorgeixen en l'entorn laboral , donant lloc a l'aparició de conflictes en els centres de treball i que , en alguns casos , es manifesten en episodis de violència laboral .

Tots aquests aspectes incideixen directament en l'estrès laboral a què es troben exposats els professionals d'aquest col·lectiu , generen insatisfacció ; augmenten la rotació del personal dins del sector i incrementen les baixes laborals per ansietat i depressió . En molts casos, els treballadors pateixen aquest tipus d'ambients laborals de forma intensa i prolongada en el temps , de manera que acaben manifestant símptomes de burnout , caracteritzat per un fort esgotament emocional , una gran insatisfacció professional i un creixent sentiment d'indiferència i despersonalització laboral .

Pel que fa a la violència en el treball una de les preocupacions principals se centra en els robatoris i atracaments , que afecten fonamentalment al personal de la línia de caixes o que maneja diners en efectiu . Les deficients mesures de seguretat existents en alguns centres , fa que molts d'aquests treballadors hagin patit un o diversos atracaments . Aquesta situació genera un increment de la tensió en el seu lloc de treball que afecta tant a les víctimes d'aquests successos com als companys, que sense haver-los patit consideren que poden ser víctimes de situacions similars en un futur . Així mateix , els treballadors revelen que , no només pateixen les conseqüències físiques i psicològiques d'aquests fets delictius , sinó que, de vegades , es veuen pressionats per part de l'empresa en la identificació dels agressors , sota la " amenaça" de perdre el lloc de treball .

A més d'aquests actes de violència externa , també es produeixen situacions de violència dins de l'entorn laboral , fonamentalment d'índole verbal i conductual . Van més enllà de mers conflictes , tot i que aquests poden resultar un brou de cultiu perfecte per a aquest tipus de conductes violentes .

Es tradueixen principalment en insults , menyspreus , gestos , tractes vexatoris o denigrants ... , que es produeixen més habitualment de comandaments a treballadors .



Actes que es veuen agreujats quan l'empresa els "justifica", com estils autoritaris que generen més que qüestionables increments de productivitat i del rendiment dels treballadors, i decideix no afrontar amb polítiques de tolerància zero.

L'assetjament psicològic laboral pot entendre com la màxima expressió de conductes psicològicament agressives. Conductes focalitzades sobre determinats treballadors que busquen la seva destrucció personal i laboral. Camuflades després plantejaments organitzatius que es tradueixen en canvis de lloc de treball indegudament justificats, aïllament de professional, en obstacles per accedir a formació, ascensos o al cobrament d'incentius..., i que tenen com a objectius que el treballador acabi per abandonar l'empresa.

La manca d'avaluacions de risc que inclouen els riscos psicosocials, redunda encara més en la precarietat de les condicions de salut dels treballadors d'aquest col·lectiu, ja que al no estar reconeguts els factors de risc presents en l'àmbit laboral, no generen la necessitat d'establir mesures preventives i correctores i per tant, comporten una degradació del benestar d'aquests treballadors.

Així mateix, l'absència de protocols d'actuació per a la prevenció i actuació davant de situacions de violència i assetjament laboral, o l'existència de protocols merament formals, però que no s'apliquen de manera efectiva, i que en cap cas solen comptar amb la participació de els treballadors en la seva elaboració, posada en marxa i execució, es tradueix en un ineficax tractament dels conflictes i les situacions de

violència, sigui quina sigui la seva naturalesa, enquistant els problemes dins l'organització de l'empresa, on les víctimes són sempre els treballadors.

#### PROPOSTES D'ACTUACIÓ / SOLUCIONS

La prevenció dels riscos laborals compta amb un primer obstacle que és la manca de cultura preventiva a les empreses. Per això, no és estrany que, en molts casos, fins i tot quan ens referim als riscos, considerats "tradicionals", com poden ser els relacionats amb la seguretat i higiene en el treball, ens trobem una manca manifesta en el desenvolupament i aplicació de polítiques i sistemes de gestió preventiva, en perjudici de tractaments merament formals i ineficaços que no permeten garantir unes adequades condicions de seguretat i salut per als treballadors.

Per això, cal unir esforços, no ja només per crear consciència en les empreses sobre la importància d'invertir en prevenció, d'invertir en salut, sinó aconseguir integrar en la gestió empresarial conceptes com ara l'ergonomia en lloc de treball i els riscos psicosocials que també tindran una important incidència sobre el benestar laboral dels treballadors.

Així mateix és de gran importància que tant els treballadors, com als delegats de prevenció disposen de tots els mitjans necessaris, per aconseguir que els empresaris prenguin consciència que els riscos laborals, incloent els psicosocials són intrínsecs a tota activitat professional, sigui aquesta quina

sigui , que es poden prevenir , que s'han prevenir, i que s'han d'adoptar totes les mesures necessàries per intentar evitar-los.

Si aconseguim que interioritzi la prevenció , com una eina de treball més , i integrem la prevenció en l'organització del seu treball diari , estarem més prop de l'objectiu final , que no és altre que el de garantir la seguretat i salut dels treballadors - física , psíquica i social - .

En aquest sentit considerem que és una tasca primordial mesurar i quantificar , amb la major fiabilitat possible , els indicadors de risc que incideixen sobre la seguretat i salut dels treballadors , primordialment en matèria de riscos psicosocials .

En el nostre camí ens trobarem grans - però no per això insalvables - dificultats , degudes , per una banda a la complexitat i multicausalitat dels riscos psicosocials i , d'altra , al fet que hi ha , a més d'una influència quantitativa , una gran influència de factors qualitius de diversa naturalesa, el que complicarà el seu estudi , anàlisi i aplicació , a diferència del que pot passar amb altres riscos relacionats amb la seguretat i higiene en el treball, la relació causa - efecte - prevenció , pot resultar més evident .

Així doncs, amb el rerefons que les característiques personals influiran en la incidència dels riscos psicosocials sobre la persona , hem d'evitar caure en la idea , molt estesa en el col·lectiu empresarial que els riscos psicosocials són un problema individual, que només es pot abordar persona a persona , una vegada que el treballador pateix les conseqüències. Cal abordar els riscos psicosocials des d'una òptica global i així evitar caure en la temptació - sempre fàcil - de culpabilitzar al treballador de la situació que suporta i de les conseqüències que pateix, com a resultat d'unes deficientes condicions de treball .

Moltes vegades el treballador no té els mitjans i recursos per prevenir-les, mentre que l'empresari / a té l'obligació d'utilitzar els mitjans i recursos que disposa per evitar-les.

La intervenció preventiva a l'empresa , des dels nivells més alts de la direcció, fins al propi treballador , és fonamental per aconseguir millorar les condicions de treball . L'eina preventiva fonamental és l'Avaluació de Riscos Laborals , que permetrà identificar les situacions que puguin comportar risc per a la seguretat i salut del treballador / a , evitant aquelles que puguin esmenar , incloses les que suposin un risc de naturalesa psicosocial , o adoptant totes les mesures preventives necessàries i oportunes , actuant en primer lloc sobre la font del risc , després sobre l'entorn de treball i finalment sobre l'individu . Un cop detectades les situacions de risc , l'organització haurà de planificar la posada en marxa de les mesures preventives previstes.

És cert que ja gairebé totes les empreses realitzen les avaluacions de risc , si bé presenten moltes mancances i es tracten en molts casos d'un compliment purament formal de la normativa preventiva . Aquestes avaluacions contemplan riscos de seguretat , higiene i , en ocasions i de forma parcial , aspectes ergonòmics relacionats amb el treball . No obstant això , quan es tracta d'abordar els riscos psicosocials , quan es tracten conceptes com estrès, assetjament laboral , càrrega mental , organització del treball ... , la primera reacció , per part dels empresaris- i moltes vegades única - és obviar totalment els mateixos a l'hora d'avaluar els riscos professionals . Són els grans absents , malgrat la seva , cada vegada major, influència en les patologies laborals , escudant-se en que si no hi ha treballadors que es " queixen " , no hi ha risc , i quan hi ha treballadors que es " queixen " és que tenen problemes personals que l'afecten al seu treball .

En matèria de riscos psicosocials qualsevol intervenció requereix:

- Sistema de comunicació clarament definit i eficaç
- Estil de comandament predominantment democràtic , que faciliti i promogui el diàleg entre totes les parts implicades .



- Consulta i participació dels treballadors , bé directament o a través dels seus representants , en totes aquelles qüestions que puguin afectar la seva seguretat i salut , i prèviament a l'adopció de mesures preventives . La participació dels treballadors en la prevenció , millorarà la posada en marxa i l'eficàcia de les actuacions preventives que es planegin dur a terme , perquè estaran interioritzades pels treballadors , com un instrument que millorarà la seva qualitat de vida en el treball .

Cal una correcta documentació i diagnòstic de la situació, que ens dirigeixi i encamini cap a una anàlisi i tractament adequat dels resultats . Per a això podem utilitzar com a fonts d'informació :

- Anàlisi sociolaboral .
- Anàlisi en profunditat del lloc de treball actual .
- Descripció cronològica del curs traumàtic dels esdeveniments hagut en els passats anys .
- Disseny i utilització de qüestionaris .
- Compliment de la definició de " mobbing " en els seus aspectes de freqüència , temporalitat i incorrecció d'acció soferta .
- Detecció dels diferents tipus d'actuacions .

Les actuacions preventives en matèria de riscos psicosocials hauran de partir de la realització d'una avaluació dels riscos psicosocials presents i d'una anàlisi exhaustiva dels llocs de treball . Un cop detectats els riscos s'han d'adoptar les mesures preventives oportunes per solucionar , implementant els corresponents programes d'intervenció .

Aquests programes d'intervenció han de proporcionar directrius per a la reestructuració de l'organització , l'establiment de procediments de treball , canvis en les dinàmiques de treball , disseny de les tasques , redisseny de les relacions socials i potenciació del concepte de grup humà , millores i cura del clima laboral i les relacions interpersonals , plans de formació i reunions formatives que solucionin els riscos psicosocials detectats . La supervisió i tutela d'aquests programes d'intervenció , la revisió de les polítiques , l'anàlisi d'incidents i resultats ,



l'establiment de mesures de control i correcció competència a l'empresari / a .

Els representants dels treballadors , per la seva banda , han d'estar vigilants en l'aplicació de les mesures previstes i comprovar que s'adopten i compleixen adequadament , i compleixen els objectius previstos . És fonamental que empresaris i treballadors treballin conjuntament i que totes les accions encaminades a desenvolupar, modificar i millorar les condicions laborals i les polítiques de seguretat i salut , siguin consensuades amb els treballadors o els seus representants , per així aconseguir els màxims nivells d'eficiència en la seva implantació .

Hi ha grans possibilitats d'èxit quan l'empresa decideix desenvolupar intervencions encaminades a :

- La política preventiva haurà d'implicar realment a tots els estaments de la direcció de l'empresa en la posada en marxa de mesures preventives orientades a salvaguardar la integritat i salut dels treballadors davant situacions de : violència en el treball , estrès i assetjament laboral .
- Elaborar i posar en marxa protocols d'actuació que estableixin mecanismes eficaços per a la solució de conflictes evitant que aquests puguin degenerar en situacions de violència i / o assetjament laboral .
- Promoure procediments d'actuació en matèria d'estrès i assetjament laboral fixant els principis generals de conducta de l'organització i un programa d'activitats ( informatives i formatives ) destinat a posar en pràctica aquests principis .

- Establir un sistema de gestió interna de queixes i conflictes , en el si de l'organització, en què participin tant l'empresa com els treballadors i que eviti represàlies i asseguri la imparcialitat i justícia en les seves resolucions .
- Establir sistemes de modernització i arbitri en funció de les diferents fases del model de resolució de conflictes .
- Promoure , fomentar i practicar un estil de gestió - lideratge , més democràtic des dels nivells més alts de la gestió, molt eficaços a l'hora d'incorporar nous valors en la cultura de l'organització .
- Millorar els sistemes de comunicació : ascendents , horitzontals i descendents .
- Comprovar , periòdica i sistemàticament , l'eficiència i agilitat dels sistemes de comunicació .
- Fixar estàndards morals , clars , assumits i acceptats per tots , que determinin que conductes i / o actituds són considerades acceptables , justes i tolerables i quines són per contra , reprovables , injustes i intolerables .

Quant a l'assetjament psicològic laboral o " mobbing " , les propostes que es poden determinar per evitar aquest tipus de conductes poden classificar-se en tres nivells d'actuació , atenent a la fase del conflicte en què s'apliquin . Així poden distingir mesures preventives i d'intervenció en les fases més primerenques , mesures d'intervenció en les fases intermèdies i mesures de suport a les víctimes en les últimes fases .

Les mesures preventives són únicament les que van a aplicar-se abans que s'hagi detectat qual-sevol signe de " mobbing " i destinades a evitar que es puguin materialitzar aquestes situacions . Aniran per tant dirigides a les quatre causes , potencialment més importants de l'assetjament psicològic laboral :

- Deficiències en el disseny del treball .
  - Eficiències en el lideratge .
  - La posició social de les víctimes .
  - Els baixos estàndards morals de l'organització .

Del que es tracta és d'aconseguir que les situacions que es puguin presentar es resolguin en la fase de conflicte , en què les alteracions per a la seguretat i salut dels treballadors i la convivència en el centre de treball seran menors .

En la fase de " mobbing " , pròpiament dita, són majors les dificultats que ens trobarem a l'hora de resoldre , d'una manera satisfactòria , el conflicte , existint clares dubtes sobre la possible reversibilitat dels efectes psicosomàtics que s'hagin generats sobre els individus que pateixen aquesta situació .



Les accions d'intervenció per lluitar contra els riscos psicosocials passen necessàriament per una tasca de millora de l'organització i en l'ambient psicosocial del lloc de treball , amb vista a reduir la tensió quotidiana , implicant , en moltes ocasions , l'increment de la participació i motivació en el treball.



# La primera Norma Española específica que recuerda el deber del empleador de evaluar los riesgos Psicosociales desde el inicio.

**Estefanía GONZÁLEZ COBALEDA**

Licenciada en Ciencias del Trabajo. Técnico superior de riesgos Laborales. Especialidad Ergonomía y Psicopsicología Aplicada. Universidad de Jaén.

Con fecha de 31 de julio de 2013 se publicó en el BOE una Orden Ministerial que lleva por título: “disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario”. Se trata de la **Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio** y su objeto es trasponer la referida Directiva comunitaria. Pese a lo que pudiera parecer por su título, se trata de una norma de gran importancia para el avance sustancial en la gestión de los riesgos psicosociales, no ya en ese sector, en el sanitario, urgido de ello, sino también para el conjunto de ramas de actividad, dada su vocación de generalidad, como aquí vamos a defender.

En efecto, se trata de una norma reglamentaria sectorial preventiva, una más entre las decenas existentes en el complejo sistema de regulación de la seguridad y salud en el trabajo. Una norma reglamentaria que desarrolla parcialmente el RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Concretamente, su principal objeto, lo que le da sentido, sería la de facilitar la prevención de las “heridas causadas a los trabajadores con el instrumental sanitario corto-punzante (incluidos los pinchazos de agujas)” –artículo 1, letra b) Orden ESS-, de ahí su doble dimensión sectorial y específica - por su objeto y por los sujetos afectados.

Sin embargo, es necesario adentrarse en la lectura de la Orden Ministerial para hallar una razón que avala una valoración muy diferente de su contenido, mucho más novedoso y de una gran proyección general.

Esta razón es que no se limita a proclamar un “enfoque integrado” de la prevención de riesgos profesionales, en el que se definan políticas de evaluación, prevención y reparación de riesgos, gran novedad de tal marco desde su entrada en vigor, allá por 1996, sino que lo concreta. En efecto, además de reconocerlo, lo exige de un modo muy específico, obligando de una manera expresa a evaluar todos y cada uno de los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores, incluyendo una mención expresa a la evaluación de los “factores psicosociales laborales...” –**artículo 5.3 Orden ESS de referencia**-, al tiempo que se debe “promover la cultura sin culpa”, de manera que los procedimientos de notificación hagan inclusión también de “incidentes”, centrándose “en factores de orden sistémico más que en errores individuales” –artículo 4.11 Orden ESS.

Centrados en esta diversa perspectiva, nuestro objetivo como el estudio se presenta doble. De una parte, exponer brevemente el contenido de la nueva normativa reglamentaria, evidenciando su origen comunitario y dialogado, por ser expresión de una “legislación comunitaria dialogada socialmente”, y el alcance de su contenido respecto de este tema específico, la evaluación de riesgos psicosociales. De otro, y sobre todo, poner de manifiesto su valor jurídico general, aplicable a todos los sectores de actividad, hasta el punto de clarificar de una vez por todas, entendemos, la doctrina judicial sobre la existencia de ese deber, por ejemplo a los efectos de imponer el recargo de prestaciones ex artículo 123 LGSS.

En todo caso, en un entorno de inseguridad laboral externa y galopante, como el español, por obra de la acción institucional de las reformas laborales, la preocupación por la salud psicosocial no sólo de los trabajadores sino de las organizaciones en las que prestan sus servicios y pasan una buena parte de sus vidas se convierte en una cuestión de primera magnitud, no ya sólo en el ámbito preventivo, sino social y laboral en general.

Como tantas otras normas laborales, de un signo –protector- u otro –mercantilista-, aprobadas en este tiempo, la Orden Ministerial que comentamos no nace por una decisión de libre voluntad de nuestro gobierno, sino como expresión del cumplimiento de un mandato de carácter normativo procedente del Derecho Social Comunitario. En este sentido, ya se anticipó que la Orden se considera el “instrumento idóneo” para transponer la Directiva 2010/32/UE.

Pero a su vez, como se decía, esta Directiva procede del Diálogo Social Comunitario. Si sobre estos “productos negociados” a nivel comunitario sobre materias preventivas se da cuenta a menudo en los diversos medios especializados, en el olvido más absoluto ha quedado la iniciativa que en noviembre de 2008 llevó a cabo las organizaciones europeas de interlocutores sociales HOSPEEM (Asociación europea de los empresarios del sector hospitalario y sanitario, una organización sectorial que representa a los empleadores) y EPSU (Federación sindical europea de los servicios públicos, una organización sindical europea). A través de ella, como recuerda el preámbulo de la Orden comentada, y con arreglo al artículo 138, apartado 4, y el artículo 139 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea –TCE-, se impulsaba la conclusión de un “Acuerdo marco comunitario” para prevenir las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario en general, y hospitalario en particular. Acuerdo que se alcanzaría en 2009 -17 de julio- y que, a diferencia de los otros dos específicos en materia de riesgos psicosociales, prefirió adoptar la modalidad de “acuerdo vinculante”, no ya “autónomo”, para reforzar la fuerza jurídica del mismo y, por lo tanto, su eficacia jurídica y social. Así, según el artículo 155 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea –TFUE-, pidieron que, dado que se trataba de una materia del artículo 153 TFUE, se aplicara mediante una Directiva del Consejo a propuesta de la Comisión.

Con esta base jurídica, la Comisión Europea elaboró una propuesta de Directiva al respecto, teniendo en cuenta el carácter representativo de las partes signatarias, el ámbito del Acuerdo, para el sector hospitalario y sanitario, su mandato, la legalidad de las cláusulas del Acuerdo Marco y la conformidad de éste con las disposiciones pertinentes relativas a las pequeñas y medianas empresas. Posteriormente, y tras informar la Comisión de su propuesta al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo, el Parlamento Europeo adoptó en febrero de 2010 una Resolución sobre la propuesta. Finalmente fue aprobada la Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010, que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU. En todo caso, al margen de esta clara elección por una fuerza heterónoma y no meramente autónoma de la “norma colectiva”, ha de quedar claro, porque así lo establece el preámbulo del Acuerdo y se refleja en la Directiva, que “el proceso de elaboración y aplicación de políticas en relación con el instrumental médico corto-punzante debería ser el resultado del diálogo social”, como en general para todos y cada uno de los riesgos.

Aquí interesa destacar que, a diferencia de lo que ha sucedido respecto de los Acuerdos Marco sobre estrés laboral y violencia en el trabajo, los interlocutores sociales han preferido que el resultado de su negociación no se quede sólo en un acuerdo autónomo, sino que debía constituir una norma jurídica de contenido pactado, esto es, consensuado por los interlocutores sociales, y eficacia jurídica plena a todos, exigible por los titulares de los derechos que se reconocen a los sujetos obligados a los deberes que incorpora para su actualización. Pues bien, una de las claves de comprensión de este marco de regulación, promoción y gestión de prevención de riesgos biológicos en el sector sanitario es, como reza el considerando 14, de la Directiva: “que el proceso completo de evaluación de riesgos es una condición previa para adoptar las acciones apropiadas de prevención de heridas e infecciones”.

Se trata, pues, del ya apuntado enfoque global, integral e integrado de la misma, que no asume la evaluación de riesgos como una medida primaria preventiva sino como útil básico de una política de gestión de riesgos –Clausula 1 de la Directiva, artículo 1 de la Orden ESS-. Y esta previsión tiene una concreción muy importante para un cambio de actitud, y de práctica, en torno a una cierta tipología de riesgos hasta ahora muy ignorada en la experiencia. Ello debe ser así porque la cláusula 5, punto 3 de la Directiva –artículo 5.3 de la Orden de trasposición - dice, conforme a esa lógica de acción preventiva global e integral:

“3. La evaluación de riesgos debe tener en cuenta la tecnología, organización del trabajo, condiciones laborales, nivel de cualificaciones, factores psicosociales laborales e influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo. Así se logrará:

Determinar cómo eliminar la exposición.

Considerar posibles sistemas alternativos”.

Ciertamente, no se trata, y así lo reconoce en el apartado 1, sino de reflejar en ella los principios de la acción preventiva y las obligaciones generales a tal efecto recogida en el art. 6.2 g) de la Directiva Marco en materia preventiva –planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo-. Así aparece igualmente en el artículo 15 LPRL, que traspone aquellos principios y obligaciones. Pero hay una significativa diferencia, que ofrece una importante especificidad, aunque actúe de forma plenamente coherente con la redacción de las normas generales, y es que incluye una llamada a los factores de riesgo psicosocial.

Una norma de inclusión clarificadora del deber de los empresarios de evaluar, ab initio y de forma integral, todos y cada uno de los factores de riesgo de la

organización, como contexto imprescindible para evaluar los riesgos concretos que busca gestionar, los biológicos en general y los derivados de instrumentos corto-punzantes en particular en el sector sanitario, que se repetirá en el momento de formular las obligaciones de gestión de esa evaluación. Así, la cláusula 6.2 de la Directiva sectorial de referencia-artículo 6.2, letra l) 1º de la Orden-, la identificación de cualquier riesgo de exposición se debe reducir para proteger de manera adecuada la seguridad y salud de los trabajadores, aplicando, entre otras, las siguientes medidas a la luz de los resultados de la evaluación de riesgos:

“Prevenir el riesgo de infecciones mediante la aplicación de sistemas de trabajo seguros, como:

La elaboración de una política de prevención global y coherente que abarque la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones laborales, los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo;...”.

En suma, conforme al modelo global e integral de prevención de los riesgos biológicos derivados, para el sector sanitario, del uso de instrumentos corto-punzantes, diseñado por los interlocutores sociales a través de la referida “legislación comunitaria negociada”, resultará ya una clave de acción obligatoria la inclusión, desde el inicio, no a posteriori, a demanda, sino desde una planificación sistemática, de los “factores de riesgo psicosocial relacionados con los ambientes de trabajo”. En consecuencia, para este sector de actividad de servicios, el deber o la obligación de evaluar los riesgos psicosociales no es tan sólo una obligación genérica sino que constituye una obligación específica, directamente impuesta por una norma, comunitaria primero, y ahora transpuesta al orden jurídico nacional mediante una norma reglamentaria. Pero estamos convencidos de que no tendrá sólo un efecto en este sector de actividad, sino que ha de entenderse de aplicación general a todos los sectores. En consecuencia, ya tenemos esa norma reglamentaria específica que obliga a evaluar también los riesgos psicosociales, una norma tan ansiada por todos los operadores jurídicos y preventivos, cierto no necesaria, pues ya está el deber en la LPRL, pero sí oportuna y conveniente. En fin, una buena noticia, lo que no abunda en este tiempo convulso y de continua devaluación de derechos laborales.

## JURISPRUDENCIA

Dado que la LPRL no utiliza el término “riesgo laboral” únicamente de forma abstracta, sino que lo relaciona con la prevención o con las medidas que la empresa ha de adoptar para evitar o reducir dichos riesgos, en relación con la actividad desarrollada y características de la misma **la inexistencia de un plan de prevención que contemple los riesgos psicosociales supone un incumplimiento claro de la normativa en materia de prevención (SSTSJ Cataluña, núm. 5621/2012, de 23 julio (JUR 2012\299629) y núm. 7946/2012. 22 noviembre JUR 2013\43985**

### Hechos:

En ambos casos, y siguiendo una situación muy generalizada en la práctica, la cuestión de hecho que hay tras estas decisiones judiciales, es la de trabajadores que, habiendo sufrido una situación bien de estrés laboral bien de acoso en el trabajo, y obtenido el reconocimiento de sus enfermedades laborales –enfermedades del trabajo-, solicitan el recargo de prestaciones de Seguridad Social ex art. 123 LGSS. Por lo común, la entidad gestora –el INSS- no suele concederlo, y por eso el recurso presentado por los trabajadores se dirige bien a que se reconozca tal recargo o, en el caso de que se le haya reconocido, a que se incremente el porcentaje del recargo impuesto. Asimismo, también de forma generalizada, las empresas, en cambio, pretenden bien que no se reconozca tal recargo, o que se revoque la decisión que así lo establezca, en el porcentaje que sea, alegando que no existe obligación legal de evaluar los riesgos psicosociales y que, en consecuencia, no hay una auténtica infracción legal específica, por lo que el empleador no sería responsable de incumplimiento alguno.

### Derecho establecido:

En estas sentencias se deja constancia de que el estrés laboral –o el acoso-, en cuanto que son riesgo psicosociales, definidos como aquellos aspectos de la

concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental, que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores..., también entran dentro de “la obligación del empresario de adoptar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo”.

Todos los empleadores, dice esta doctrina judicial ya consolidada, tienen la obligación legal de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores conforme a la Directiva 89/391 y esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligados al trabajo. De esta manera “una vez que el empresario ha conocido que un trabajador padece un tipo de estrés que puede tener consecuencias nocivas por su naturaleza y duración y que pudiera venir causado por factores directamente relacionados con el trabajo, debe actuar contra él en el marco de las obligaciones genéricas de protección de la seguridad y salud en el trabajo porque sobre el empleador pesa la obligación también genérica de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 de la LPRL) y para ello debe adoptar cuantas medidas sean necesarias y este deber impuesto por el texto legal se extiende no solo a las obligaciones específicamente previstas en los artículos 15 y siguientes de la LPRL sino

también a todas aquellas que no previstas son una consecuencia natural de su poder de dirección y organización”.

En consecuencia, esta doctrina judicial afirma claramente que “localizado un riesgo de estrés laboral o la aparición de un caso que merezca tal calificativo dentro de su empresa, el empresario debe acometer medidas que eviten para el futuro la materialización del riesgo o que, al menos, puedan minorarlo en lo posible y estas actuaciones se incluyen tanto en el ámbito de actuación de la LPRL, como en los artículos 4.2d) y 19.1 del E.T., como en la Directiva 89/391”.

#### **Comentario:**

La doctrina judicial que consolida este Tribunal de Justicia, que coincide con lo asumido también por otros –como el de Galicia, o el de Castilla-La Mancha, o Madrid-, es trascendente porque supone decantarse por una posición favorable al deber de evaluar los riesgos laborales de naturaleza psicosocial desde el principio. Como es sabido, no ha habido una posición clara o unánime al respecto. Pese a la evidente formulación legislativa, que exige aplicar la evaluación y acción preventivas a todo tipo de riesgos, algunas Salas de lo Social de otros Tribunales Superiores de Justicia han mantenido un criterio opuesto al sostenido por la de Cataluña (v. en este sentido STJPV 8/5/07 AS 2008/157, y en fecha más reciente, la de la misma Sala del TSJPV de 31/5/11 AS 2011/300441; esta Sala tiene otras sentencias favorables al recargo, lo que da idea de la confusión reinante hasta hace bien poco tiempo). Esta diversidad hace pensar en una probable intervención unificadora del Tribunal Supremo sobre la materia, pero en tanto se produzca parece ya dominante la posición afirmativa del deber de evaluar estos riesgos. La arriba comentada Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio ayudará a consolidar este criterio.

Todos los empleadores, dice esta doctrina judicial ya consolidada, tienen la obligación legal de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores conforme a la Directiva 89/391 y esta obligación se aplica igualmente a los problemas de estrés ligados al trabajo.

# Jornada sobre Igualdad de género en el ámbito laboral

La UGT Balears organiza una jornada en materia de discriminación basada en el sexo, acoso sexual, salud laboral



Visitación Crespo, Secretaria de Políticas de Igualdad de la UCA Balears; Elisa García, responsable del departamento confederal de la mujer de UGT; Juana Gregori, Departamento de Igualdad de la CHTJ estatal de la UGT y Jaume Bergas, Responsable del Departamento de Salud Laboral de UGT-Balears

El 26 de noviembre, UGT a través de la Secretaría de Políticas de Igualdad, organizó una jornada dentro del Proyecto Artemisa, sobre igualdad de género en el ámbito laboral.

La jornada se desarrolló en el Salón de Actos de UGT en la calle Font i Moneros de Palma.

La jornada estuvo muy concurrida por trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores productivos en las islas. El programa consistió en la emisión del vídeo titulado "Mujeres Invisibles", elaborado por la asociación ATTAC.

Posteriormente hubo tres ponencias sobre el tema:

En la primera denominada "**La reforma laboral, un retroceso en el empleo de las mujeres**" corrió a cargo de Elisa García, responsable del departamento confederal de la mujer de UGT.

Posteriormente, Jaume Bergas del Departamento de Salud Laboral expuso la ponencia titulada "**Estereotipos a eliminar en el ámbito laboral para avanzar hacia la igualdad de género**"

Por último, Juana Gregori, del departamento de igualdad de la CHTJ estatal, expuso la ponencia denominada "**Dificultades para erradicar la discriminación salarial. Experiencias en la negociación de los planes de igualdad de los sectores de comercio y hostelería**".



# ¿En qué consiste el Proyecto ARTEMISA?

## Introducción

El Servicio de consultas jurídicas sobre discriminación por razón de sexo e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, enmarcado en el Proyecto ARTEMISA que UGT gestiona desde el año 2003, ha constatado que la mayor preocupación de las personas que han hecho uso de este servicio es el ejercicio de los derechos relacionados con la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo además, la principal dificultad que perciben las mujeres trabajadoras para acceder y permanecer en el mercado laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha introducido cambios sustanciales en la regulación legal de estos derechos y ha creado nuevos derechos como el permiso de paternidad o el riesgo durante la lactancia natural que UGT entiende, deben ser conocidos por trabajadoras y trabajadores para que puedan hacer uso de ellos.

La UGT dispone de una Guía sobre consultas más frecuentes (se puede descargar desde la página web: [www.ugt.es](http://www.ugt.es) o a través de la web de UGT Balears en Prevención de Riesgos Laborales, en el apartado de Mujer y Trabajo). Esta guía tiene como objetivo difundir los derechos relacionados con la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, a través de una lectura ágil y dinámica.

Utilizando las preguntas más frecuentes que llegan al Servicio Jurídico, la guía pretende dar respuesta a todo lo que las trabajadoras y trabajadores deben saber sobre:

- Permisos de maternidad y de paternidad.
- Permisos de lactancia.

- Reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y familiares y por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.
- Excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares.
- Permisos para cuidados de familiares enfermos.
- Otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La UGT dispone de una Guía sobre consultas más frecuentes (se puede descargar desde la página web: [www.ugt.es](http://www.ugt.es) ó a través de la web de UGT Balears en Prevención de Riesgos Laborales, en el apartado de Dona i Treball).

# UGT homenatge les víctimes del revellí de Sant Ferran

L'acte, com cada any, va consistir en l'ofrena floral davant el monòlit que recorda a les víctimes de la tragèdia



El sindicat UGT Balears va retre homenatge als 97 treballadors i treballadores –la majoria dones i adolescents– que van morir en l'accident laboral del revellí de Sant Ferran el 25 de novembre de 1895, l'accident laboral més greu de Balears.

L'homenatge va consistir en una ofrena floral al costat del monòlit que recorda les víctimes al cementiri de Palma.

L'accident laboral del polvorí de Sant Ferran, situat al revellí de Can Pelat, aproximadament on ara hi ha l'edifici d'Hisenda, al carrer Cecil.li Metel, va ocórrer mentre un centenar de treballadors estaven recuperant pólvora i altres materials obsolets que havien servit de munició a l'exèrcit espanyol. En aquella època les mesures de prevenció eren pràcticament inexistents. Prop de 50 treballadors van morir a l'instant i la resta van morir a les poques hores del sinistre o dies

després, sense que es tinguí constància que hi hagués algun supervivent de la tragèdia.

El context històric i social de l'època era brou de cultiu per a la tragèdia laboral.



# El boreout o aburrimiento en el trabajo

## ¿Qué es el Boreout?

Hasta hace poco uno de los síndromes más conocidos en el ámbito laboral era el "Burnout", el estar "quemado", desbordado por el trabajo. Recientemente ha salido a relucir un síndrome que es todo lo contrario, el Boreout, el "aburrimiento crónico", una situación desesperante. Son las dos caras de la misma moneda, en cuanto llevan al desinterés por el trabajo y finalmente la depresión.

El hecho de imaginar no hacer nada en el trabajo es muy popular e idílico, pero la realidad es totalmente distinta: el deber de estar sentado durante horas en el trabajo sin saber qué hacer es una situación desesperante.

El boreout es el nuevo síndrome laboral –aunque todavía no hay suficiente documentación científica que cada vez afecta a un mayor número de trabajadores y que tiene como consecuencia la depresión y falta de autoestima. Fue escrito por primera vez en marzo del 2007, en un libro publicado por los suizos Philippe Rothlin y Peter R. Werder. Esta situación viene dada normalmente por un jefe que no delega, bien por la retribución que significa desempeñar más tareas, o bien porque prefiere asumir todo tipo de funciones excepto aquellas que son aburridas e insignificantes.

## ¿Cómo se manifiesta?

El boreout se fundamenta en los siguientes elementos:

- **Infraexigencia:** describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que exige la empresa.



- **Aburrimiento:** expresa un estado de desgana y de duda, porque el empleado no sabe qué hacer durante todo el día.
- **Desinterés:** se detecta una ausencia de identificación con el trabajo.

## Indicadores del síndrome:

- Cuesta demasiado esfuerzo poner en marcha cualquier tipo de iniciativa por más mínima que sea.
- El cuerpo experimenta un gran cansancio corporal cuando se llega al trabajo.
- Se le dedica cada vez más tiempo a cuestiones personales en el horario laboral, que a las profesionales.
- Se es incapaz de hablar con el jefe directo sobre el propio trabajo que se está llevando a cabo o el rendimiento personal.
- Se encuentra una gran dificultad por definir claramente cuáles son las tareas diarias que se realizan en la empresa.
- Se percibe cualquier comentario acerca del trabajo que se realiza o del desempeño en el mismo como un ataque hacia la propia persona.
- Se tiene un sentimiento de frustración constante cuando se acude a reuniones ya que reconoce que debería estar aportando más de lo que está haciendo.

- si bien el Boreout tiene algunas manifestaciones físicas, todavía no se trata clínicamente. Para evitar que los síntomas se prolonguen o empeoren, se recomienda hablar con la autoridad correspondiente apenas comiencen a aparecer.

### **Cómo prevenir el Boreout**

Intervención sobre la Organización:

- Mejorar el clima laboral promoviendo el trabajo en equipo.
- Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo.
- Definir claramente las funciones y rol de cada trabajador en la organización.
- Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.
- facilitar los recursos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad.
- Programas dirigidos a la adquisición de destreza en la mejora del control de las emociones y a la resolución de problemas.
- Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores en la organización.
- Fomentar la flexibilidad horaria.
- Fomentar las relaciones laborales y la comunicación, ya sea formal e informal.
- facilitar información y formación sobre el trabajo a desarrollar.
- Intervención sobre el trabajador.
- Desarrollo de conductas que eliminen o neutralicen las consecuencias negativas del boreout.

### **¿Qué se puede hacer para combatirlo?**

- Para que el boreout no afecte, es necesario buscar nuevos retos y actividades fuera de la empresa. Por ejemplo, se puede tomar clases en la universidad para actualizar los conocimientos profesionales. Igualmente, necesario es tener un buen estado emocional y de confianza que ayude a afrontar el boreout y permita la toma de decisiones acertadas.
- En el trabajo, sería conveniente preguntarse cuáles son los objetivos y prioridades del puesto con lo cual se dará un sentido a la actividad laboral.



-Es importante, también, comunicar a los superiores lo que está sucediendo (tal vez ellos no han tenido tiempo de evaluar todas las capacidades) y expresarles los deseos de crecer profesionalmente.

**El hecho de imaginar no hacer nada en el trabajo es muy popular e idílico, pero la realidad es totalmente distinta: el deber de estar sentado durante horas en el trabajo sin saber qué hacer es una situación desesperante.**

# Presentismo laboral

El empleo precario y el temor a perder el trabajo debido a la crisis económica están generando consecuencias negativas para la seguridad y salud de los trabajadores. Ante esta situación se ha producido una reducción del absentismo laboral y se ha dado lugar a lo que llamamos “**presentismo laboral**” o, lo que es lo mismo, el no dejar de trabajar y excederse en su horario laboral para que se note su presencia en la organización, causando un sobreesfuerzo innecesario que genera repercusiones negativas en el ámbito personal del individuo y entorno laboral. También vemos casos de trabajadores que están enfermos y no acuden al médico para no solicitar la baja por miedo al despido o que coloquen a otro trabajador en su puesto de trabajo.

Todas estas situaciones están generando problemas de salud a los trabajadores, además de repercutir en el funcionamiento de la organización y la empresa en cuanto a su funcionalidad, productividad y eficacia.

## Manifestaciones del presentismo.

- Alargar la jornada laboral para simular que trabaja más, aunque en realidad no se está haciendo nada.
- tardar más tiempo en resolver los problemas, cuando se puede hacer en mucho menos tiempo o incrementar la dificultad innecesariamente.
- Quejarse constantemente del volumen de trabajo que se tiene, cuando en realidad, la productividad es baja.

Debido a las circunstancias anteriormente nombradas, cualquier enfermedad puede contribuir al fenómeno del presentismo, pero existen enfermedades que, por su gravedad y/o por la posibilidad de contagio, pueden agravar y empeorar la salud del trabajador y sus compañeros al

permanecer en el puesto de trabajo cuando debería guardar reposo o baja.

## Medidas preventivas para evitar el presentismo

- Hacer estudios entre los trabajadores para identificar las causas del presentismo, y que son difícil de detectar.
- Realizar una intervención temprana ya que es la clave para evitar dichos problemas y abordar cono eficacia.
- Evaluar el ambiente de trabajo.
- analizar los problemas de salud que afectan a los trabajadores, las compensaciones y el desempeño disminuido en el trabajo.
- Una política de motivación con medidas que puedan aumentar la satisfacción de los trabajadores e implantar acciones concretas.
- Reducción temporal de las horas de trabajo o flexibilidad horaria, ya que ayuda a favorecer la vida familiar y laboral.
- comunicación clara de la situación de la empresa involucrando a los trabajadores en los resultados de la empresa para mejorar la productividad.



c o n t r a p u n t

a m b

## GABINETE TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

[www.ugtbalears.com](http://www.ugtbalears.com)

La UGT-Illes Balears dispone de una Oficina Técnica de Salud Laboral ubicada en la sede de Palma, C/. Font i Monteros nº 8.

El objetivo principal de esta Oficina es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

### Atención gratuita dirigida a:

- Delegados y Delegadas de prevención
  - Trabajadores/as
  - Pequeñas y medianas empresas
  - Microempresas
- Público en general

### OBJETIVOS

- Fomentar la cultura preventiva tanto en el seno de la empresa como en la sociedad en general.
  - Proporcionar apoyo cualificado en materia de prevención de riesgos laborales.
  - Difundir las novedades legislativas en materia de salud laboral
  - Acercar y difundir tanto las distintas "herramientas" preventivas como las áreas de su actuación y aplicación
- Realización de campañas específicas y genéricas de información hacia trabajadores y trabajadoras, empresarios y sociedad en general



APRENDE EN CABEZA AJENA,  
DEFIENDE TUS DERECHOS.

### EQUIPO DE PROFESIONALES

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears dispone de personal técnico cualificado y con gran experiencia, además tienen el apoyo de expertos en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y con la mejora de las condiciones de trabajo.

### OFRECEMOS

- atención personalizada
  - Asesoramiento técnico en materia preventiva
  - Documentación, legislación, guías técnicas sobre seguridad y salud.
  - Asesoramiento técnico en el Comité de Seguridad y Salud
  - Elaboración de informes y estudios, publicaciones y realización de informes técnicos
  - Análisis y valoración de los sistemas de gestión de la prevención implantados en las empresas.
- \* Participación en visitas de inspección ante la Autoridad Laboral y en la empresa

**mano a mano**

Por la prevención

[www.ugtbalears.com](http://www.ugtbalears.com)

Tfno. 971 764 488

Fax 971 204 084