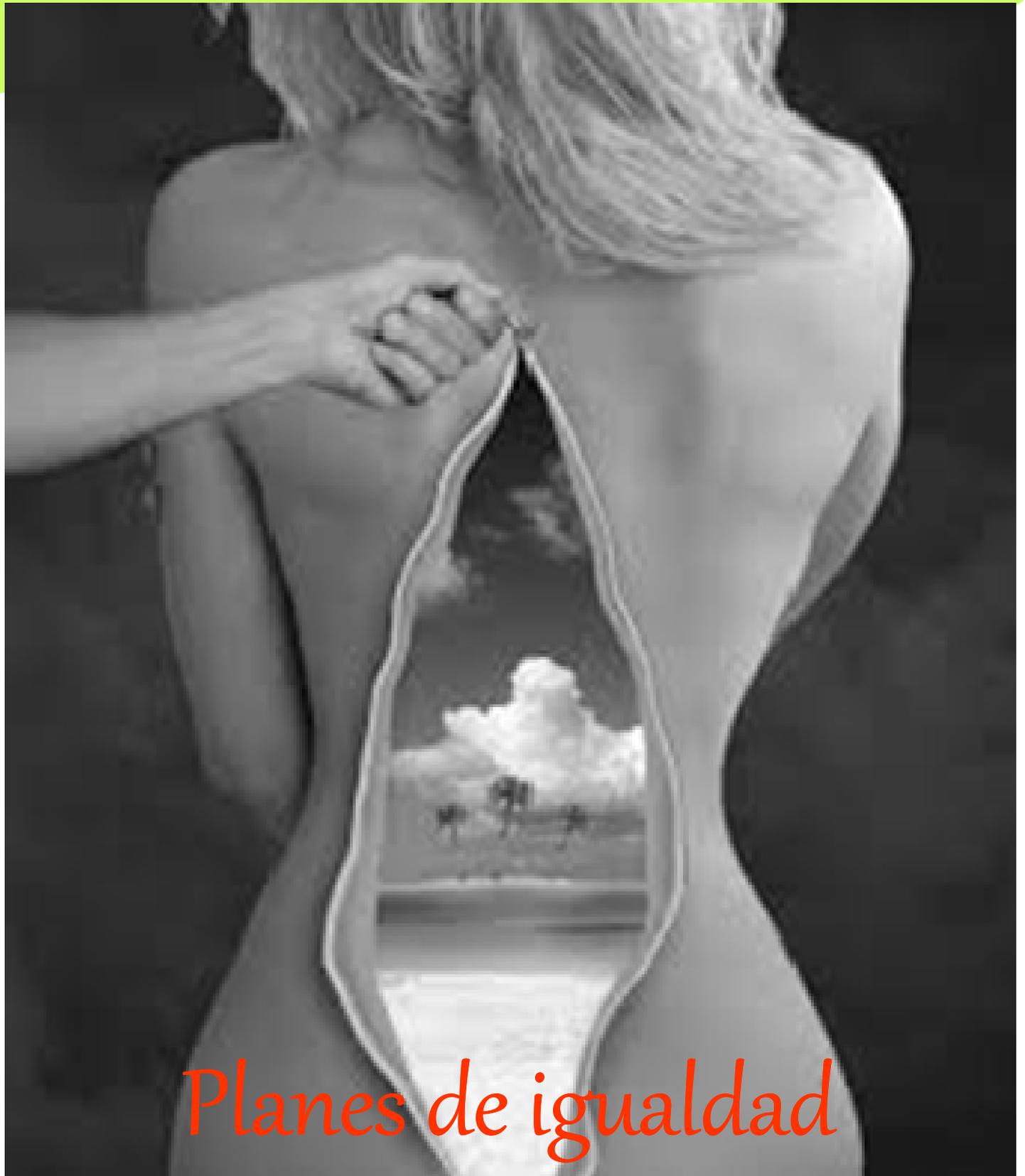


# PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

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

Nº 40  
Març 15



*Planes de igualdad*



# editorial

## GABINETE TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT-BALEARES

La política en materia de Prevención de Riesgos Laborales se articula sobre los principios de eficacia, coordinación y participación, constituyendo elementos básicos del nuevo enfoque de la prevención, entre otros, la información y formación de los trabajadores/as.

Constatada la necesidad de ofrecer al trabajador/a asesoramiento, orientación y apoyo técnico en temas como la seguridad, salud y medio ambiente, la UGT-Illes Balears, puso a disposición de los Delegados/as de Prevención, Delegados/as de Personal, Responsables sindicales y trabajadores/as en general un instrumento para dar respuesta a cuestiones surgidas en el quehacer diario de su representatividad.

Esta herramienta es el Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears que se constituyó en abril del 2001, contando con un equipo humano y multidisciplinar, diferentes profesionales que a lo largo de estos años han formado parte del mismo, como han sido: Jaume Bergas, Jerónimo Fiol, Xisca Nicolau y Susana García ,que por un motivo u otro ya no forman parte del equipo humano del mismo.

Desde el Gabinete Técnico de UGT Illes Balears se ha venido elaborando una Revista Informativa desde el año 2003, publicación modesta que sigue dando respuestas con el mismo afán y la misma ilusión que el primer día y con el compromiso de seguir promoviendo la cultura preventiva y la mejora de las condiciones laborales.

Gracias a todos por poder seguir contando con vuestra confianza.

“ Nuestro objetivo es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo ”

**P** **R** **L**

www.ugtbalears.com

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



**Editorial:** Gabinete Técnico de Prevención Riesgos Laborales UGT-BALEARES.pàg. 2

**Articles:** Los efectos de la crisis financiera y de la recesión económica en la seguridad y salud en el trabajo .....pàg. 3-5

**Articles:** La felicidad en el trabajo.....pàg. 6-10

**Articles:** Planes de Igualdad.....pàg. 11-13

**Articles:** El coaching empresarial: la mejor inversión.....pàg. 14-16

**Articles:** ¿La formación un deber o una obligación para los trabajadores?.....pàg. 17-18

**Jornades:** 28 de abril, día internacional de la seguridad y salud en el trabajo....pàg. 19-21

**Preguntas y respuestas:**.....pàg. 22

Elabora i Edita:

**GABINET TÈCNIC PRL UGT-BALEARS**

## LOS EFECTOS DE LA CRISIS FINANCIERA Y DE LA RECESIÓN ECONÓMICA EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fuente de documentación: Anuario Internacional del 2014 sobre la prevención de Riesgos Psicosociales, editado por el Observatorio de riesgos Psicosociales de la UGT

Como es bien sabido, la crisis económica y financiera mundial que estamos viviendo en estos últimos años ha supuesto un incremento de una presión considerable sobre las empresas en todo el mundo. Esto ha provocado una pérdida cada vez mayor de la producción, el cierre de empresas, aumento de la flexibilidad de los trabajos, subcontratación, disminución de derechos laborales, un aumento de la precariedad de las condiciones de trabajo, incremento de cargas de trabajo, etc...

Indiscutiblemente, son cuantiosas las investigaciones que ponen de manifiesto que la necesidad económica repercute e incrementa en un estrés constante de los trabajadores/as por el miedo a perder su empleo durante una recesión económica. Además se establecen nuevos modelos de organización que incrementan la incidencia de los riesgos psicosociales sobre la salud psicosocial y el bienestar de los trabajadores/as. Esto es, la dificultad financiera y el estrés laboral han incrementado los factores de riesgo que pueden causar daños tanto en la salud mental como física de los trabajadores/as. En este sentido, la Organización internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha llamado la atención sobre los riesgos psicosociales en la publicación del 2009 "Seguridad y Salud en el trabajo: un derecho humano fundamental". En él se apuntaba que la evidencia de las crisis anteriores sugería que los cambios organizativos y las reestructuraciones de las organizaciones empresariales podrían conducir al deterioro de la seguridad y salud de los

trabajadores/as y al aumento de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y/o muertes.

La recesión económica actual está provocando un momento realmente dificultoso para las empresas, especialmente para aquellas que se hallen inmersas en estrategias empresariales inadecuadas o en malas prácticas de gestión. Sin embargo, la recesión no debe considerarse un motivo para la reducción de los mecanismos y medidas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ahora bien, los altos costes a los que deben hacer frente tanto trabajadores/as, empresas y Sistemas Nacionales de Salud, no son exclusivamente económicos, sino también sociales. Según diversos estudios e informes elaborados por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo las causas principales del estrés laboral son derivados de los procesos continuados de reestructuración y de reorganización laboral.



Por otra parte, y con la finalidad de conseguir un análisis en profundidad de qué aspectos de la Seguridad y Salud en el Trabajo pueden verse afectados por dicha crisis económica y financiera, y aportar una serie de orientaciones para asesorar e impulsar medidas preventivas para mitigar su efecto, se elabora en el año 2013, por parte de la OIT (más específicamente por parte de la Oficina de Ginebra) un informe de gran interés titulado “La protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo en tiempos difíciles. El efecto de la crisis financiera y la recesión económica de la Seguridad y Salud en el trabajo”. El objetivo fundamental de dicho informe es la movilización de los actores nacionales para la aplicación de un conjunto de medidas prácticas tanto a nivel nacional, como local y empresarial con respecto a la seguridad y salud de los trabajadores/as en general y los riesgos psicosociales, en particular.

Como la propia OIT declara en este informe *“tanto empresarios como trabajadores/as tienen la responsabilidad de gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo y encontrar fórmulas innovadoras para hacer frente a las consecuencias de los riesgos psicosociales asociados a los factores de índole psicosocial, como son el estrés, la violencia, el abuso del alcohol y el consumo de drogas en el lugar de trabajo”*. Además, se señala que el estrés tiene un alto coste para la salud de los trabajadores/as, y que puede medirse a través de factores como el del absentismo, la reducción del rendimiento y la productividad.

Las reducciones de personal que algunas empresas han realizado como respuesta a las recientes condiciones económicas, ha podido suponer un incremento de las cargas de trabajo del personal que se mantiene en la empresa. Por otra parte, las posibilidades de “despido de los/as supervivientes” igualmente suponen un aumento de los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar tanto a la salud física como a la mental de los trabajadores/as.

En este informe se lleva a cabo una clasificación de los factores de riesgos psicosociales más importantes a los que los trabajadores/as deben de enfrentarse, teniendo en cuenta el nuevo escenario laboral emergente de la situación de recesión económica mundial. Estos son:

- **Incremento de la carga de trabajo:** menos trabajadores/as disponibles para hacer frente al trabajo.
- **Estrés de rol** (una combinación de ambigüedad de rol, conflicto de rol e incremento de la carga de trabajo): La ambigüedad de rol se produce cuando los empleados tienen dudas sobre las funciones a realizar, los estándares de rendimiento y las responsabilidades a asumir. El conflicto de rol se produce cuando dos o más de las funciones del empleado/a se encuentran en conflicto, quizás por partir de instrucciones contradictorias de los superiores, por situaciones de conflicto con los valores de la persona, o por tener que realizar tareas sin los suficientes recursos disponibles.
- **La desconfianza** de la gestión, la falta de respeto, y el sentimiento de traición, quizás, asociado con despidos sin indemnización, suspensión de los incentivos, reducción de las horas de trabajo y subcontratación.
- **Incertidumbre sobre reestructuraciones** futuras y posible pérdida de puestos de trabajo, incluso en ausencia de cambios evidentes.
- **Poca recompensa** por el esfuerzo realizado en el trabajo, expresada en congelaciones de la remuneración o reducciones de salario.

- **Menor compromiso** con la tarea y baja implicación en el trabajo, quizás asociado con una distribución forzosa de los empleados para facilitar que sean más productivos.

Por otra parte, el informe nos proporciona una serie de recomendaciones con el objetivo de mejorar el medio ambiente laboral y los sistemas de prevención de riesgos psicosociales:

**1.- El compromiso permanente con la seguridad y salud en el trabajo.** A largo plazo y, a medida que la economía se recupere, las empresas necesitarán, más que nunca, empleados más sanos y seguros.

**2.- La intervención en materia de seguridad y salud en el trabajo durante los procesos de reestructuración.**

**3.- Mantener y mejorar los procesos de seguridad y salud en el trabajo.** La recesión no deberá servir de excusa para eludir el compromiso de las empresas con el principio de mejora continua y en particular en el perfeccionamiento y desarrollo de los procedimientos en materia de seguridad y salud.

**4.- Un enfoque psicosocial de la salud, tanto de los trabajadores/as despedidos como de los contratados.** Deben adoptarse medidas para mantener la salud psicosocial de los trabajadores/as que pierden su empleo en procesos de reestructuración, así como la de aquellos que se encuentran en riesgo de perderlo.

**5.- La iniciativa de los directivos.** Los líderes empresariales deben ser conscientes de las desventajas estratégicas que supone un plan agresivo de costes.

El establecimiento de estrategias alternativas para que una empresa pueda capear la recesión y posicionarse con éxito en una recuperación posterior, será fundamental.

**6.- Los mandos intermedios como actores clave.** Éstos tendrán un papel clave que desempeñar para ayudar a la protección del estrés y de una mala salud psicosocial en los entornos laborales.

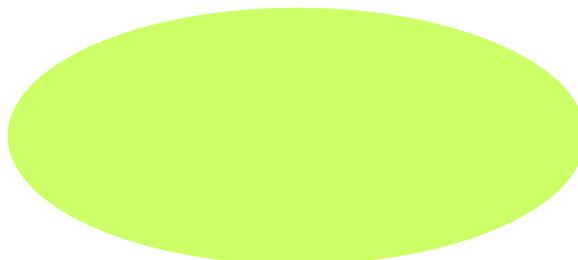
**7.- Especial atención a los trabajadores/as eventuales y a los subcontratistas como colectivos particularmente vulnerables.**

**8.- Mantener la atención sobre los riesgos emergentes.** Las tecnologías cambian y se desarrollan nuevos productos y servicios, lo que incrementa los riesgos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

**9.- Partenariados sociales (alianzas entre las organizaciones sindicales) para la mejora de las condiciones de salud y seguridad y la productividad.**

**10.- Fomentar la participación de los trabajadores/as en su propia salud y bienestar.**

En conclusión, los Estados Europeos deben ser capaces de continuar con las iniciativas en materia de prevención puestas en marcha antes de la crisis financiera en la que se ha visto inmersa Europa, con la finalidad de mejorar la gestión del sistema preventivo de las empresas. Esta crisis no debe ser motivo para disminuir las inversiones destinadas a la implantación de las medidas necesarias para conseguir un medio laboral saludable y sano.



# La felicidad en el trabajo

¿Existe la felicidad en el trabajo? ¿Qué nos lleva a alcanzarla? ¿Por qué algunas personas son incapaces de conseguirla? Un área de investigación psicológica incipiente ayuda a reconocer los factores clave para lograr ser felices en el ámbito laboral.

Fuente documental : Alfredo Rodríguez Muñoz y Ana Isabel Sanz Vergel

Felicidad y trabajo, ¿dos conceptos antagónicos? según se sabe, Cristóbal Colón afirmó en su día: *“encuentra la felicidad en el trabajo o nunca serás feliz”*.

El interés por la felicidad no es reciente. Desde la Filosofía, Platón y Aristóteles ya se preguntaban qué es ser feliz. Para dar con la respuesta analizaron las formas en las que las personas buscaban la felicidad.

Para estudiar la felicidad en el ámbito de las organizaciones se han manejado una amplia variedad de conceptos. Dichos términos presentan un denominador común: la persona mantiene una visión positiva hacia su trabajo. Por una razón u otra se siente bien desarrollando su actividad ¿Por qué surge ese sentimiento positivo? ¿cómo podemos fomentarlo? ¿Por qué algunos trabajadores/as no consiguen la felicidad? A continuación trataremos de dar respuesta a tales cuestiones.

## **El contagio de emociones positivas**

Las emociones se contagian. Es uno de los hallazgos de la psicología que más han trascendido a la opinión pública. A lo largo de nuestra vida, de una forma u otra, todos hemos experimentado esa conexión emocional con otra persona o grupo. De hecho, en el lenguaje cotidiano acostumbramos a usar términos relacionados con ello (risa contagiosa).

En concreto, el contagio emocional se refiere al proceso mediante el cual sentimos e interiorizamos emociones similares a las que observamos en otra persona. El fenómeno se produce de

diversas maneras. Por un lado, existe la tendencia humana a sincronizarse e imitar las expresiones faciales, los movimientos y las posturas de aquellos con quienes se interactúa. Por otro, las personas pueden copiar aspectos como el lenguaje, el tono de voz e incluso experimentar el mismo estado afectivo. Se trata, en general, de un proceso rápido y del que en ocasiones no somos plenamente conscientes. Tal y como señala Cacioppo: *“las emociones viajan de persona a persona como si se tratase de un virus”*.

Existen diversas explicaciones sobre el fenómeno aunque, debido al avance de las neurociencias, una destaca sobre el resto: la transmisión de las emociones de una persona a otra se encuentra en estrecha relación con las neuronas espejo (un grupo de células nerviosas capaces de activarse cuando desarrollamos una acción o cuando vemos que la realizan otras personas). Por tanto, las neuronas espejo constituirían el mecanismo neuronal que explica la propagación de emociones entre individuos.

La mayoría de las investigaciones en torno al contagio emocional en las organizaciones casi siempre han ido acompañadas de resultados que apoyan la utilidad de la expresión de emociones positivas. La psicóloga Sigal Barsade, de la Universidad de Pensilvania se refiere al proceso del contagio emocional como “el efecto dominó”. Afirma que las emociones positivas son un potente elicitor de resultados positivos en los equipos de trabajo. Mediante varios diseños experimentales puso a prueba

su hipótesis. Más allá de resultados concretos, interesan dos aspectos principales: en primer lugar, que las emociones positivas se contagiaban de forma rápida entre los miembros del grupo; en segundo lugar y más importante si cabe, que aquellos equipos de trabajo que experimentaban más emociones positivas presentaban un mayor número de conductas de cooperación y mejor rendimiento laboral.

Una de las situaciones emocionales que más poder de contagio posee es la relacionada con el sentido del humor. Se ha comprobado que ese uso del humor por parte de los trabajadores/as incide de forma directa en la comunicación y cohesión de los equipos de trabajo, así como en la satisfacción, la productividad, y la creatividad. Del mismo modo, se ha observado que el humor es un potente amortiguador de las situaciones estresantes. En un estudio llevado a cabo en 2010 se encontró que la utilización de estilos de humor positivos en el trabajo reducía el impacto que las conductas de acoso psicológico producían sobre la salud.

Teniendo en cuenta la capacidad de contagio de las emociones positivas, una de sus aplicaciones más directas en el ámbito laboral consiste en la gestión de las emociones en las organizaciones. De este modo, es importante facilitar la expresión de emociones positivas en el trabajo para favorecer procesos de contagio emocional al resto de los empleados. A este respecto, destaca el papel que desempeñan los líderes, cuya capacidad para contagiar emociones resulta mucho mayor, en especial aquellos que destacan por su carisma. Se sabe que las personas carismáticas son más dadas a propagar emociones positivas por ser más expresivas emocionalmente y poseer un vocabulario emocional más variado.

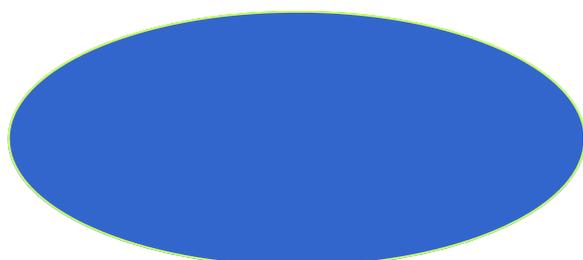


Es decir, parece que el estado afectivo de un directivo se transfiere al equipo de trabajo; en consecuencia resulta lógico proponer la expresión y propagación de emociones positivas como estrategia hacia la felicidad en el ámbito laboral.

### **¿Qué nos aleja de la felicidad en el trabajo?**

Jessica Pryce-Jones, autora del libro “la felicidad en el trabajo”, estima que los empleados pasan, como media, alrededor de 90.000 horas en el entorno laboral a lo largo de su vida. La cifra por sí sola despierta la urgencia de buscar la felicidad en el puesto de trabajo .

Dentro de la psicología de las organizaciones existe una teoría que ayuda a entender que los factores que llevan a la felicidad en el trabajo no son necesariamente los mismos que nos alejan de ella. El psicólogo Frederick Irving Herzberg diferencia entre los factores de higiene asociados con la insatisfacción (el salario o las condiciones de trabajo, por ejemplo) y los factores motivacionales relacionados con la satisfacción y la felicidad en el



ámbito laboral (el reconocimiento o el grado de autonomía en la empresa, entre otros). Según Herzberg, resulta necesario que exista un equilibrio entre ambos tipos de factores. Dicho de otra manera, la única forma de que los empleados alcancen la felicidad es mediante el desarrollo de elementos motivadores que aumenten su satisfacción en el puesto laboral, no a través de la supresión de los factores de insatisfacción.

Tal enfoque pone entredicho la extendida creencia de que el dinero da la felicidad. El hecho de que una persona cuente con un salario muy alto no implica de forma necesaria que sea feliz, aunque el obtener un sueldo insuficiente sí es un camino directo hacia la infelicidad. Al parecer, el ser humano se habitúa con rapidez a los ingresos elevados, lo que aumenta en consecuencias sus aspiraciones. Por tanto, el salario es sin duda uno de los factores más importantes a la hora de alejarnos de la felicidad.

De acuerdo con un estudio llevado a cabo en 2007 por la consultora británica Chiu-mento, entre los factores que nos apartan de la felicidad en el trabajo se encuentran la falta de comunicación con la supervisión, un salario poco competitivo, unas condiciones de trabajo inapropiadas, la ausencia de recompensas y beneficios, y un liderazgo poco eficaz. Con todo, uno de los factores presentes en las organizaciones pero que nos aleja de la felicidad es la sobrecarga de trabajo. Cuando las personas deben emplear un elevado número de horas para desempeñar todas las tareas y necesitan alargar la presencia física en el puesto laboral, el día puede hacerse interminable, de tal manera que imposibilita una conciliación adecuada con la vida personal.

Las condiciones laborales son otro de los factores que pueden alejarnos de la felicidad. Tal y como plantea Herzberg el ambiente de trabajo constituye una fuente de



insatisfacción, aparte de los peligros que puede entrañar para la salud. En referencia al diseño del puesto, más de la mitad de las demandas de los encuestados/as (encuesta nacional sobre condiciones de trabajo), se refieren al desarrollo de movimientos repetitivos de manos o brazos, o a mantener una misma postura durante largo tiempo. La iluminación y temperaturas adecuadas, un buen diseño o un entorno libre de accidentes laborales son pasos necesarios, pero no suficientes, para alcanzar la felicidad en el puesto de trabajo. En resumen, resulta bastante improbable que los mecanismos que conducen a la insatisfacción en el trabajo sean los mismos que aporten la felicidad y el bienestar.

### **¿Cómo conseguir ser felices mientras trabajamos?**

El foco de interés principal de la psicología organizacional ha sido el estudio de los estresores laborales y sus consecuencias. Tal y como se ha dicho, tener un exceso de tareas o un horario que dificulta la conciliación entre la vida laboral y la personal obstaculizan la consecución de la felicidad. El día a día requiere atender a una gran variedad de demandas que no siempre podemos satisfacer. Sin embargo, dichas demandas no tienen porque ser necesariamente negativas si disponemos de una serie de estrategias para enfrentarnos a ellas. En los últimos años han surgido nuevas líneas de investigación centradas en qué puede acometer la persona para mejorar su bienestar en el ámbito laboral.

Entre las estrategias más destacadas se encuentran el rediseño del puesto de trabajo y las oportunidades para recuperarse del estrés.



La expresión de emociones desempeñaba también una función fundamental: aprovechar los descansos para expresar emociones negativas genera mayor agotamiento. En cambio, utilizar las pausas para desconectar y hablar de cuestiones agradables constituye una mejor estrategia. Fuera del ambiente laboral, llevar a cabo actividades relajantes, físicas o sociales ayuda a mejorar el bienestar y a estar de buen humor.

### ¿Qué puede hacer la empresa?

Al hablar de una gestión positiva de los recursos humanos, Nicky Page, del Centro de Psicología Positiva Aplicada en el Reino Unido, y sus colaboradores señalan que no es suficiente centrar la atención en la selección y el reclutamiento de personal, sino que es necesario atender también a la experiencia cotidiana del trabajador. Las nuevas líneas de actuación se basan en generar “organizaciones saludables” que, tienen como objetivo conseguir el bienestar de los empleados a través de un correcto diseño de los puestos de trabajo, la igualdad de oportunidades y el desarrollo de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia.

Además de las características propias del puesto, está la importancia de que las organizaciones adopten políticas que permitan al trabajador/a disponer de un mayor control sobre sus responsabilidades familiares. Este tipo de prácticas se conocen como “políticas de conciliación del trabajo y la familia”, las cuales convierten en más flexibles las barreras del tiempo y las del espacio.

La flexibilidad temporal implica que la persona pueda ajustar el horario de trabajo a sus necesidades personales mediante la selección de la

hora de inicio y fin de la jornada laboral. En el caso de flexibilidad espacial, las nuevas tecnologías posibilitan cada vez más que los trabajadores/as desarrollen al menos parte de la jornada laboral en casa.

Por otra parte, hay estudios que ponen de manifiesto la importancia de promover el desarrollo de actividades de ocio que ayuden a los trabajadores/as a desconectar del estrés diario. En este sentido, la posibilidad de realizar actividades físicas, de aprender cosas nuevas o de promover actividades sociales con los compañeros de trabajo puede tener efectos positivos.

Otro aspecto clave es la formación de los trabajadores. Dotar a los empleados de herramientas para manejarse en el día a día puede reducir de manera notable su percepción de las demandas como algo negativo. Cursos sobre técnicas de gestión del tiempo o de manejo del estrés resultan de utilidad para comprender por qué surge el estrés y cómo enfrentarse a él.

La puesta en marcha de tales pasos resulta una tarea compleja que debe partir de una cultura organizacional flexible y de apoyo. Ello implica asumir que la persona posee una vida personal y que, por tanto, se la debe ayudar a compaginar ambos ámbitos vitales. Tal propósito implica unos límites de tiempo y espacio flexibles, una comunicación más abierta y, en definitiva, comprender que la felicidad de los trabajadores/as no les incumbe solo a ellos, sino también a

la organización en la que trabajan.

### ¿Ser feliz es ser más productivo?

Una de las creencias más extendidas en nuestra sociedad es que la gente feliz es más productiva y trabaja mejor. Esta idea también se refleja en las organizaciones. De hecho, uno de los efectos más estudiados de la felicidad en el trabajo es la productividad o el rendimiento del individuo en su tarea. Tal es el interés que suscita dicha área, que algunos autores la han definido como el "santo grial" de la investigación organizacional. A este respecto, son numerosos los trabajos que establecen una clara relación entre la felicidad y la productividad en el trabajo. En general, puede concluirse que la relación entre felicidad y rendimiento es importante y significativa, y esta varía en función del indicador utilizado.

Quizá no sea la felicidad la que conduzca a una mayor productividad, sino que por obtener un buen rendimiento en el trabajo la gente se encuentra más feliz. Parece lógico que pueda existir una relación bidireccional entre ambas variables.

En la línea con lo anterior, la felicidad en el trabajo se ha asociado con otros indicadores organizacionales positivos. Sentir un estado de bienestar o felicidad en el trabajo se relaciona con una mayor creatividad laboral.

Dentro del ámbito interpersonal también se aprecian beneficios. Se ha comprobado que la felicidad en el trabajo se asocia con un mayor número de conductas prosociales con los compañeros/as y con los clientes. La felicidad de los empleados, además de fomentar estados positivos, puede mitigar o reducir situaciones negativas en las organi-

zaciones.

Unas de las explicaciones a los efectos positivos de la felicidad la expusieron Russel Cropanzano, de la Universidad de Arizona, y Thomas A. Wright, de la Universidad de Nevada, en 2001. Afirmaron que los empleados menos felices eran más sensibles a las amenazas y se encontraban más predispuestos a adoptar posturas defensivas y pesimistas. Por el contrario, los empleados/as felices se mostraban más sensibles a las oportunidades, más confiados y con una actitud más cooperativa con sus compañeros/as.

En definitiva, las emociones positivas, como la felicidad, facilitan la adquisición y desarrollo de nuevas habilidades que preparan a los individuos para retos futuros.



Las diferencias entre hombres y mujeres son por una parte, de carácter biológico y por otra, de carácter cultural y social (diferencia de género).

Cualquier forma de exclusión social está basada sobre roles o estereotipos y estos se asientan siempre en función del entorno social en el que vivimos.

Hay una serie de dificultades que no podemos obviar como pueden ser: la existencia de ideas preconcebidas, los estereotipos relativos al papel de la mujer, el reparto desigual de las responsabilidades familiares y la desconfianza entre las propias mujeres sobre sus capacidades.

Al hablar de género se atribuye a la asignación social de responsabilidades que asigna roles a hombres y mujeres condicionando sus identidades como personas. Son los estereotipos sociales que definen y valoran roles y tareas de acuerdo al sexo. Son parte de un proceso que se ha transmitido desde el hogar, confirmado en la escuela y expandido socialmente.

Los estereotipos por razón de género y roles, dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y su repercusión más inmediata es la segregación profesional del mercado de trabajo, lo cual tiene consecuencias negativas en el ámbito laboral, situando a los hombres y mujeres en determinados sectores de producción, llamado segregación horizontal, y en categorías profesionales, llamada segregación vertical. Estos condicionan el acceso al empleo, la promoción, la formación, retribuciones salariales, etc...

Los estereotipos de género operan de forma negativa para las mujeres en el acceso al empleo y en la propia conservación del mismo, lo cual provoca la segregación en el mercado laboral e influye en la trayectoria profesional de las mujeres. Lamentablemente ellas son las que en muchas ocasiones quedan excluidas de la posibilidad de promocionarse en

sus empleos y poder alcanzar puestos de dirección, ostentando estos cargos en su mayoría los hombres.

Es evidente que la incorporación de la mujer al mundo laboral en los últimos años ha ido creciendo, sin embargo, las condiciones en las que se produce dicha incorporación son en general muy precarias, y no sólo hablamos en la contratación, sino de salarios, puestos a desempeñar, contratos a tiempo parcial con menor protección social, etc...

Por eso se considera que esta inserción social de las mujeres se está produciendo en clara desventaja con respecto al colectivo masculino.

La mujer trabajadora se encuentra, la mayoría de las veces en el ámbito laboral, con situaciones como la doble jornada y el acoso, pudiendo ser este, social o sexual. Esta doble presencia desemboca la mayoría de veces en una sobrecarga de trabajo, agotamiento, estrés y conflicto de roles. La compaginación entre la vida laboral y la familiar, hace que se disponga de menos tiempo a la hora de poder disfrutar de tiempo para su ocio y descanso, debido al cuidado familiar, hijos, abuelos, la casa, etc...

Parece ser que en la sociedad se ha extendido la creencia de que la mujer tiene una especial predisposición natural para determinados trabajos, por ejemplo, limpieza de domicilios, cuidar o atender a personas mayores o dependientes. Como consecuencia de ello las mujeres suelen ocupar, con mayor frecuencia, empleos de baja cualificación, con menos responsabilidades y pocas posibilidades de promoción. Esta precariedad laboral provo-



ca una inestabilidad e inseguridad que las hacen incapaces de poder planificar adecuadamente su vida personal.

Dado que tanto hombres como mujeres están expuestos a diferentes riesgos, y por ello sus consecuencias en la salud son también distintos, la mujer se ve principalmente expuesta a riesgos ergonómicos relacionados con posturas forzadas, movimientos repetitivos de miembros superiores, manipulación de cargas, y exposición a sustancias químicas tóxicas. Por otra parte, la exposición de las mujeres a riesgos psicosociales es debida, principalmente, al estrés, la ansiedad y la depresión. Además las mujeres se encuentran con la dificultad de poder acceder con problemas a formación para mejorar sus propias condiciones laborales así como para conseguir el desarrollo de su carrera profesional.

A pesar de los avances que se han realizado en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, existen todavía dificultades para que tanto mujeres como hombres alcancen niveles similares de salud, desde su dimensión física, psíquica y social.

Uno de los mayores obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de dirección y responsabilidad se encuentra en la importante dominación masculina existente en la dirección de las empresas. Ya que es, precisamente la doble presencia que padece la mujer, la que le impide, en muchas ocasiones, lograr las capacidades y habilidades necesarias para ocupar cargos de responsabilidad directiva en las empresas.

En este contexto, es fundamental que las mujeres estén presentes en los órganos de representación de sus empresas negociando la actividad preventiva, apostando por una mejora de la calidad de vida personal y profesional, incidiendo en la necesidad de la eliminación de los estereotipos de género y roles asignados a las mujeres, con el fin de conseguir una eficiente igualdad real entre hombres y mujeres.

Con el objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación y a la vez optimizar los recursos humanos que puedan formar parte de las empresas, tratando de garantizar una igualdad de trato y de oportunidades entre unos y otros. (Hombres y mujeres), todas las empresas deberían elaborar un plan de igualdad que facilitara las medidas encaminadas a conseguir la igualdad de trato de oportunidades entre las trabajadoras/es de las empresas. Este Plan de Igualdad deberá recoger el conjunto de medidas que se establecen en las empresas con la finalidad de garantizar que trabajadores/as participen por igual en la formación, promoción y otras prácticas de las empresas. Al mismo tiempo intentará equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de trabajo y en las plantillas donde existe un número minoritario de mujeres.

Desde las empresas se deberán establecer medidas dirigidas a garantizar que durante la contratación, la formación, cambios de categoría, salarios, complementos retributivos y en general, en todas las prácticas de gestión que se desarrollen, tanto hombres y mujeres participen por igual y reciban el mismo trato.

Existen tres circunstancias por las cuales las empresas deberían contar obligatoriamente con un plan de igualdad: en primer lugar, si el convenio estipula la obligación de elaborarlo, en segundo lugar, cuando la empresa haya sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha acordado en el procedimiento sancionador sustituir la sanción por la elaboración de un plan de igualdad y, en tercer lugar en el caso de empresas que cuenten con más de 250 trabajadores/as. Para el resto de empresas, la realización del plan de igualdad es voluntaria y se considera una medida de responsabilidad social de la empresa, no obstante, la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce que la igualdad de trato y oportunidades es un derecho y por ello viene contemplado en la misma.

De esta manera se convierte en un plan de acción que garantiza la implantación de medidas y como consecuencia de ello, la obtención de resultados, siendo además un criterio de calidad que mejora el funcionamiento de las empresas y permite aprovechar el potencial de su plantilla.

A la hora de implantar los planes de igualdad, las empresas, tienen que contar con la representación legal de los trabajadores (delegados/as sindicales o comités de empresa), con quienes tienen que negociar y consensuar todas y cada una de las medidas y/o el plan, y la plantilla en su conjunto debe estar informada de los contenidos y de la ejecución del plan de igualdad y colaborar en la toma de las medidas contempladas.

Si una vez implantado el plan de igualdad, la empresa lo incumpliera, la Ley de infracciones y sanciones en el orden social lo cataloga como una infracción grave al no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad, pudiendo ser sancionada económicamente por la Administración laboral.

Las empresas que hasta el momento han implantado planes de igualdad, han logrado optimizar los recursos humanos y han conseguido eliminar la discriminación de todas las áreas incidiendo en un aumento de la productividad para la empresa, al aprovechar las capacidades de toda la plantilla (tanto hombres como mujeres), repercutiendo de manera positiva en la motivación, el clima laboral y la satisfacción del personal.

Otro de los beneficios que se derivan de la implantación en las empresas de un plan de igualdad es que este logro se refleja en la imagen externa que la organización trasmite y por ello se obtiene un mayor reconocimiento público.

Desde el punto de vista de la prevención, se debería conseguir integrar un enfoque de género en todo el sistema de gestión preventiva de las empresas, que permita conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres. En consecuencia,



las medidas de prevención de riesgos laborales deben adoptarse teniendo en cuenta la perspectiva de género, puesto que hombres y mujeres pueden tener las mismas condiciones de trabajo y estar expuestos a los mismos riesgos, y que las consecuencias sobre su salud podrán ser totalmente diferentes, dado sus condiciones biológicas. Así pues, las medidas preventivas a adoptar podrán ser distintas dependiendo de si el puesto de trabajo evaluado lo ocupa una mujer o un hombre, con el objetivo de garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores/as.

En conclusión, la prevención de riesgos deberá incorporar la perspectiva de género y abordar de forma integral los problemas que afectan específicamente tanto a hombres como a mujeres e incluso, ir más allá incluyendo los riesgos relacionados con la reproducción.



## EL COACHING EMPRESARIAL: LA MEJOR INVERSIÓN

No es una novedad que nos encontramos en un marco laboral totalmente nuevo, en el que el mercado de trabajo se presenta como un entorno altamente competitivo y cambiante. Actualmente las empresas son conscientes de la importancia que tiene un capital humano convenientemente cualificado, con un alto grado de motivación, flexible y capaz de compartir y asumir los objetivos fijados. Es por ello que las empresas deben establecer nuevas técnicas de formación y aprendizaje entre sus plantillas con la finalidad de lograr introducir nuevos objetivos y metas que se adapten a los retos que el mercado actual les marca.

En el ámbito laboral cada trabajador/a tiene motivaciones diferentes que van a estar relacionadas con la situación en que se encuentre. Los motivos nos hacen proceder de forma determinada y constituyen la finalidad de lo que hacemos, las causas y las razones por las que decidimos actuar. Estar motivado supone tener estímulo e interés suficientes como para orientar las actividades y la conducta hacia el cumplimiento de unos objetivos establecidos previamente. Los motivos pueden provenir de los propios pensamientos o, en ocasiones, de agentes externos.

Si desde la política de empresa se crean pensamientos y/o sentimientos positivos, a su vez facilitan una actitud positiva y la persona se motiva para formar parte del cambio de retos



y metas. En el caso de que se dé una actitud negativa, la persona se desmotiva, se opone al cambio y esto se refleja en los resultados de su trabajo.

Entre las prácticas empresariales más novedosas se encuentra el coaching que fomenta, de forma directa, el crecimiento personal e, indirectamente, el crecimiento de las empresas. El coaching potencia las capacidades y habilidades de los trabajadores/as con el objetivo de incrementar su rendimiento.

Esta técnica, ampliamente utilizada en el ámbito de la psicología deportiva, ha comenzado en la última década a gozar de una gran aceptación en el ámbito empresarial puesto que permite mejorar y mantener la capacidad profesional con: más claridad de los objetivos,

mejor comunicación interna, más entusiasmo en el trabajo, más confianza en sus propias capacidades y en las habilidades del equipo y más interés en el uso de herramientas y sistemas adecuados.

Dependiendo de las necesidades de la empresa, el coaching empresarial irá dirigido a los directivos, mandos intermedios o cualquier otro profesional de la empresa. Durante este proceso de coaching, una persona (coachee) o un grupo muy reducido de personas, recibirán un apoyo individualizado, emocional y práctico dirigido a mejorar su comportamiento, enfrentarse a conflictos de toda índole y mejorar con todo ello su rendimiento profesional. Este método se aleja de los sistemas clásicos de formación en los que se pretende “enseñar” contenidos. En su lugar, el coaching lo que pretende es “ayudar a aprender”, y conseguir mediante la estimulación, que los participantes sean capaces por ellos mismos de entender y cambiar las creencias y valores que determinan los patrones de conducta para conseguir una meta determinada.

Diversos estudios acerca de la efectividad del coaching en los procesos de mejora de gestión de empresas, ponen de manifiesto que esta técnica fomenta el trabajo en equipo y ayuda a enfrentarse a

a los cambios, a la resolución de problemas, promueve la confianza entre los miembros de la organización, mejora la comunicación interna y, en definitiva, promueve un ambiente laboral motivador y positivo que proporciona a la empresa una mayor rentabilidad y productividad.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, el coaching supone una herramienta fundamental para la generación de hábitos positivos, habilidades, comportamientos y motivaciones necesarios para la aplicación de las medidas de prevención para conseguir un entorno laboral más seguro y saludable. Ante un equipo de personas, el coach facilitará la concreción de metas, la identificación de las habilidades a desarrollarse y los comportamientos que posibilitarán una implantación eficaz de los planes de prevención.



Las organizaciones empresariales necesitan de una plantilla cualificada y, sobre todo, motivada, para conseguir un alto nivel de innovación, creatividad y compromiso con la política de empresa en materia de prevención. Así pues, el reto de las organizaciones no será el de que todos los agentes involucrados en la prevención conozcan más y mejor los planes de prevención, sino que éstos los lleven a cabo de una forma rigurosa y comprometida. En definitiva, la herramienta o metodología empleada (coaching) deberá estar dirigida a la “puesta en marcha” y no sólo a la información y formación.

En líneas generales, podemos señalar como principales ventajas de la aplicación del coaching en el ámbito de la prevención, las siguientes:

1. La generación de buenas prácticas a través de convicciones personales y compromisos, más que por imposición u obligación.
2. Aprendizaje inconsciente derivado de la puesta en marcha de la acción.
3. Orientación hacia la consecución de logros y retos individuales y colectivos.
4. Posibilidad de comunicación efectiva (feedback positivos).
5. Trabajo grupal que a la vez integra el trabajo personalizado con cada individuo.

En cuanto a las ventajas del coaching sobre los equipos y proyectos son:

1. Refuerza el liderazgo personal.
2. Ayuda a compartir objetivos entre los/as participantes.
3. Delimita los roles de cada uno.
4. Se determinan las expectativas que cada miembro tiene del resto.
5. Favorece el sentido de pertenencia a un proyecto derivado de la identidad de cada uno de los miembros hacia el grupo al que pertenecen.
6. Define acciones y procedimientos en caso de conflicto.
7. Ayuda a determinar alternativas.
8. Asegura el cumplimiento de los objetivos.
9. Extrae el aprendizaje y lo realimenta de nuevo en la organización.

“El Coaching promueve un ambiente laboral motivador y positivo que proporciona a la empresa una mayor rentabilidad y productividad”.

## ¿LA FORMACIÓN UN DEBER O UNA OBLIGACIÓN PARA LOS TRABAJADORES?

La formación en prevención de riesgos laborales es un deber que tiene que cumplir el empresario, una obligación que figura en la Ley 31/1995, del 8 de Noviembre, la cual supone una garantía en las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores/as, que les permite adquirir conocimientos y habilidades imprescindibles en materia preventiva, a la vez que consiguen mejores condiciones frente a los riesgos que conllevan sus puestos de trabajo y en la lucha contra la siniestralidad laboral.

El artículo 19 de la Ley indica que es un derecho, y puede y debe convertirse en una obligación también para los trabajadores/as a pesar de que no aparezca expresamente mencionada en el listado de deberes regulados.

Si es la formación una obligación empresarial, los trabajadores/as a su vez tienen que cooperar con aquél para garantizar la seguridad y la salud propia y de otros, lo que se traduce en la obligatoriedad de seguir dicha formación cuando el empresario haya implantado medidas formativas en la empresa.

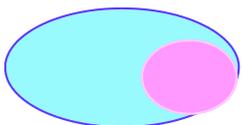
Dicha formación en prevención de riesgos laborales tiene precepciones que diferen-

cian a ésta de cualquier otra acción formativa adoptada en el ámbito laboral como el hecho de ser teórica y práctica, adecuada y suficiente, periódica y adaptada en materia preventiva y totalmente gratuita para los trabajadores que la reciban.

Hoy en día, la formación en prevención, lejos de ser uno de los pilares básicos para un mundo mejor, se ha convertido en muchos casos, en un chollo. Es decir, en la formación de los trabajadores/as, los empresarios han buscado con demasiada frecuencia el único requisito de un papel firmado como que se ha implantado la formación (por si la Inspección lo requiere).

En este contexto la formación de los mandos intermedios casi no existe, al parecer no es importante (ya que no viene regulado) que los mandos sepan qué es la prevención, cómo deben aplicarla, cómo deben exigirla y cómo deben enseñarla.

La obligación empresarial de proporcionar formación sería ineficaz sin la existencia de un correlativo deber de



los trabajadores/as de formarse. La implicación de los trabajadores/as en materia preventiva y la consecución de una auténtica integración de la prevención en las organizaciones productivas, difícilmente podrían ser conseguidas sin el establecimiento del deber de formación a los trabajadores/as y lo que ello conlleva.

El art. 19.4 del ET configura la formación en PRL como una obligación de los trabajadores/as. El art. 29 de la LPRL, aunque no recoge este deber de modo expreso, lo contempla en su primer apartado cuando establece que corresponde a cada trabajador/a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. También se puede entender comprendida en la obligación genérica del art. 29.2.6 de la LPRL, que establece que el trabajador/a ha de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Por ello, resulta evidente que la obligación de formación no sólo se limita al deber empresarial de proporcionarla, sino que también se concreta en el compromiso de los trabajadores/as de recibirla, asimilarla y ponerla en práctica. La obligación de los trabajadores/as no se cumple con la mera presencia pasiva en las acciones formativas preventivas, sino que requiere una conducta activa, la asimilación de los contenidos y la aplicación efectiva de los mismos en su actividad laboral.

La negación de esta obligación por parte del trabajador/a tendrá la consideración de incumplimientos laborales (art. 29.3 de la LPRL, en relación con el art. 58 del ET).

Sin formación no puede existir seguridad y salud en el trabajo ni prevención de riesgos laborales.

Por lo que la formación es una tarea de todos, empresarios y trabajadores/as; y ello repercutirá en el bien común.

### ***Más seguridad y más salud.***



## 28 d'abril, Dia Internacional de la Seguretat i Salut en el Treball

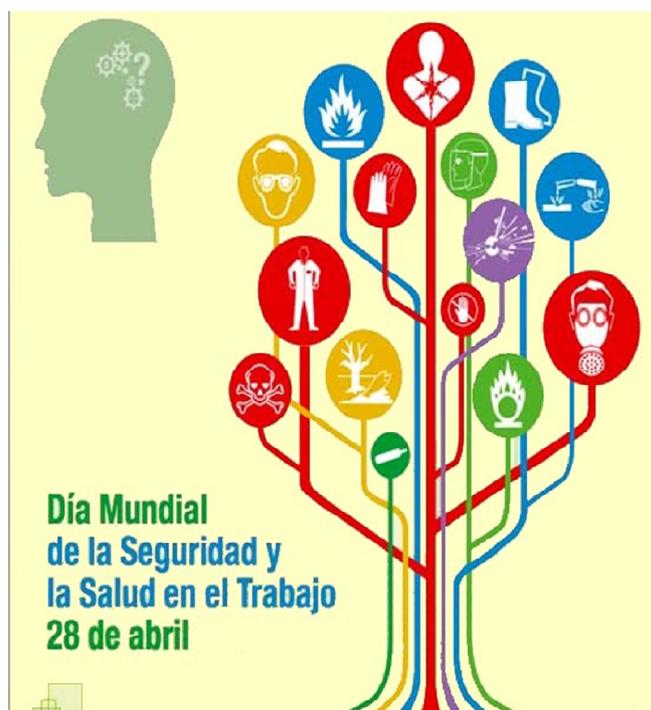
En les pròximes setmanes, es durà a terme la commemoració del **Dia Internacional de la Seguretat i Salut en el Treball**, que consisteix en una campanya anual internacional per promoure el treball segur, saludable i digne. El 28 d'abril és, també, la data elegida pel moviment sindical mundial per retre homenatge a les víctimes dels accidents de treball i les malalties professionals.

A mesura que es va perllongant el període de crisi global, que va començar en el 2008, es van refermant cada vegada més les polítiques d'austeritat imposades per la Comissió Europea, el Banc Central Europeu i el Fons Monetari Internacional (aquests dos últims coneguts com la Troika), especialment en els països del sud d'Europa, van incrementant-se les retallades dels serveis públics bàsics, les privatitzacions i el deteriorament del dret a la negociació col·lectiva a les empreses (en el cas d'Espanya) derivat de darrera reforma laboral. El que per aquests organismes financers signifiquen mesures d'ajustament per poder sortir de la crisi, no denoten ni més ni menys que la implantació, gens democràtica, d'un ideari neoliberal i d'un model productiu, amb l'única finalitat d'acabar amb l'Estat de Benestar.

Però, totes aquestes polítiques de retallades no es limiten al menyscabament de les condicions laborals, sinó que, en aquest moment la Salut Laboral en el treball es considera com un important inconvenient per al desplegament de les

polítiques neoliberals a l'àmbit laboral i el consegüent creixement de la competitivitat de les empreses.

És per aquesta raó que avui més que mai, no hem de permetre que les retallades laborals suposin la disminució de les inversions necessàries -en matèria de prevenció- perquè les nostres empreses gaudeixin d'un ambient de treball saludable i segur, així com la promulgació de normes i lleis que deteriorin, encara més, la salut dels nostres treballadors i de les nostres treballadores. Hem de recordar als nostres dirigents i al nostre teixit empresarial que la competitivitat i el creixement de les empreses ha d'anar acompanyat, necessàriament, d'una millora en les condicions laborals relacionades amb la seguretat i la salut en el treball.



I és, precisament, en aquesta línia en la qual es troben treballant durant la darrera dècada tant organismes internacionals com nacionals, dins i fora del continent Europeu.

Des de l'any 2003, l'**Organització Internacional del Treball** (OIT) promou la commemoració d'aquest Dia Internacional de la Seguretat i Salut en el Treball com una jornada anual per sensibilitzar sobre els accidents i



malalties provocades pel treball, i per a la seva reducció i eliminació en el món. Amb aquesta celebració de dia 28 d'abril, l'OIT promou la creació d'una cultura de prevenció en matèria de seguretat i salut per a totes les parts implicades en aquest camp de coneixement. En moltes parts del món, les autoritats nacionals, els sindicats, les organitzacions de treballadors i treballadores, així com els i les professionals del sector de la seguretat i salut organitzen diferents activitats per commemorar aquesta data.

El lema amb què l'OIT promourà durant aquest any 2015 la seguretat i salut als centres de treball és com a títol "Uneix-te a la construcció d'una cultura de la prevenció en matèria de Seguretat i Salut en el Treball". Es tracta d'una campanya de sensibilització amb l'objectiu de centrar l'atenció a nivell internacional sobre les noves tendències en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball i sobre la magnitud de les lesions, malalties i morts relacionades amb el treball.

Per la seva banda, l'**Agència Europea per la Seguretat i Salut en el Treball** (EU-OSHA) ha assenyalat els riscos psicosocials com a tema de la campanya 2014-2015: "Treballs saludables: Gestionem l'estrès". El llançament d'aquesta iniciativa va tenir lloc el passat 7 d'abril a Brussel·les i s'orienta a sensibilitzar sobre el creixent problema dels riscos psicosocials a la vegada que a impulsar la gestió d'aquests riscos a les empreses mitjançant instruments pràctics. Tant a Europa com a nivell nacional, l'estrès, juntament amb altres riscos psicosocials, suposa el se-

“Avui més que mai, no hem de permetre que les retallades laborals suposin la disminució de les inversions en matèria de prevenció”.

gon problema de salut més important després de les lesions causades pels trastorns musculoesquelètics, i és el responsable de més de la meitat dels dies de treball perduts a les empreses. De fet, el marc estratègic en matèria de salut laboral del període 2014-2020, presentat per la Comissió Europea, recorda que més de la meitat dels treballadors i treballadores considera l'estrès com un dels principals riscos laborals per a la seva salut i assenyalen la necessitat de millorar la prevenció de riscos a les empreses.

Al nostre país, finalitzada la vigència de l'**Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball (2007-2012)**, s'ha procedit a realitzar un balanç sobre la consecució dels seus objectius i les mesures adoptades, aquest diagnòstic nacional permetrà determinar les prioritats futures que vindran marcades, a més a més, per les línies fixades per la Unió Europea.

En aquest moment, la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, està elaborant la propera estratègia 2014-2020, i sembla que la seva publicació podria sortir abans del proper estiu.

Així doncs, l'estratègia suposa un instrument per establir el marc general de les polítiques de prevenció de riscos laborals a curt i, sobretot, mitjà i llarg termini per a Govern i interlocutors socials. A través d'aquesta estratègia es pretén establir les línies d'actuació que hauran de desenvolupar-se en els propers anys per a totes les parts implicades, dins un marc comú i compartit que compti amb el consens de totes elles, unint esforços per assolir els objectius prevists.

**REAL DECRETO 625/2014, DE 18 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULAN DETERMINADOS ASPECTOS DE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LOS PROCESOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS PRIMEROS TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO DÍAS DE SU DURACIÓN.**

**¿Desde cuándo se aplica?**

Este Real Decreto entró en vigor el 1 de septiembre de 2014.

**¿De qué debe ir precedido el parte médico de la baja?**

El parte médico de baja deberá de ir precedido de un reconocimiento del trabajador/a que permita la determinación objetiva de la I.T para el trabajo habitual, a cuyo efecto el personal médico requerirá a la persona trabajadora los datos necesarios que contribuyan a precisar la patología objeto de su diagnóstico, como su posible incapacidad para realizar su trabajo.

**¿Cómo se realizan los partes de baja y confirmación a partir de ahora?**

Los partes de baja y confirmación de la IT se extenderán en función de la duración que estime el personal médico que los expida. Se establece además un nuevo sistema de partes médicos basado en 4 grupos de procesos en función de la duración de la baja médica:

1. <5 días naturales.
2. Entre 5 y 30 días naturales.
3. Entre 31 y 60 días naturales.
4. De 61 días naturales o más días naturales.

**¿Cómo será la baja médica si es inferior a cinco días naturales?**

El personal médico de Atención Primaria o la Mutua, en función del tipo de contingencia, emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico o cualquiera de los tres días naturales siguientes a este.

**¿Se pueden ampliar esos cinco días de la baja médica, aunque el médico/a haya puesto esa fecha?**

Si, el trabajador o la trabajadora, puede solicitar que se le realice un reconocimiento médico el día fijado para el alta y el personal médico podrá emitir el parte de confirmación para que pueda seguir de baja, si considera que el trabajador/or no está recuperado de la IT.

**¿Qué ocurre si mi baja médica tiene una duración estimada de entre 5 y 30 días naturales?**

Que se emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista, que no podrá exceder de más de 7 días naturales de la fecha de la baja inicial.

Después del primer parte de confirmación, los sucesivos no podrán emitirse con una diferencia de más de 14 días naturales entre sí.

**¿Y si mi baja médica dura más de 31 días pero es inferior a 60 días naturales?**

Se emitirá también el parte de baja consignando la fecha de la revisión médica prevista que no podrá exceder de más de 7 días naturales y los partes sucesivos no podrán emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales entre sí.

**¿Y cuándo es superior a 61 días naturales?**

Se emitirá también el parte de baja consignando la fecha de la revisión médica prevista que no podrá exceder de más de 14 días naturales y los partes sucesivos no podrán emitirse con una diferencia de más de 35 días naturales entre sí.