

PREVENCIÓN I

SALUT LABORAL

Nº 50
AGOSTO 2018

Revista informativa de seguridad, salud y medio ambiente



La prevención es tarea de todos



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Financiado por:

AT 2017-0027



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



Illes
Balears

Editorial

GABINETE TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT-BALEARES

P R L

www.ugtbalears.com



La prevención es tarea de todos

Las campañas de sensibilización sobre la necesidad de prevenir los riesgos laborales insisten en la idea de que la Prevención es tarea de todos.

Es tarea, en primer lugar, de los/as protagonistas directos/as del trabajo en las empresas: los/as empresarios/as, a los/as que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les asigna el deber general de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales derivados de su trabajo, y los/as propios/as trabajadores/as que, siendo depositarios/as del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, son también sujetos de obligaciones concretas en esta materia.

Es tarea, también, de las organizaciones que representan a unos/as y a otros/as, las organizaciones empresariales y sindicales; de los/as Delegados/as de Prevención, en cuanto representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y de los/as trabajadores/as designados y profesionales de la prevención en general, ya actúen desde dentro o fuera de las empresas.

Es tarea, finalmente, - y no por ser citados en tercer lugar, con menor intensidad -, de las Administraciones Públicas competentes en esta materia, expresamente citadas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Pero para que esta tarea de todos sea eficaz, no basta con identificar y enumerar derechos, responsabilidades y competencias; es necesario articular estas. En particular, por lo que se refiere a las Administraciones Públicas, es necesario, como establece el artículo 11 de la Ley, coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria, para una más eficaz protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Elabora i Edita:
GABINET TÈCNIC PRL
UGT—BALEARS

DL. PM: 3185—2006

Por eso hemos de alentar, y considerar con optimismo, los pasos que se están dando en esta dirección, a instancias del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por un lado, en sentido horizontal, proponiendo líneas y mecanismos de colaboración concretos en el ámbito de las líneas y mecanismos de colaboración concretos en el ámbito de la Administración General del Estado, no ya sólo con los departamentos de Sanidad y de Industria, como establece el citado artículo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino también, y de manera intensa, con el Ministerio de Educación y Cultura, a fin de promover la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza.

Porque la prevención, en efecto, es una tarea de todos.



Revista Prevenció i Número 50

Editorial: Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears..... pág. 2-3

Artículo: Casi un tercio de la juventud que sufrió un Accidente Laboral tenía un contrato inferior a 2 meses pág. 4-5

Artículo: Condenado el director de un hotel por acoso sexual a una empleada.....pág. 6-8

Artículo: Motivos para la prevención en las empresas y además rentables pág. 9-11

Artículo: ¿Se puede estar comprometido con el trabajo?..... pág.12-14

Artículo: Pese a que no hay recesión, se siguen notificando más accidentes sin baja que con baja, según UGT.. pág. 15-17

Artículo: 28 de Abril, día Internacional de la Seguridad y Salud pág. 18-19

Artículo: Los 5 trabajos que resistirán a la era de los robots..... pág. 20-21

Contrapunto: Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears pág. 22

Casi un tercio de la juventud que sufrió un accidente laboral tenía un contrato inferior a 2 meses. La violencia de la dependencia.

Los/as jóvenes españoles/as son carne de cañón de la precariedad y la alta rotación laboral y, por tanto, son los/as que sufren mayor riesgo de padecer accidentes de trabajo y sufrir enfermedades profesionales. Así, el 29 % de los accidentes, que se produjeron en 2015 (último año con datos consolidados) lo sufrieron jóvenes. Además, a menor edad y menor duración de su contrato hay una mayor propensión a sufrir accidentes laborales (del total de accidentes con baja de jóvenes, el 30 % tenía un contrato inferior a 2 meses). Esto tiene solución. Apostar por el empleo estable y con derechos y establecer sanciones para todas aquellas empresas que siguen incumpliendo la prevención de riesgos laborales. Una prevención que tiene que llegar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.



La reforma laboral del Gobierno del PP ha empeorado las condiciones laborales. Se ha disparado la temporalidad, la precariedad y la parcialidad de los contratos y esto afecta directamente a la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, en especial, a los colectivos que sufren más este tipo de contratos, como son los jóvenes. Así, el 29% de los accidentes, que se produjeron en 2015 (último año consolidado) lo sufrieron los/as jóvenes (137.286 menores de 35 años). La gran mayoría fueron accidentes leves (136.621 accidentes); se produjeron 648 accidentes graves y 46 mortales (un 7% del total de accidentes graves).

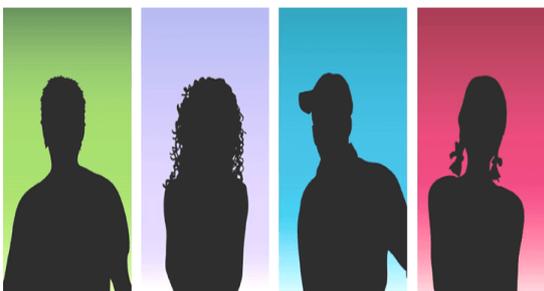
Hay que destacar que a menor edad y menor duración del contrato se incrementa la probabilidad de sufrir un accidente laboral. Del total de accidentes con baja en los/as menores de 35 años (132.859), un 30% tenían un contrato inferior a 2 meses.

Por otra parte, los hombres jóvenes tienen mayor accidentalidad que las mujeres (un 72%, frente a un 36%) y por tipología, los accidentes in itinere (los que se producen en el camino al trabajo y viceversa) son similares en ambos géneros, si bien los accidentes mortales afectan más a las mujeres.

Enfermedades Profesionales

Lógicamente, al tener contratos de duración más corta los /as jóvenes tienen una incidencia menor a padecer enfermedades profesionales. Según las últimas cifras oficiales facilitadas por el Observatorio de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, correspondiente a 2016, del total de enfermedades profesionales registradas durante la jornada laboral (19.138), un 17% (3.239) corresponden a jóvenes menores de 35 años.

El 72% de las enfermedades profesionales que sufren los/as jóvenes tienen su origen en agentes físicos y afectan sobre todo a las mujeres, aunque no hay diferencias significativas (un 52% de mujeres, frente a un 48% de hombres).



Por tanto, desde UGT vemos completamente necesaria la modificación de las políticas de empleo juvenil, que lleven a un mercado de trabajo más estable. Además, reivindicamos la importancia de potenciar los mecanismos de control y sanción de las empresas que persigan las malas prácticas y los abusos que reciben las personas trabajadoras, haciendo especial énfasis en aquellos sectores más precarios. Por último, queremos denunciar este modelo laboral que quiere normalizar el abuso sobre la juventud. Que hostiga a la persona joven y la condena a sufrir todo tipo de discriminación laboral, hasta afectarle, incluso, en la salud y seguridad propia.

Condenado el director de un hotel por acoso sexual a una empleada

La Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (TSJIB) ha ratificado una sentencia de un juzgado de Ibiza que condena a un Hotel de dicha localidad a pagar más de 34.000 euros en concepto indemnizatorio a una ex trabajadora, que sufrió acoso sexual por parte del Director del Hotel, quién ya no ocupa su cargo.

El Tribunal indica en la sentencia que es habitual en situaciones de acoso sexual la creencia de que las trabajadoras son quienes provocan a los acosadores y "esto es lo que hace que a menudo las trabajadoras prefieren callar y ocultar la situación de acoso, sabedoras de que las sospechas caerán sobre ellas". Precisamente por esta razón, la empresas deben estar especialmente atentas a cualquier indicio de acoso sexual en el trabajo, algo mucho más extendido de lo que pudiera pensarse.

El Tribunal reprueba a la empresa por su pasividad y critica que si no tuvo completo conocimiento de los hechos fue "porque no estuvo suficientemente atenta, pues era una situación conocida por todos/as".

Sentencia Social Nº 347/2016, Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 367/2015 de 29 de Septiembre de 2016.

Estimamos que esta sentencia puede ser de gran ayuda a todas aquellas trabajadoras que puedan sentirse acosadas, ser o haber sido objeto de acoso sexual en el entorno laboral. Por ello, difundimos la sentencia a través de esta revista, manteniendo prácticamente íntegro el sentido del Tribunal Superior de Justicia de les Illes Balears en la misma.

La trabajadora prestaba servicios para la empresa demandada, con categoría profesional de Segunda Jefa de Bar, a jornada completa. La empresa disponía de un procedimiento de acoso psicológico y de acoso sexual, que le había sido entregado a los/as trabajadores/as.

Tras sufrir situaciones de acoso por parte del Director del Hotel, la trabajadora visita al Médico de Familia, siendo diagnosticada de 'ANSIEDAD', causando baja de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Más tarde, vuelve a visitar a su médico de familia, quién le diagnostica



'ANSIEDAD GENERALIZADA', recogiendo en el informe clínico: 'No está mejor, refiere muy nerviosa, muy preocupada...Muy agobiada por el trabajo...Muy acosada...Es sub-jefa, y está muy agobiada'. En una visita médica posterior, se describe en el informe clínico: 'Refiere estar algo más tranquila, refiere que ha tolerado bien la medicación...No ha solucionado los problemas en el trabajo: dice 'no tiene arreglo'...Duerme bien...No refiere problemas extras en casa'. En una cuarta visita al médico, se redacta en el informe: 'Acude llorando, con crisis de ansiedad...', y en Exploración 'Llora... Refiere mobbing por su jefe responsable en la empresa...Ambivalencia. No quiere trabajar pero muy agobiada en la empresa... Refiere acoso...' La trabajadora solicitó cita en la Oficina de la Dona. Agobiada por seguir de baja, por una parte quisiera reincorporarse porque quiere afrontarlo ('quisiera tener fuerzas para coger el toro por los cuernos') y piensa que le vendría bien, pero por otra explica que 'he cogido fobia al Hotel', 'no me atrevo a ir ni a entregar los partes', 'yo sé que no estoy bien'. Su jefe, director del Hotel, la llama constantemente, para preguntarle cuándo se va incorporar al trabajo...Se siente responsable de que otros/as compañeros/as estén sobrecargados/as por su ausencia, y además ahora acaban trabajadores/as temporales y 'me necesitan'.

La trabajadora no soportó seguir de baja, pese a que no se encontraba capacitada para trabajar, solicitó voluntariamente el alta en su

proceso de incapacidad temporal. Sin embargo, pocos días después no tuvo más remedio que volver a acudir a su médico de familia, y le volvieron a diagnosticar ansiedad generalizada con trastorno adaptativo con anemia. Posteriormente pasa a situación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Cuando la trabajadora acude a la Oficina de la Dona, informa que está recibiendo asistencia psicológica dentro del programa de atención a víctimas de violencia de género, enfocado a mejorar la sintomatología psicológica que presenta la trabajadora derivada del estrés laboral y las situaciones de acoso sufridas en su lugar de trabajo, presentando síntomas de 'ansiedad, preocupación excesiva, hipervigilancia, disminución de la capacidad de concentración y en la toma de decisiones, distorsiones cognitivas referentes al fracaso y a la culpa, pensamientos recurrentes sobre la situación vivida, sentimientos de impotencia e indefensión, miedo a volver al lugar de trabajo y presencia de expectativas negativas sobre el futuro. Además de estas afecciones psicológicas, también presenta consecuencias a nivel físico, como son sensaciones de ahogo, hiperventilación y dolores musculares y a nivel social, presenta conductas de aislamiento y retraimiento'.

En cuanto al relato de los hechos, la trabajadora describe que "el director me cogió más cariño del que debía..." Los efectos del acoso la han llevado a extremos como masculinizar

su aspecto (se cortó la melena que llevaba de siempre, pasó a llevar ropa ancha y oscura, evitaba el maquillaje)...En la primera entrevista en al Oficina de la Dona se aprecian los síntomas típicos de la depresión (perdida de interés, tristeza, alteración del sueño y del apetito, disminución de la autoestima, dificultad de concentración, inhibición psicomotriz e ideas sombrías de futuro).

El facultativo manifiesta sin ninguna duda que el trastorno depresivo deriva de factores ambientales del trabajo, descartando que la raíz de su diagnóstico es achacable a problemas familiares.

El Director del Hotel frecuentaba la Terraza, donde prestaba servicio la trabajadora, cuando estaba ella presente para verla y acudía a la Terraza con menos frecuencia cuando la trabajadora no estaba prestando servicio. Por ejemplo, los sábados que eran los días de descanso de la trabajadora, el Director no acudía. El resto de días desayunaba en la Terraza y acudía varias veces a lo largo de la jornada, pasando gran parte de las mañanas, mientras trabajaba la actora en dicho turno. El Director utilizaba diariamente las cámaras de vigilancia para observar la entrada de la trabajadora y, junto al momento de llegar, la llama por teléfono para hacerla subir a su despacho. Dichas acciones creaban un estado de nerviosismo y llanto con mucha frecuencia. Dichas acciones provocaron que entre la plantilla de trabajadores/as corría el rumor de que la Trabajadora tenía una

relación sentimental con el Director.

La Trabajadora se sinceró con su Jefe Directo y le informó de lo que estaba sufriendo, indicándole que se sentía incomoda porque el Director le llamara constantemente al despacho para mantener reuniones y que había llegado al punto de preferir estar de Camarera y no de Segunda Jefa, con el fin de que aminorasen las acciones acosadoras del Director. Además, le indicó a su Jefe que las llamadas del Director ya no eran laborales, siendo muy habitual realizarle comentarios sobre su aspecto. Dichas acciones llegaron a provocar que la Trabajadora se desmayase en su puesto de trabajo.

El Tribunal establece la corresponsabilidad del Hotel en caso de acoso sexual, indicando que "de nada sirve la existencia de un protocolo de prevención del acoso si no sirve para evitar o prevenir su producción y de nada sirve tampoco la existencia de delegadas de prevención si no son capaces de detectar esta situación cuando todo el mundo en la empresa sabía que algo pasaba".

La resolución apunta que " la acción preventiva desarrollada fue insuficiente con un claro incumplimiento de lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales".



Motivos para la prevención en las empresas y además rentables

Fuente: Prevention World y Red Europea de Promoción de Salud en el Trabajo (ENWHP).

Para todas las empresas la generación de beneficios es crucial, y no se contempla la supervivencia a la larga de empresas con resultados negativos. Por ese motivo su mayor preocupación son los resultados económicos y por ello dejan en un segundo plano o se despreocupan totalmente de la salud y las condiciones laborales de los/as trabajadores/as.

Es sabido que toda actividad preventiva conlleva unos recursos económicos, pero dan como resultado la mejora de las condiciones de trabajo, y sin embargo se limitan esos requerimientos para destinarlos a otras actividades que constituyen el fin primordial de permanecer competitivos y en el mercado. Por ese motivo, debe estudiarse la inversión en prevención desde una perspectiva económica.

Los/as empresarios/as deben tener en cuenta la prevención de riesgos laborales y no sólo porque lo marca la Ley, sino también como estrategia empresarial que tendrá una repercusión positiva en su productividad y en la salud de sus trabajadores/as. Hay muchos motivos para ello, pero según el Grupo 17 Corporación Preventiva indica unas cuantas causas por las que es rentable la prevención en las empresas:



* **La prevención es rentable.** La no prevención cuesta mucho dinero. El coste de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales oscila en la UE entre el 2,6% y el 3,8% del producto nacional bruto. Es responsabilidad de todos, no sólo de empresarios/as, sino también de los/as trabajadores/as. La prevención ha de hacerse partiendo de las particularidades que presente cada empresa en cuanto al sector de actividad, organigrama, personal, enclave físico, etc. Un entorno seguro es un ambiente productivo.

* **Se cumple con la legislación vigente.** La prevención es en la mayoría de las empresas una actividad desconocida y por lo tanto poco valorada, mucho más aún al ser obligatoria desde el momento que existen trabajadores/as en las empresas. Su cumplimiento evita sanciones no deseadas, a la vez que su puesta en marcha da valor a las empresas y los/as trabajadores/as. La prevención en las empresas tiene que afrontar toda clase de riesgos que puedan poner en peligro la calidad de vida laboral, la calidad del proceso productivo, y la calidad del producto acabado. Es un proceso que debe integrarse en el conjunto de las actividades y decisiones en procesos, organización del trabajo,... Ningún trabajo debe comportar un perjuicio para la salud de los/as trabajadores/as, máxime teniendo en cuenta que tal perjuicio es

evitable.

* **Reduce costes.** Con sencillas técnicas se puede ahorrar mucho dinero y evitar los índices de absentismo indeseados en las empresas. Además hay otros beneficios tangibles como son las cuotas diferenciales al sistema de Seguridad Social (bonus-malus), selección de contratistas o proveedores de productos o servicios por sus comportamientos en prevención, subvenciones por aplicar medidas preventivas, deducciones o bonificaciones fiscales por la implantación de medidas preventivas, etc. Al no hacer frente a los costes indirectos de los accidentes laborales, al mal ambiente laboral que provocan y a la mala imagen que puedan causar de cara al mercado. Prevenir no es un gasto, sino una buena inversión. Y no sólo en la protección de las personas, sino también de los bienes y los procesos productivos de las empresas, del ambiente laboral y de la propia función empresarial.

* **Mejora la cultura del trabajo y la productividad.** Las causas que producen accidentes, son origen también de fallos en los procesos productivos, organizativos, técnicos y humanos. Crear prácticas y hábitos seguros de trabajo se logra mediante la formación, para que poderes públicos, empresarios/as, trabajadores/as y las respectivas organizaciones representativas asuman que la prevención es un valor seguro desde la perspectiva del bien general y de la gestión empresarial. Aumenta la conciencia y satisfacción de los/as trabajadores/as. Las

causas que producen accidentes, son origen también de fallos en los procesos productivos, organizativos, técnicos y humanos. Ninguna empresa puede afirmar que optimizado la productividad de sus procesos si aún ocurren en ella accidentes que lesionan a sus trabajadores/as, que dañan equipos y materiales y/o paralizan procesos. Los accidentes reducen la productividad y las pérdidas que ocasionan repercuten sobre el coste final del producto. Resultando la competitividad evidentemente mermada.

* **Mejora las condiciones de los/as trabajadores/as.** Los accidentes suceden porque tienen causas naturales, que deben investigarse, explicarse y corregirse, no son fruto del azar o de la mala suerte. En este principio se basa la acción preventiva, orientada a eliminar riesgos y evitar accidentes. Al haber más salud y seguridad, los/as trabajadores/as se concentran más en la actividad del servicio o producto.

Minimiza los riesgos. Mediante la prevención de riesgos laborales, el trabajo se convierte en un entorno productivo, pero también seguro y saludable, la información y la formación de los/as trabajadores/as dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos



derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, o las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

* **Mejora la calidad de los productos.** Los/as trabajadores/as desarrollan otras cualidades como la innovación y la creatividad.

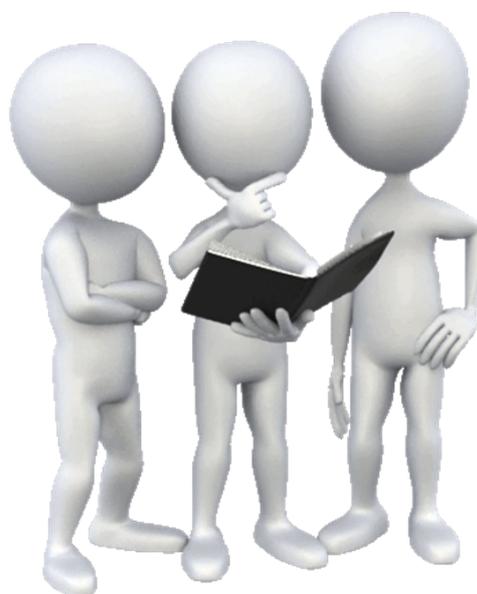
* **Favorece la imagen corporativa.** La prevención mejora la reputación y buena concepción de las empresas, y son ejemplo para las demás corporaciones.

* **Reduce la rotación del personal.** Disminuyen los costes de las bajas, visitas al botiquín, tratamientos médicos, nuevos contratos,...

* **Aumenta la competitividad en el mercado.** La prevención ayuda a llevar una trayectoria positiva adecuada con el entorno laboral y con garantías de calidad en los procesos productivos. La seguridad es el resultado de hacer bien las cosas, lo mismo que la calidad.

Se deben extremar las medidas preventivas en el trabajo, pues la NO PREVENCIÓN es un ladrón de recursos económicos y humanos que no suele ser valorado y provoca numerosas pérdidas no cuantificadas directamente las empresas.

Según la Red Europea de Promoción de Salud en el Trabajo (ENWHP), por cada euro invertido en crear entornos de trabajo saludables, se recuperan entre 2,5 y 4,8 Euros, gracias a la reducción del absentismo y entre 2,3 y 5,9



Euros en ahorro de coste de enfermedad.

Así pues vemos que con estos 10 motivos preventivos, se demuestra que la prevención de riesgos laborales puede ser rentable para las empresas, a la vez que se cumple con la normativa vigente, se reducen costes, mejora la cultura del trabajo y la productividad, las condiciones de los/as trabajadores/as, se minimizan los riesgos, mejoran la calidad de los productos, se reduce la rotación del personal, favorece la imagen corporativa a la vez que aumenta la competitividad en el mercado, y se mantiene la seguridad y salud de los/as empleados/as. Todo ello sólo con mantener la prevención como estrategia, todo un hallazgo.

¿Se puede estar comprometido con el trabajo?

El convenio de los/as trabajadores/as refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los/as trabajadores/as comprometidos/as comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa. Por ello, ese convenio es una cosa de dos, el/la trabajador/a y la propia empresa, los trabajadores/as intentarán dar lo mejor de sí mismos y los resultados obtenidos serán satisfactorios. La misma palabra lo indica, compromiso significa acuerdo, y este debe ser auténtico, no se puede fingir.

A la empresa le conviene ese convenio del/la trabajador/a y a éste ser convenientemente retribuido por ello. La empresa debe tener siempre en cuenta que el/la trabajador/a, antes del compromiso hacia la empresa que le contrata, tiene un deber para con su profesión y su carrera.

A estas alturas parece bien probada la relación entre el acuerdo de los/as trabajadores/as y otros aspectos clave como la eficiencia, la productividad, la seguridad, la captación y retención, la satisfacción, permanencia y lealtad de los clientes; y en definitiva la rentabilidad de la empresa.

Las relaciones personales influyen en gran medida en el compromiso e implicación total de los trabajadores/as, en la eficiencia de su trabajo, en la fidelidad a la compañía y en el

hecho de actuar como auténticos embajadores de la empresa donde trabajan, el compromiso va más allá de sentirse feliz en su lugar de trabajo.

Los/as empleados/as comprometidos/as son capaces de entusiasmarse con la tarea que realizan y actuar de forma tal que contribuyan al éxito de la organización. Ese convenio es un dato que mide el grado de vinculación emocional positiva o negativa de un trabajador/a en relación a su puesto de trabajo, sus jefes/as, compañeros/as y la propia empresa, y este compromiso influye profundamente en su voluntad de aprender y mejorar su propio trabajo.

No son las condiciones económicas o una posible promoción lo que les hace estar contentos y motivados, sino sus ganas de contribuir y llegar más allá de los objetivos fijados, de la simple satisfacción que el ambiente laboral potencialmente puede reportarle.

Ese compromiso hacia la empresa, potencia el orgullo de pertenencia y motiva al trabajador/a para realizar cualquier esfuerzo extra cuando las circunstancias así lo requieran.



Qué elementos engloba y aumenta el compromiso?

- La necesidad
- El conocimiento
- La frecuencia
- La voluntad

¿Qué significa ese compromiso?

Las relaciones personales influyen en gran medida en el compromiso e implicación de los empleados/as, en la eficiencia de su trabajo, en la fidelidad a la compañía y en el hecho de actuar como auténticos embajadores de la empresa donde trabajan.

Los/as empleados/as comprometidos/as y empoderados/as se implican de tal manera, que se entusiasman con su trabajo y actúan de forma tal que contribuyen al éxito de la organización.

El compromiso es un dato que mide el grado con su puesto de trabajo, su jefe/a, los/as compañeros/as y la propia empresa, y ese acuerdo influye profundamente en su voluntad de aprender y mejorar en su puesto. Por ello estarán más contentos, motivados y con ganas de contribuir y llegar más allá de los objetivos fijados.

* Satisfacción. Es la medida más básica de la opinión del/la trabajador/a. Es un estado pasivo, no necesariamente conectado con conductas productivas.

* Implicación. Es la medida de la alineación del/la trabajador/a con los valores y la cultura de la organización y con la consecución de la

visión de la misma. Una actitud fuertemente vinculada con la lealtad de los/as trabajadores/as y la excelencia en el servicio a los/as clientes/as.

* Orgullo de pertenencia. El compromiso hacia la empresa, potencia la honra de ser integrante de ella. Es una medida de opinión del/la trabajador/a que refleja satisfacción con el éxito de la organización. También está directamente vinculada con la lealtad de los/as trabajadores/as y la excelencia en el servicio a la clientela. Cuando las personas sienten pasión por lo que hacen, cuentan con suficientes motivos para involucrarse con esfuerzo, implicándose con todo su talento comprometidos/as con la organización.

* Vinculación. Es una medida que se da cuando los/as trabajadores/as manifiestan en público un alto concepto sobre su empresa, tanto como la organización para la que trabajan, como hacia sus productos, servicios y marca. Está fuertemente vinculada con la atracción tanto de empleados/as como de clientes/as.

Los/as trabajadores/as satisfechos/as y motivados/as son el primer eslabón de una cadena que conlleva a una mayor lealtad de los/as clientes/as, y por tanto deriva en un aumento de los beneficios. Y traspasando la frontera de la satisfacción y el compromiso de los/as empleados/as se consigue que éstos/as se automotiven más y optimicen su forma de trabajar. El grado de compromiso laboral hace referencia al enriquecimiento de cada puesto y tarea a

realizar. Por ello, si en las labores del trabajo falta un compromiso firme por parte del/la empleado/a, la calidad de su cometido acabará disminuyendo y desembocando en una opinión negativa sobre la empresa y sus mandos. Para mejorar la lealtad de sus clientes/as, una empresa debe primero asegurarse la fidelidad de los/as empleados/as. Y de igual forma, para establecer unos objetivos que vinculen el crecimiento con los beneficios, no sólo debe tener en cuenta la lealtad y satisfacción de los/as clientes/as, sino también el compromiso y la gratitud de los/as trabajadores/as.

¿Cuándo se genera el compromiso?

Cuando de esa relación se obtienen beneficios, tanto a nivel profesional, como empresarial, ahí es cuando se genera el compromiso.

De todas maneras ese convenio depende de cada persona, pero en general se podría hablar de tres aspectos:

- Con nuestro trabajo: si nos gusta la profesión que ejercemos, si estamos motivados.
- Con el equipo de trabajo que realizamos nuestra labor, compañeros/as, jefe/a.
- Con la propia organización y lo que representa.

Pero no hay que olvidar que si las empresas quieren compromiso, ellas también tendrán que invertir en: salario y motivación emocional.

Está visto que no todos los/as trabajadores/as se comprometen del mismo modo, ni con la misma intensidad, algunos/as están esperando

que ocurra algo para despertar su compromiso, mientras que hay otros/as que intentan dar lo mejor de ellos/as mismos/as en cualquier cosa que hacen, estos/as últimos/as son los/as que registran mejores niveles de satisfacción personal y de felicidad.

Con personas motivadas, cualquier empresa estará en condiciones de construir un sólido posicionamiento competitivo, para afrontar con mayores posibilidades de éxito los más diversos y complejos retos.

Por el contrario, genera una pobre motivación el hecho de tener que trabajar duramente para satisfacer una cuota anual, y recibir un ajuste de la retribución en función de los resultados obtenidos en el ejercicio.

Al carecer de oportunidades ciertas de desarrollo, se está desmotivado ante el hecho de trabajar sin potenciar la productividad y el compromiso hacia la empresa, sin perspectivas de futuro.

¿Y la voluntad?

Es la que rige la actitud, con la voluntad necesaria para conducir hacia adelante el compromiso y los proyectos.

Las personas comprometidas con el trabajo, satisfechas e implicadas, están menos expuestas a sufrir riesgos psicosociales laborales.



Pese a que ya no hay recesión, se siguen notificando más accidentes sin baja que con baja, según UGT

Fuente: UGT La Rioja

En los dos primeros meses del año se han producido un total de 194.744 accidentes laborales, un 3% más respecto al mismo periodo de 2016 (5.562 accidentes más)

18 Mayo 2017.

UGT denuncia que, al igual que en los años de recesión, siguen notificándose más accidentes sin baja que con baja (105.787 frente a 88.957). Desde la reforma laboral de 2012, los/as trabajadores/as sufren una mayor inestabilidad y precariedad en el empleo, especialmente intensa en determinados colectivos, instalándose el miedo a perder el empleo. Por otra parte, la calificación de los accidentes de trabajo tiende a rebajarse por las mutuas, las cuales gestionan casi la totalidad de las contingencias profesionales. El sindicato exige medidas que reduzcan la siniestralidad laboral, como la derogación de la reforma laboral del PP o la derogación de la Ley de Mutuas y denuncia la visión falsa y torticera del absentismo laboral, con el objetivo de dar mayor poder a las Mutuas, en detrimento de los derechos de los/as trabajadores/as.

En enero y febrero de 2017 se han producido un total de 194.744 accidentes laborales, un 3% más respecto al mismo periodo de 2016 (esto es 5.562 accidentes laborales más). Sin embargo se siguen notificando más accidentes sin baja que con baja, al igual que en los años de recesión.

Así del total de accidentes laborales, 105.787 no han causado baja (un 0,4% más con respecto al mismo periodo del año anterior, lo que se traduce en 376 accidentes) y 88.957 accidentes laborales han causado baja (lo que supone un aumento del 6% en relación al año anterior, 5.186 trabajadores y trabajadoras más). Esto puede deberse al miedo que persiste entre los trabajadores a perder su puesto de trabajo y al deterioro en sus condiciones laborales, cada vez más precarias e inestables.

La mayor parte de los accidentes que causaron baja fueron durante la jornada laboral (76.939) y el resto fue in itinere. La industria manufacturera y el comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos a motor, siguen siendo las secciones de actividad que registran la mayor cantidad de accidentes laborales con baja en jornada de trabajo, 14.409 y 11.065 accidentes respectivamente. Los mayores incrementos son los registrados por agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un 17% más, seguido del sector de Construcción con un 16% más.

La causa de la mayoría de accidentes con baja se ha debido a los sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético (30.287 accidentes, un 4% más que en mismo periodo de 2016). Seguidos de las caídas o tropiezos que ascienden a 19.430 accidentes (10% más que en 2016).

Por otro lado, 101 trabajadores/as han fallecido, 5 muertes menos que en el mismo periodo del 2016 (lo que supone un 5% menos). A pesar de este dato positivo, el número de fallecidos/as sigue siendo inaceptable.

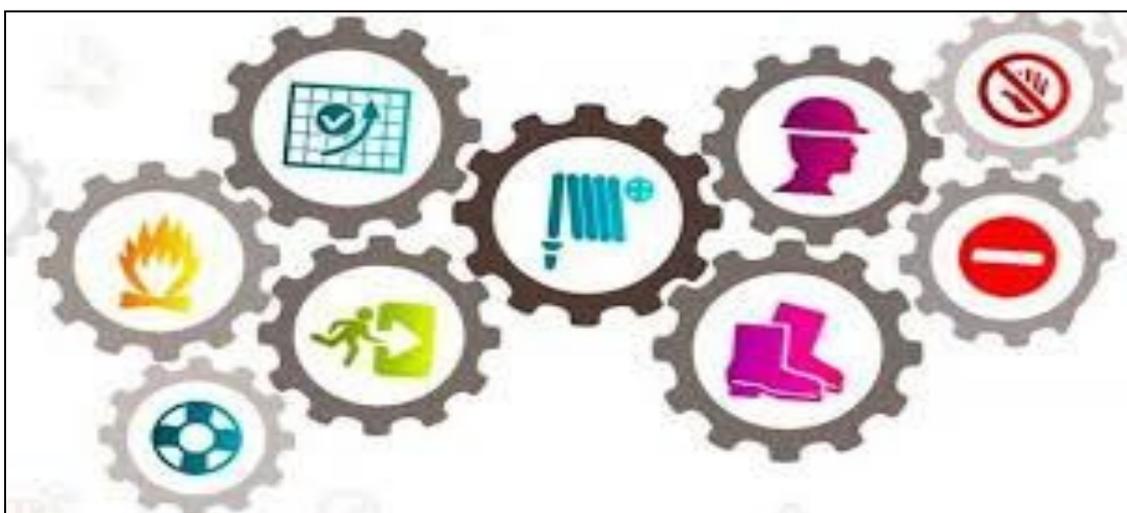
Del total de accidentes mortales, 85 ocurrieron durante la jornada de trabajo y 16 fueron in itinere. Se registra un incremento de 3 muertes en los accidentes ocurridos durante la jornada laboral (5%) y un descenso de 8 fallecimientos en los accidentes in itinere (-33%).

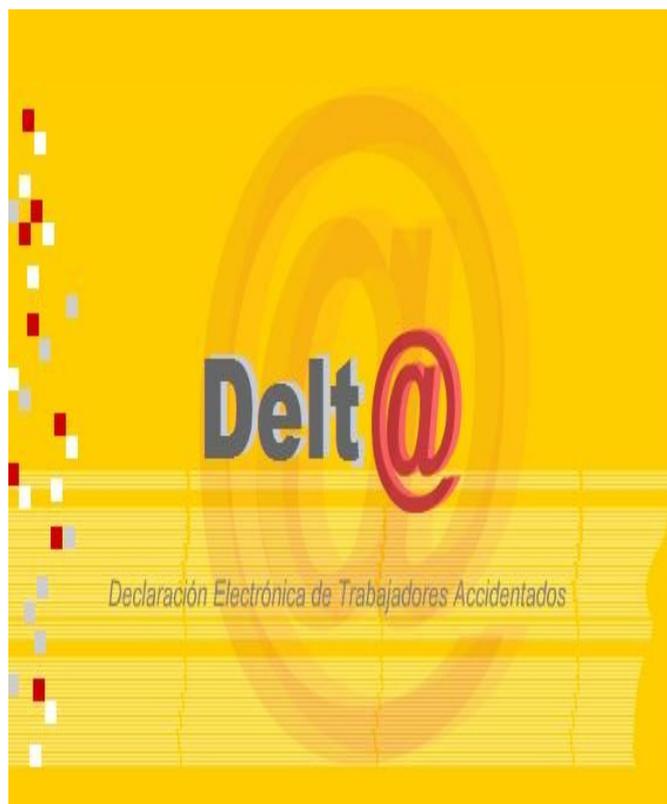
Las principales causas de estos accidentes mortales, durante la jornada laboral, siguen siendo los infartos y derrames cerebrales (44 fallecimientos) y los accidentes de tráfico (12 fallecimientos). Señalar que los fallecimientos por una caída se han duplicado en este periodo (10 fallecimientos). Todos estos accidentes podrían evitarse realizando una mayor prevención de los riesgos psicosociales, promoviendo buenas prácticas en los desplazamientos realizados durante la jornada laboral e implantando medidas preventivas en los lugares de trabajo. Este año, con motivo del Día Internacional de

la Salud y la Seguridad en el Trabajo, que se celebra el 28 de abril, el lema escogido es “La discriminación nos daña a todas. La discriminación en el trabajo pone en peligro la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras”. Los sindicatos quieren resaltar cómo determinados colectivos (mujeres, jóvenes, personas migrantes, personas mayores o discapacitados entre otros) tienen mayores riesgos para su seguridad y salud, al ocupar puestos de trabajo con condiciones muy precarias, donde la prevención es prácticamente inexistente.

Por eso, UGT continúa demandando:

- * Derogar las reformas laborales que han extendido la precariedad, instalando el miedo a perder el empleo.
- * Derogar la Ley de Mutuas que ha supuesto un recorte en los derechos de los trabajadores/as y que sólo ha servido para que éstas invadan competencias de los servicios públicos. El sindicato denuncia una vez más, que se está ofreciendo una visión interesada y torticera de lo que es el absentismo y se presenta a los trabajadores como unos defraudadores,





a los facultativos de los Servicios Públicos de Salud como unos ineptos y a las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social como unos grandes gestores. El objetivo es disuadir a los/as trabajadores/as de ausentarse del trabajo por razones médicas. Hay que recordar que los/as trabajadores no pueden darse la baja a sí mismos, si no que ésta es emitida por unos/as facultativos/as cuyo único interés es la recuperación de la salud de todos los ciudadanos. Sin embargo, las Mutuas son asociaciones de empresarios cuyos intereses son los propios de sus asociados, no los de los/as trabajadores/as ni su salud, sólo la productividad laboral de éstos.

* Desarrollar la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

* Asimismo, en el marco de la empresa, es necesario recuperar las inversiones en prevención y la centralidad de la negociación colectiva en las relaciones laborales.

El sindicato recuerda que la presencia sindical en los centros de trabajo sigue siendo la mejor garantía para el ejercicio de los derechos y para la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Según informa La Rioja, el sindicato lanza este mensaje después de que la patronal condicionara su última propuesta de subida salarial a que sus médicos pudieran dar altas y bajas por contingencias comunes, algo UGT rechazó.

28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y Salud

Como cada año, el 28 de abril, celebramos el día Internacional de la Salud y Seguridad en el trabajo. Este año el lema ha sido “La salud en el trabajo depende de leyes firmes, controles rigurosos y sindicatos fuertes”.

Los actos conmemorativos celebrados conjuntamente por vez primera entre CCOO, UGT, USO, STEI, PSIB-PSOE, MÉS, PODEM i EUIB, han consistido en la celebración de una jornada conmemorativa que se llevó a cabo en el salón de actos de CCOO, donde se presentó el manifiesto del 28 de abril con el lema “La precariedad laboral pone en peligro la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras”.

Después de la celebración conmemorativa los delegados/as de prevención de los sindicatos CCOO, UGT, USO y STEI conjuntamente con la representación de los partidos políticos PSIB-PSOE, MÉS, PODEM i EUIB se concentraron en el monumento a las víctimas de la explosión del Polvorín de Sant Ferran en la Calle Cecilio Metelo donde se efectuó una entrega floral.

El 28 de abril, Día Internacional de la Salud y Seguridad en el trabajo, es la jornada que el movimiento Sindical mundial aprovecha para recordar a las trabajadoras y los trabajadores que fallecieron o perdieron la salud mientras se ganaban la vida y nos comprometemos a luchar durante el resto del año para acabar

con la precariedad, la desigualdad y las injustas condiciones de trabajo que se encuentran tras los accidentes y las enfermedades de origen laboral. CCOO, UGT, USO, STEI, PSIB-PSOE, MÉS, PODEM i EUIB con la entrega de este manifiesto, reiteran la necesidad de poner en marcha las transformaciones necesarias para forzar un cambio de rumbo en la prevención de riesgos laborales adecuándola a realidad laboral actual, para que en el siglo XXI el objetivo de enfermedad y accidente laboral cero deje de ser una fórmula retórica y pase a formar parte de la realidad del mundo del trabajo.



LA REFORMA LABORAL INCREMENTA LA SINISTRALITAT

**DIA INTERNACIONAL
DE LA SALUT I LA
SEGURETAT
EN EL TREBALL**

27 ABRIL

**19,30 H. CONCENTRACIÓ DELEGACIÓ DEL GOVERN
DE PALMA**

28 ABRIL

11,00 H. ASSEMBLEA CONJUNTA TEATRE SINDICAL CCOO

13,00 H. HOMENATGE VICTIMES POLVORÍN DE SAN FERNANDO



Los 5 trabajos que resistirán a la era de los robots

Cuando la tecnología cope muchos puestos de trabajo, estos serían los últimos en que los humanos serían sustituidos por robots.

Casi todos los trabajos humanos requieren que realicemos una combinación de los siguientes cuatro tipos básicos de tareas: manual repetitivo, manual no repetitivo, cognitivo repetitivo y cognitivo no-repetitivo. Ciertamente es que llegará un momento en que cualquier trabajo humano podrá ser sustituido por el de una máquina pero la pregunta más acertada sería cuándo.

Existen una serie de trabajos que serán excepcionalmente difíciles para que una IA pueda llevarlos a cabo, debido a su subjetividad. Cada uno de los siguientes trabajos requiere una combinación única de intuición humana, razonamiento, empatía y emoción, por lo que será difícil entrenar a un sistema de IA. El factor común, como vemos, es la humanidad.

El ascenso de los robots al entorno laboral es casi inevitable

Maestro de Educación Preescolar y Primaria

A menos que intentemos convertir a nuestros niños/as en pequeños ordenadores, la profesión de maestro/a debería ser de las pocas profesiones que se mantengan tal y como las conocemos. Está claro que tendremos que establecer una edad mínima relacionada con la integración hombre-máquina de cara a la educación emocionalmente satisfactoria que

necesitan los/as Pequeños/as. ¿Si queremos que se comporten como humanos deberían ser educados/as por robots? La polémica y las opiniones están servidas.

Atleta profesional

El inventor estadounidense Raymond Kurzweil estima que en 2045 los ordenadores serán 1.000 millones de veces más potentes y poderosos que todos los cerebros de los seres humanos que habiten la Tierra. Sin embargo, ¿nos imaginamos equipos de fútbol compuestos por robots? ¿Resultaría igual de divertido para los aficionados? ¿Y unas olimpiadas de robots? Está claro que los robots no necesitan superarse y competir por quién es el más veloz, el que salta más alto o quien nada más rápido no tendría el mismo sentido que para los seres humanos tiene el deporte. Así pues, el trabajo de atleta profesional sería de los últimos en caer en esta futura sociedad de tecnología reinante, a no ser que el deporte dejase de ser una prioridad en nuestros intereses.

Político

La política sin seres humanos parece poco probable en estos momentos. ¿Necesitarán las máquinas la política? A corto plazo no es un concepto que veamos plausible. Por el momento, los Humanos serán los/as únicos/as en



la escena política de la sociedad

Juez

Esta función requiere evaluaciones objetivas y subjetivas, algo nada fácil para la inteligencia artificial. Hacer juicios subjetivos requiere no solo vastos conocimientos de la ley de cara a su aplicación, sino conocer y evaluar las ramificaciones de sus decisiones con objeto de que su juicio sea preciso y justo. Esta función de juez puede ser ampliada a todos aquellos trabajos que necesiten de una evaluación, como un juez de un concurso de tartas.

Profesional de Salud Mental

De nuevo llegamos al mismo punto de subjetividad. Los/as expertos/as en salud mental como los/as psicólogos/as o los/as

psiquiatras serán los últimos trabajos a los que los robots podrán acceder. Por muy competente que sea una IA, no llegará, a corto plazo, al nivel de comprensión que tenemos los humanos.

¿Y los artistas?

La tecnología ya ha tenido un enorme impacto en la economía de las artes. Y, por mucho que deseemos que no sea así, es probable que ninguno de estos puestos de trabajo sea intocable en el futuro.



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.

“El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de prevención de riesgos laborales”.

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.