PREVENCIÓ DICIEMBRE 2019 SALUT LABORAL

Revista informativa de seguridad, salud y medio ambiente



DESCONEXIÓN LABORAL

DERECHO INDISPENSABLE PARA LA ADECUADA CONCILIACIÓN DE
LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

DETRABAJO, MIGRACIONES

Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD ACCIÓN AT2018 0010







Editorial

GABINETE TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT-BALEARES



Lo necesario de la prevención de riesgo durante en el embarazo

En septiembre de 2018 se editó la segunda edición de la Guía que marca los criterios para la valoración de las situaciones que pudieran dar lugar a la prestación de riesgo durante el embarazo, gestionado por las Mutuas. La Guía SEGO (no siendo norma) es el documento pactado y elaborado a través de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia y otros colaboradores de AMAT. Esta Guía establece a partir de que semana, en función de los riesgos del puesto de trabajo, (siempre y cuando no resulta posible técnica y objetivamente la adaptación ni el cambio de puesto de trabajo) la mujer en estado de gestación o lactancia natural puede acceder la prestación de riesgo durante en el embarazo, previa concesión de la Mutua. Así pues la visión sindical, tan necesaria para la promoción de la seguridad y salud en los centros de trabajo, no se ha tenido en cuenta para establecer los criterios técnicos en la valoración de los riesgos en los puestos de trabajo que pueden tener una acción dañina en los estados de gestación y de lactancia natural.

Las prestaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, reguladas en el artículo 186 y siguientes de la RDL 8/2015 Ley General de la Seguridad Social. Esta segunda edición ha aumentado las semanas a partir de la cual se concede la citada prestación, aspecto nada baladí, ya que produce un efecto de exposición más prolongado a los riesgos que tienen un afectación sobre la trabajadora en estado de gestación o lactancia, el feto o el/la bebe.



imagen: Freepik.com

Elabora i Edita: GABINET TÈCNIC PRL UGT—BALEARS

DL. PM: 3185-2006

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Ley de PRL), en el artículo 26 produce una protección especial y específica a las citadas situaciones. Sin embargo, no indica cómo debe proceder si no existe posibilidad de adaptación o cambio de puesto de trabajo y la trabajadora sigue expuesta a riesgos. El artículo 18 de la citada Ley de PRL promueve la información previa a la trabajadora sobre los riesgos en su puesto de trabajo y si estos pueden tener una afectación en los períodos de gestación o lactancia, por si se encontrasen o pudieran encontrarse en un futuro ante las citadas circunstancias, así como también para la reproducción en de la mujer y el hombre.

Los problemas principales radican en la falta de criterios homogéneos que permita la identificación de los riesgos a los que se expone la trabajadora y que permita las medidas de prevención o protección real y efectiva a la trabajadora en estado de gestación o en período de lactancia natural. Por desgracia, en la última década han aumentado los problemas reproductivos y las enfermedades infantiles relacionadas con la exposición de las trabajadoras gestantes a riesgos ambientales. Por lo tanto, se deben establecer medidas preventivas que se anticipen al efecto dañino de la exposición a un riesgo de la trabajadora.

Seguiremos trabajando para eliminar los efectos de la no prevención en la empresa y, especialmente, ante situaciones que provocan una situación discriminatoria y de desprotección sobre la clase trabajadora. Podéis tener acceso a la segunda edición de la Guía SEGO haciendo click en el siguiente enlace:

http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e91e61c5-7559-4ce9-9440-a4bfe80e1df2/ RIESGO+EMBARAZO on-line.pdf?MOD=AJPERES&CVID

UGT edita un comic para informar a los jóvenes de los riesgos en el trabajo.

Fuente: UGT



La Unión General de Trabajadores, a través de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, ha editado el cómic "Prevención de riesgos laborales para jóvenes", con el fin de aumentar la concienciación y fomentar la cultura preventiva en el colectivo de los trabajadores jóvenes.

El cómic, que ha contado con la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, pretende visibilizar este drama para la juventud de nuestro país.

Durante 2018, 52 trabajadores entre 16 y 29 años fallecieron en accidente laboral. Los tra-

bajadores jóvenes son los que presentan los mayores índices de incidencia de accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada laboral. En este sentido, según la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, tanto la edad como la temporalidad en la contratación influyen específicamente en la siniestralidad: "Los cambios en el mercado laboral y la organización del trabajo han flexibilizado el tiempo de trabajo y las condiciones de estabilidad de los trabajadores más jóvenes, lo que repercute en peores indicadores de seguridad y bienestar físico y mental".

Por ello, el sindicato quiere reflejar con esta publicación una de las principales problemáticas de las personas jóvenes y ayudarles y asesorarles para tratar de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. La empresa debe cuidar, proteger y garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores y acabar con esta lacra que afecta, en gran medida, a las personas jóvenes de nuestro país.

A través del siguiente enlace puedes acceder al comic

http://www.ugt.es/sites/default/files/comic-web-salud-laboral.pdf



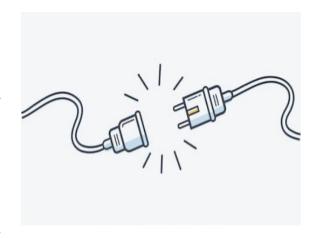
Una Ley de desconexión laboral ya

Fuente: UGT

La inadecuada gestión de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's) en el entorno empresarial, esta difuminando la frontera entre el tiempo profesional y el personal o privado. El aumento de la carga de trabajo y la interrupción del tiempo de descanso, debilitan la salud mental de muchos trabajadores.

La utilización de dispositivos electrónicos para el desempeño del trabajo conlleva la exposición de los trabajadores a un exceso de información o "infobesidad", así como la toma de decisiones demasiado rápidas, sin oportunidad de pensar en ellas, pudiendo verse afectados por tecnoestrés laboral, sobrecarga o fatiga mental, dada la imposibilidad de procesar tal cantidad de información, unido a la falta de tiempo para profundizar en la misma. Incluso pudiendo desarrollar adicciones al uso de estas nuevas tecnologías.

El aislamiento de los teletrabajadores también puede generar problemas entre los mismos, ya que no se facilita la transmisión del conocimiento, pueden sentirse discriminados en el acceso a ascensos o formación, pueden sentir una falta de reconocimiento por parte de sus superiores, etc. La hiperconectividad y la disponibilidad constante unidas a la falta de políticas empresariales para la correcta gestión del uso de estos dispositivos electrónicos, como smartphones o tablets, producen estrés y fatiga entre los trabajadores. Las empresas consideran como una obligación de sus trabajadores la extensión de sus jornadas laborales más allá de los horarios establecidos, fuera de los centros de trabajo, utilizando dispositivos digitales.



Equilibrio entre lo personal y familiar y lo profesional.

La conciliación de la vida personal y profesional también puede verse afectada negativamente por el uso de las TIC´s para el desarrollo del trabajo. La disponibilidad constante y la hiperconectividad pueden tener efectos bastante negativos a la hora de conseguir el equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y profesional, debido a las constantes demandas laborales en cualquier momento y en cualquier lugar, con las consiguientes interrupciones.

La reciente aprobación de la Ley 3/2018 sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales que modifica el Estatuto de los trabajadores, incluyendo el artículo 20 bis sobre Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Además, introduce la obligación empresarial del establecimiento de criterios de utilización de los dispositivos digitales, en los que deberán participar los representantes de los trabajadores. Establece igualmente, la regulación a través de la negociación colectiva, del derecho a la desconexión digital de los trabajadores durante los periodos de descanso, permisos y vacaciones.

Desde UGT reivindicamos una regulación legislativa de mínimos del derecho a la desconexión,
ya que de esta manera se garantizará la protección de todos los trabajadores, sin perjuicio de
las mejoras que se puedan ser introducir a través de la negociación colectiva, e introducirlo
en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,
ya que es un hecho que el incumplimiento de
este derecho puede perjudicar a la seguridad y
Salud de los trabajadores

Como complemento debería actualizarse el
marco normativo actual sobre pantallas de

visualización de datos y regular la gestión de los factores de riesgo psicosocial asociados al uso de las TIC's, incluyendo los asociados a la conciliación y al teletrabajo.

Por otra parte, proponemos que se regule de una forma más extensa los preceptos que debe incluir la política empresarial sobre desconexión digital, en la que se recojan las formas que tienen los trabajadores (incluidos los directivos) de ejercer su derecho a la desconexión, las acciones formativas y de sensibilización para evitar la fatiga informática, y para la elaboración de la misma, deben ser oídos los representantes de los trabajadores. Desde nuestro punto de vista, dicha política debería integrarse en la política preventiva de las empresas.



Revisar las normas para garantizar el derecho a la desconexión

Igualmente es necesario revisar la cobertura real que ofrece la LPRL a los teletrabajadores. Tanto el teletrabajo móvil como el teletrabajo a domicilio presentan claras dificultades para llevar a cabo la evaluación previa del lugar de

trabajo y las revisiones periódicas de las instalaciones y equipos, así como para que el empresario cumpla con su deber de controlar las medidas preventivas implantadas. Debería revisarse la legislación para adaptarla a estas nuevas formas de trabajo, así como fomentar la inclusión de cláusulas a través de los convenios colectivos que regulen los aspectos preventivos del teletrabajo. Debemos recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el trabajo debe adaptarse a la persona y no al contrario.

Un buen ejemplo en el marco de la negociación colectiva, es el reciente acuerdo firmado por UGT respecto a la desconexión digital para el grupo de empresas de Telefónica, en el que se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a que una vez finalizada la jornada laboral, no se atienda ningún tipo de comunicación, con independencia del medio que se utilice. Tan sólo se contempla una excepción a este derecho cuando concurra alguna causa de fuerza mayor, un perjuicio grave, inminente o evidente o cuando se perciba un complemento

Igualmente, se ha previsto el impacto de las reuniones, tanto internas como externas con los clientes, así como la formación obligatoria, de tal manera que, con carácter general, no se extenderán más allá de la jornada de trabajo. Derecho a la desconexión digital que no solo se extiende al descanso semanal y diario, sino también al periodo vacacional, a los días de asuntos propios, libranzas, permisos, incapacidades o excedencias y cuyo ejercicio no implicará la adopción, por parte de las empresas, de medidas disciplinarias o que puedan redundar de forma negativa en el desarrollo profesional. Desde UGT consideramos la negociación colectiva como el marco clave para el correcto desarrollo del derecho a la desconexión, debiendo fomentar su regulación convencional y garantizando la participación efectiva de los representantes de los trabajadores. Como apoyo al desarrollo de esta negociación, reivindicamos mejoras legislativas en las que se establezcan contenidos mínimos aplicables a todas las empresas para garantizar la seguridad y salud de

todas y todos los trabajadores.



La discriminación del colectivo LGTBIQ+ en el entorno laboral

Fuente: Fichas de prevención UGT

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, define el Principio de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona. Podemos decir entonces que en caso de que no exista igualdad de trato, existe siempre discriminación. La discriminación as ciampre discriminación.

no exista igualdad de trato, existe siempre discriminación. La discriminación es siempre discriminación independientemente de cómo se clasifique (motivos de edad, raza, religión, sexo, discapacidad, etc..), pero es evidente que es necesario desarrollar herramientas para evitar la desigualdad y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género que se originen en el entorno laboral y proteger así a los trabajadores LGTBIQ+.

Estas formas de discriminación, no se producen solo en el lugar de trabajo, sino que también afectan previamente, limitando el acceso de este colectivo al empleo, a la formación profesional, e incluso una vez que se ha logrado acceder al empleo, la discriminación puede evitar que la persona progrese en su carrera profesional y limitar su promoción.



La discriminación, está prohibida en la legislación y debe ser sujeta a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. En muchas ocasiones, la discriminación progresa a otros estadios o conductas de acoso que perjudican todavía más a los trabajadores y trabajadoras.

REPERCUSIONES DE LA DISCRIMINACIÓN SO-BRE EL COLECTIVO LGTBIQ+

LGTBIQ+ son las siglas que designan colectivamente lésbico, gay, bisexual, trans, intersexual, queer, incluyendo a través del + cualquier otra identidad que se quede en el medio de todas ellas o en ninguna parte.

Las personas LGTBIQ+

- Tienen dificultades para acceder al empleo, la formación y promoción laboral.
- Son víctimas de acaso, hostigamiento, conductas violentas de tipo verbal o físico, comportamientos intimidatorios, hostiles u ofensivos.
- Se pueden autoexcluir para evitar ciertos puestos de trabajo o empleos para huir de la discriminación.
- Se convierten en invisibles por miedo a ser discriminados para ascender, o acceder a formación.
- En ocasiones reciben menos prestaciones que los heterosexuales (permisos de

de paternidad y parental, para cuidar a la pareja enferma o permisos por falle cimiento, ayudas a los empleados, pla nes de pensión de supervivencia o prestaciones del seguro de vida y segu ro de asistencia sanitaria para emplea dos y sus familiares....

Los trabajadores LGTBIQ+ siguen estigmatizados de forma que se vulneran derechos como el respeto de la privacidad y de la familia además del derecho a la educación, al trabajo y a la salud. Esta situación es aún más grave en el caso de mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales.

Por las razones enunciadas en la figura anterior, es muy importante que la diversidad sexual se incorpore a la negociación colectiva. En las cláusulas contra la discriminación deben incluirse referencias a la orientación sexual e identidad de género.

Es necesario que se contemple y amplíe la definición de familia para que se incluya en él a las parejas de gays y lesbianas de forma que facilite el acceso a los posibles beneficios sociales para las parejas del mismo sexo.

¿Qué pueden hacer los representantes de los trabajadores y delegados de prevención?

Todos debemos trabajar para erradicar cualquier discriminación, y en este caso especialmente la motivada por la orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

Pueden realizarse acciones para:



- Proteger especialmente a las personas más expuestas a sufrir marginación y exclusión para que no sean objeto de acoso laboral.
- Establecer códigos de conducta laboral y cláusulas de régimen disciplinario contra la discriminación y el acoso.
- Cuidar el lenguaje para que las medidas que se establezcan y aprueben engloben e incluyan a todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- los casos en los que las personas transexuales se encuentren en proceso de transición y no se vulneren derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona. Fijar como permiso de trabajo (que no compute como ausencias de trabajo, dando lugar a infracción o incluso de despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona transexual.
- Dar visibilidad y animar a los compañeros y las compañeras LGTBIQ+ a que participen en las mesas de negociación colectiva, como un instrumento más de integración y consolidación de la igualdad laboral plena y efectiva de las personas LGTBIQ+.



Contenidos mínimos para los protocolos de prevención y protección frente al acoso por orientación sexual o identidad de género.

- Compromiso de actuación.
- Objetivo del protocolo.
- Ámbito de aplicación.
- Vigencia.
- Órganos encargados de su aplicación.
- Procedimiento de actuación.
- Denuncia.
- Procedimiento informal.
- Procedimiento formal.
- Resolución del expediente.



La gestión de las emociones en el lugar de trabajo

Fuente: Javier García Lizama. Ingeniero Técnico Industrial. Técnico PRL. Prevencionar.com

Hoy en día cada vez viene adquiriendo más relevancia el concepto de inteligencia emocional en muchos ámbitos, y también en el laboral.

No obstante, de un tiempo a esta parte parece como si la inteligencia emocional iluminase por generación espontánea y convierta a todo el mundo en grandes personas y excelentes profesionales. Hay que advertir de entrada que hoy en día todo lo relacionado con la inteligencia emocional tiene mucho de moda y mucho de negocio. Parece que la inteligencia emocional sea la solución a todo y que nos vaya a llevar por sí sola al éxito seguro en cualquier ámbito, y esto no es del todo así.

En el ámbito laboral, la visión antigua o clásica de gestión del personal en las organizaciones es un enfoque de tipo mecanicista, considerando a los trabajadores como meros recursos humanos destinados a la realización de tareas definidas y determinadas de forma autómata e incluso irreflexiva. El trabajador no está para pensar, sólo para ejecutar lo que se le mande y cómo se le mande. Es decir, los trabajadores no importan como personas, sólo como recursos, los sentimientos y las emociones no importan, y en todo caso, son cuestiones ajenas al trabajo que deben quedar fuera del ámbito laboral.

Esta visión clásica de la gestión de los trabajadores fue, durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX, un buen mecanismo de gestión en un entorno de creciente industrialización y secuenciación de los procesos de producción.

El progreso social, aupado en las nuevas sensibilidades humanas, ha devenido en una nueva visión en la gestión de los trabajadores, política empresarial esta que por otra parte se constata que cada vez más presenta un interés económico relevante. Es decir, no sólo se trata mejor a los trabajadores porque se les considera personas que merecen tal consideración, sino porque realmente a medio y largo plazo repercute en una mayor productividad y rentabilidad de las empresas.

El gran desarrollo de estos nuevos enfoques en la gestión de los trabajadores se da con el nacimiento de la teoría de la inteligencia emocional con la publicación del conocido libro del doctor Goleman "Inteligencia emocional en las empresas" en el año 1998. A partir de entonces la perspectiva comenzó a cambiar y es ahora en los últimos años cuándo estos aspectos han comenzado a tener verdadera importancia en la gestión de las empresas y organizaciones. Esto se aprecia en detalles como la denominación con la que ahora se nombran a muchos departamentos de empresas, antiguamente

llamados departamentos de personal o de recursos humanos y que ahora han pasado a llamarse departamentos de personas.



Básicamente la inteligencia emocional puede definirse como la capacidad de percatarse de los propios sentimientos, así como de los de los demás, y gestio-

narlos de forma beneficiosa.

Las personas que obtienen el mayor éxito en las organizaciones, no son siempre las que tienen más capacidades, y ni siquiera las que tienen más méritos y eficacia real. Para alcanzar la excelencia profesional hacen falta diversos factores. Veamos cuales.

En primer lugar, los conocimientos, teóricos y prácticos, en mayor o menor medida, son sin duda importantes para ocupar y prosperar en la mayoría de los puestos de trabajo. Es evidente que la mayoría de los puestos no pueden desempeñarse sin un mínimo de conocimientos y en algunos se requieren grados de conocimientos importantes. Por ejemplo, para programar un autómata o para hacer una intervención quirúrgica es indiscutible que hacen faltan unos elevados conocimientos.

Lo que ocurre es que sí solo se cuenta con conocimientos, por profundos que estos sean, puede que no sea suficiente para dar valor añadido al trabajo, incluso puede que en algún caso se reste más que se sume. Un trabajador que sea un experto programador de autómatas pero que no tenga las más mínimas dotes de comunicación personal ni una actitud positiva hacia su trabajo, está claro que a la larga su aportación al engranaje de excelencia empresarial será reducida, incluso puede que la entorpezca por su falta de una adecuada colaboración y comunicación.

La experiencia es importante también, pues aporta conocimientos y rutinas prácticas al trabajador que le conforman una base para una mejor toma de decisiones y resolución de problemas. La experiencia permite solventar el trecho que existe entre la teoría y la práctica. No obstante, la experiencia, asociada a un tiempo prolongado en el trabajo, y muchas veces a edades avanzadas, puede llevar aparejada defectos y vicios personales y profesionales; la inmovilidad, el rechazo al cambio, el acomodamiento... Por ello, sólo con experiencia no es suficiente para alcanzar un grado elevado de excelencia profesional.

Además de experiencia y conocimientos es también importante hoy en día en el ámbito del trabajo disponer y desarrollar ciertas habilidades y competencias personales y sociales que permitan catalizar el esfuerzo de todos para la consecución de los objetivos marcados. Estamos hablando de habilidades como la comunicación asertiva, la proactividad, la iniciativa, la capacidad de soportar la presión, la capacidad de resolución de imprevistos y problemas, la capacidad de aprender, la adaptación,



la flexibilidad, etc.

También es cierto que aún disponiendo de estas habilidades personales (y de los conocimientos y de la experiencia) puede no ser suficiente para alcanzar la excelencia profesional. Un trabajador si no tiene la motivación necesaria no desarrollará sus habilidades personales, aunque las tenga, y su trabajo se verá afectado por ello.

Por ello, es necesario contar también con motivación para el trabajo, con motivadores internos y externos. Los motivadores generan satisfacción en el trabajador y le impulsan a desarrollar más y mejor sus habilidades y capacidades.

No obstante, los motivadores no son constantes en el tiempo ni iguales para todos los trabajadores, por lo que pueden dejar de tener su efecto positivo. Por ello, lo ideal sería contar con un motivador vital interno, ajeno a

circunstancias externas (incluidas las propias del trabajo), que es la actitud (positiva).

Todas estas condiciones (los conocimientos, la experiencia, las habilidades personales/sociales, los motivadores y la actitud positiva) son necesarias para lograr la excelencia profesional.

El elemento que engrana todos estos factores y que influye en gran medida en el éxito profesional es la inteligencia, y en particular, la gestión de la inteligencia (o inteligencia emocional).

Por un lado está la inteligencia clásica valorada con el conocido coeficiente intelectual y por otro lado la conocida como inteligencia emocional. La primera es fundamentalmente genética y la segunda es más de desarrollo mental cognitivo, por lo que podría decirse que es una habilidad personal que se puede adquirir y entrenar, aunque evidentemente se tenga de base mayor o menor capacidad para ello. Suele afirmarse que en el éxito profesional la inteligencia clásica influye en un 20% y la inteligen-

cia emocional en un 80%. Hay personas con un elevado cociente intelectual que difícilmente prosperarían en un entorno empresarial. En cambio una alta inteligencia emocional permite una mejor adaptación a muchos entornos.

El verdadero éxito profesional requiere de inteligencia emocional, la cual posee muchas definiciones, aunque nos quedaremos con la del Dr. Goleman: "la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones".

Quien posee inteligencia emocional reconoce sus sentimientos y esto le permite expresarlos de forma adecuada. Por otro lado, el comprender los sentimientos de quienes nos rodean, nos permite tenerles en cuenta como personas, empatizar, comunicar y conectar mejor. Esta capacidad es clave para lograr que nuestros colaboradores, compañeros y superiores se sientan satisfechos o predispuestos a esforzarse.

La inteligencia emocional es por tanto una habilidad personal que engloba diversos elementos como la habilidad comunicativa, la empatía, la asertividad o el liderazgo. El Dr. Goleman afirmó que la aptitud emocional es algo así como una metahabilidad, que determina cómo podemos utilizar cualquier otro talento, incluido el intelecto, lo cual es cierto, no existe conducta humana sin que esté presente una emoción, y el manejo positivo de las mismas facilita en gran medida el éxito en las tareas que

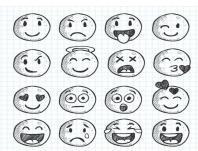
emprendemos.

Aunque existen diversas teorías al respecto, puede afirmarse que existen lo que se conoce como emociones básicas o primarias, que son las emociones que experimentamos en respuesta a un estímulo. Las emociones básicas son 6: tristeza, alegría, sorpresa, asco, miedo e ira. Todas ellas constituyen procesos de adaptación y, en teoría, existen en todos los seres humanos, independientemente de la cultura en la que se hayan desarrollado, es decir, puede decirse que se consideran innatas y, en gran medida, instintivas; reacciones inmediatas del cerebro a determinadas situaciones. Suelen ser reacciones en general de corta duración, aunque pueden prolongarse más en el tiempo.

Aunque están estrechamente ligados con las emociones, los sentimientos suponen una valoración más consciente. Tienen un componente más racional y razonado y de un efecto de mayor duración en el tiempo.

Y también están los rasgos de carácter o de personalidad que suelen ser permanentes en la persona (aunque pueden variar con el paso del tiempo), y que están desarrollados en el individuo por motivos más complejos educación, experiencias, cultura (genética,

etc.).



Es claro que las emociones, los estados de ánimo y los rasgos de personalidad influyen en los comportamientos y en las actitudes de las personas. Las emociones son inherentes a la condición humana, no nos podemos desprender de nuestras emociones, en todo caso, podremos aprender a manejarlas o gestionarlas de determinada manera.

En algunos casos, con mucho entrenamiento y disciplina mental, se puede llegar a reducir al mínimo la reacción ante las emociones con un absoluto autocontrol emocional, pero esto lleva a una mayor deshumanización de la persona y de las relaciones personales y sociales. En el ámbito laboral, antiguamente se instaba a controlar al máximo las emociones, cuando no a reprimirlas. El trabajador era básicamente un recurso, cuyo valor radicaba en su capacidad directa para la ejecución de sus tareas asignadas, su condición como persona ajena al trabajo no importaba.

Hoy en día, como ya se ha indicado anteriormente, la visión va cambiando. Ni siquiera en aquellos trabajos muy mecanicistas deja de tener importancia el elemento emocional. Los trabajadores son también personas, con sus emociones, con sus sentimientos, con sus problemas, con su vida fuera del trabajo, etc. Y estos factores afectan e influyen en el quehacer de las personas, en todos sus ámbitos, incluido el laboral. Las emociones influyen en la motivación del trabajador, en su actitud e implicación en el trabajo o en su comunicación

con los demás.

Es evidente y notorio que las emociones y los estados de ánimo son fuertemente contagiosos en un colectivo que actúa en conjunto, como en las organizaciones empresariales, y de ese tono anímico que se difunde por la empresa depende una parte considerable de su éxito o fracaso.

El contagio emocional es algo conocido dentro de las organizaciones; el optimismo, la positividad, la alegría se transmiten de unas personas a otras y ayudan a configurar un clima de grupo más agradable y satisfactorio en general. Esto sin duda, ayuda a aumentar el rendimiento y la productividad, la calidad del trabajo realizado, la consecución de los objetivos marcados, la colaboración y cooperación y en general un mayor bienestar personal de cada miembro del grupo.

En sentido contrario, también la negatividad, el pesimismo y la tristeza se contagian, si cabe con mayor rapidez e intensidad. También el miedo se transmite y se propaga.





Los grupos de personas que trabajan en común, como en una empresa o en un equipo deportivo, se ven afectados por el clima emocional colectivo que se configura por el aporte de todos sus miembros.

Sin duda cobra especial relevancia la gestión que desde el liderazgo del grupo se haga de las emociones personales y del clima emocional colectivo.

Evidentemente la inteligencia emocional no ha de entenderse como la exteriorización continua de las emociones y sentimientos de cada uno. La premisa de que en el trabajo deben controlarse las emociones sigue siendo válida en cierto modo, pero inevitablemente éstas siempre afloran en la conducta humana e influyen más de lo que parece en el devenir individual y colectivo, por ello es fundamental tenerlas en cuenta en las relaciones laborales.

No obstante es importante también indicar que la inteligencia emocional por si sola no es garantía de éxito. La inteligencia emocional debe actuar sobre otros elementos personales, ya comentados, que sustentan la configuración de un buen profesional.

Ciertamente hay que tener en cuenta que los trabajadores somos personas y valorar la importancia de una adecuada gestión emocional, pero también debemos tener en cuenta que un trabajo supone también; dedicación, esfuerzo, interés, sacrificio, empeño, disciplina, orden, diligencia..., valores que hoy en día parece que han quedado algo olvidados y que parece muchas veces que se quieran suplir por la magia de la energía emocional.

Es verdad que el éxito personal, y también el laboral, puede estar ligado a la inteligencia emocional desplegada, pero partiendo de una base sólida basada en los conocimientos, la experiencia, otras habilidades personales y, sobretodo, en una actitud positiva, de forma que el trabajador se esfuerce y se aplique con interés y dedicación en el desempeño de sus tareas, con afán de aprendizaje y mejora y con voluntad para una adecuada colaboración y cooperación.



El Tribunal Constitucional avala el despido por absentismo aunque las ausencias estén justificadas con baja médica

Fuente: Laura Olías – eldiario.es (20/10/19) Enlace a noticia comentada - España - <u>eldiario.es</u> Imágenes de Pixabay y Freepick

El Tribunal Constitucional (TC) ha avalado el conocido como despido por absentismo, que permite al empresario la extinción de un contrato de trabajo por causas objetivas debido a

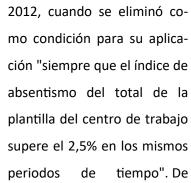
"faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes" y que endurecieron las reformas laborales de 2010 y, por último, la de 2012. El Pleno del Tribunal, con tres votos discor-

dantes de cuatro magistrados, respalda esta fórmula de despido ante la cuestión de inconstitucionalidad que había elevado el Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona.

El juzgado cuestionaba si el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, que regula el despido por absentismo, era conforme a la Carta Magna. Este artículo establece que un contrato de trabajo podrá extinguirse por faltas de asistencia al trabajo intermitentes, aunque estén justificadas, en los casos en que "alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos" y "siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles" o "el 25% en cuatro meses discontinuos

dentro de un periodo de doce meses".

Esta fórmula de despido –con indemnización de 20 días por año trabajado– fue facilitada por última vez en la reforma laboral del PP de



inicio, ese dato total de absentismo en el conjunto de trabajadores tenía que ser del 5%, pero la cifra se rebajó a la mitad, ese 2,5%, en 2010 por el Gobierno de Zapatero.

El artículo establece en la actualidad además varias excepciones en las que no se pueden computar las faltas de asistencia de cara a este despido objetivo: las ausencias debidas a huelga; el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores; los accidente de trabajo; la maternidad, el riesgo durante el embarazo y la lactancia (así como enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia); la paternidad; las licencias y vacaciones, baja médicas de más de 20 días consecutivos de duración; las derivadas por violencia de géne-



ro; ni las que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

La cuestión de inconstitucionalidad se planteó a raíz del caso de una trabajadora con una hernia discal que fue despedida de su trabajo con esta fórmula, puesto que, según la compañía, la empleada se ausentó nueve días hábiles (ocho justificados por baja médica por incapacidad temporal) de los cuarenta disponibles en dos meses continuos, superando el 20% establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Además, en la carta de despido, también se afirmaba que las ausencias en los doce meses anteriores alcanzaban el 5% de las jornadas hábiles.

La trabajadora interpuso una demanda solicitando que se declarase la nulidad del despido porque "conlleva una evidente amenaza o coacción hacia el trabajador enfermo, al disuadirle de permanecer en situación de incapacidad temporal por temor a ser despedido", recoge la sentencia. El juzgado preguntó al Constitucional si esta fórmula de extinción vulneraba los artículos 15 (integridad física), 35.1 (derecho al trabajo) y 43.1 (el derecho a la protección de la salud) de la Constitución Española.

Según el Constitucional, con el voto de ocho magistrados frente a cuatro que disienten, el despido por absentismo es acorde a la Constitución. Los jueces responden que, conforme a la doctrina constitucional, para que pudiera apreciarse la vulneración del art. 15 CE

(integridad física) "sería necesario que se produjera una actuación de la que se derivase un riesgo o se produjese un daño a la salud del trabajador".

En este sentido, el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores "no genera un peligro grave y cierto para la salud de los trabajadores afectados por la decisión extintiva que a su amparo pueda adoptarse por el empresario, abonando la indemnización correspondiente", recoge el fallo.

La sentencia destaca además que esta decisión de despido "no comporta una actuación susceptible de afectar a la salud o recuperación del trabajador afectado ni puede ser adoptada en el caso de enfermedades graves o de larga duración, ni en los restantes supuestos excluidos".



Uno de los argumentos del juzgado de lo Social sobre la posible vulneración del derecho a la protección de la salud (artículo 43.1 CE) radicaba en que el temor de los trabajadores a perder su puesto de trabajo por este tipo de despido "puede empujarles a acudir al trabajo pese a sufrir una enfermedad o indisposición, con el riesgo de comprometer su salud".

Los magistrados del Constitucional no descartan esa situación, pero no consideran que se desproteja la salud de los trabajadores afectados: "Aunque no sea descartable que la regulación controvertida pudiera en algún caso condicionar la actuación del trabajador en el sentido aventurado por el órgano judicial, no cabe entender que con esa regulación el legislador esté desprotegiendo la salud de los trabajadores".

En resumen, el tribunal cree que mediante este artículo "el legislador ha pretendido mantener un equilibrio entre el legítimo interés de la empresa de paliar la onerosidad de las ausencias al trabajo", que se conecta con la defensa de la productividad, y "la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores".

La sentencia cuenta con tres votos particulares presentados por los magistrados Juan Antonio Xiol Ríos, María Luisa Balaguer Callejón y Fernando Valdés Dal-Ré, a esta última se ha adherido el magistrado Cándido Conde-Pumpido Tourón.

María Luisa Balaguer Callejón considera que el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores es inconstitucional por varios motivos. Destaca, por novedoso, el argumento de la jueza de la inconstitucionalidad debido a que el "precepto incurre en una clara discriminación indirecta por razón de sexo".

Balaguer Callejón explica que "las mujeres sufren en mucha mayor medida que los hombres la carga de la doble jornada, laboral y familiar" y que esa situación "repercute notablemente en su salud y en su actividad laboral", lo que "las deja expuestas en mucha mayor medida a sufrir bajas por incapacidad laboral de corta duración o a faltas de asistencia debidas a sus cargas familiares".

Esas ausencias pueden justificar un despido por absentismo, lo que en opinión de la magistrada "debería haber conducido a este Tribunal a declarar su inconstitucionalidad también (y especialmente) por este motivo".

La magistrada también concluye que el artículo puede contravenir en su opinión la protección al derecho a la salud y el derecho a la integridad física, al menos en casos en que se aplica en supuestos como el analizado por el juzgado de lo Social número 26 de Barcelona. La trabajadora que se ausentó 9 días padece una "voluminosa hernia discal" que le produce lumbociatalgia.

"Con ese diagnóstico es evidente que si la trabajadora siguiera acudiendo al trabajo aquellos



días en que sufría procesos derivados de sus dolencias para evitar incurrir en la causa de despido del art. 52 d) ET, que pendía sobre ella como una amenaza, correría un riesgo cierto y grave de empeoramiento de su lesión, con una innegable afección de su derecho a la integridad física", defiende la magistrada.

El citado artículo 15 de la Constitución establece "Todos tienen derecho a la vida, a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a pena o tratos inhumanos o degradantes." Tras la lectura del mismo, se podría plantear la cuestión de si el hecho de reunir los requisitos que te impidan para trabajar, avalada por un facultativo, no tiene una confrontación directa con el despido establecido en el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente porque se entiende que no hay mayor trato inhumano o degradante que promover al trabajador a ir a trabajar sin reunir las condiciones psicofísicas necesarias y poniendo en grave riesgo su salud que puede generar la cronificación del daño a través de una enfermedad.

Es evidente tras la sentencia del Tribunal Constitucional que existe una situación gravosa para los trabajadores derivada de la desconexión empática de algunas organizaciones con sus trabajadores y ciudadanos. El derecho a la salud viene recogido, entre otras, en el artículo 43 de la Constitución reconoce el derecho a la protección de la salud y, si bien, no está enmarcado



dentro de los derechos fundamentes y libertades públicas que son de aplicación directa, si que al ser uno de los principios rectores de la política social y económica, ninguna norma puede legislar en contra de dicho principio.

Por lo tanto, tal y como se ha comentado en el presente artículo, el propio Estatuto de los Trabajadores con la redacción de su artículo 52 d) podría considerarse norma que atenta contra la salud de los trabajadores y, por ende, de la ciudadanía, siendo contraria la decisión adoptada por el Tribunal Constitucional.

Es por ello que desde nuestra organización sindical reivindicamos la derogación de la reforma laboral que plantea un escenario de desprotección ante la población trabajadora, que promueve el desempeñar tareas y funciones laborales sin reunir, de manera transitoria, os requisitos ni aptitudes necesarios para su desempeño en condiciones de seguridad óptimas, provocando un claro desamparo y desprotección.

GABINET TÈCNIC DE SALUT LABORAL

www.ugtbalears.com/es/PRL

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 FUNDA-CIÓN 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.