

La revista de los trabajadores de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

5 de junio: Día Mundial del Medio Ambiente



UGT inicia una campaña contra la directiva de las 65 horas a través de la web

¡ Atención !

Informe sobre Riesgos Psicosociales

Si dudas ...

- [Estatuto de los Trabajadores](#)
- [XV Convenio Sectorial](#)
- [Lo que debes saber en tu relación laboral.](#)

[...¡Pregúntanos!](#)

nti.oficinas@fes.ugt.org



Opinión

UGT rechaza las directivas sobre jornada y retorno [Pg2](#)



Debes saber

Conectarse a Internet, 200 euros más caro que en Francia [Pg3](#)

30º aniversario de UGT de Euskadi [Pg3](#)

UGT rechaza la flexibilidad laboral como medida ante la crisis [Pg4](#)

UGT defiende una subida salarial real en los próximos años [Pg4](#)

El permiso por paternidad se elevará a un mes esta legislatura [Pg5](#)

Condenada una empresa por trato vejatorio a una empleada [Pg6](#)

El absentismo laboral se duplicó en los últimos cinco años [Pg6](#)

Llega la jornada intensiva: motive a sus empleados sin perder productividad [Pg7](#)

Teletipo

- La deslocalización elimina 60.000 puestos de trabajo en cuatro años.
- Estadística valora el trabajo de las amas de casa en un 27% del PIB.
- La población en España sobrepasa ya los 46 millones.
- El número de refugiados y desplazados supera los 37 millones.
- La pensión media de jubilación sube un 7,2%.
- Hay más de mil millones de PC en todo el mundo.
- El PIB per cápita español es siete puntos superior a la media de la UE
- En tres años desaparecerán las bombillas tradicionales.
- La venta de viviendas se desploma un 31,8% en el primer trimestre.
- Las víctimas del terremoto de China superan las 80.000.
- Francia dejará sin Internet a los que realicen descargas ilegales.
- El español es ya el tercer idioma en Internet.
- En España, 9 de cada 10 consumidores de cocaína son varones.



Afíliate

- ▶ [Ventajas Afiliación](#)
- ▶ [Solicitud Afiliación](#)
- ▶ [Servicios a Afiliados](#)

Boletín para la 



Plan Confederal de formación intersectorial 2007-2008

Opinión

Méndez rechaza las Directivas sobre jornada y retorno

El Secretario general de UGT, Cándido Méndez, ha rechazado rotundamente los dos golpes consecutivos que ha sufrido la Europa Social: **"la directiva de la explotación"**, que plantea la ampliación a las 65 horas semanales, y **"la directiva de la prisión sin derechos a los pobres del mundo"**, la última reforma que afecta al retorno de los inmigrantes. La primera es un atentado muy serio contra la negociación colectiva y significa acabar con el objetivo de la igualdad porque sería imposible conciliar la vida laboral, personal y familiar. Además, esta directiva afecta a un sector altamente feminizado como es la sanidad.

Cándido Méndez ha calificado la segunda directiva como una atrocidad que afecta a la dignidad del género humano. Estas declaraciones las ha realizado esta mañana en la inauguración de la III Escuela de Mujeres Dirigentes, que ha tenido lugar en Verbum Casa das palabras en Vigo.

Méndez ha manifestado que nuestro país tiene el marco jurídico de igualdad más avanzado de la UE y que hay que aprovecharlo para resolver las situaciones de desigualdad que existen entre hombres y mujeres. Desigualdades que tienen que ver con factores culturales, pero también económicos como lo reflejan las estadísticas. A la hora de elegir a un hombre o a una mujer con hijos en un puesto de trabajo en el 93% de los casos se elige al hombre y en el 7% a la mujer porque tener hijos se entiende como un mérito para los primeros y un riesgo para las mujeres.

Méndez desmintió que el absentismo laboral tenga género de mujer como planteó en la reunión de ayer en La Moncloa la patronal. Además el absentismo en la mujer es por circunstancias ajenas, como el cuidado de familiares enfermos, y en el hombre por circunstancias propias, por lo que reclamó impulsar decididamente el nuevo derecho a la atención a las personas dependientes y extender la educación infantil para los niños de 0 a 3 años como está comprometido por la Administración en la presente legislatura.

El Secretario General de UGT ha señalado además que en la negociación colectiva UGT va a hacer mucho "hincapié para eliminar las discriminaciones que padecen las mujeres en materia de promoción profesional, de condiciones laborales, precariedad y salarios". En este sentido, ha recordado que mientras "el salario de la mujer sea inferior al del hombre", serán habitualmente las mujeres las que abandonen el trabajo si las circunstancias así lo requieren. Se abandona el puesto de trabajo que aporta menos ingresos en la unidad familiar y eso se está reflejando en las excedencias voluntarias en el cuidado con hijos, en el 95% de los casos la utilizan las mujeres.

Por su parte, la Secretaria para la Igualdad de UGT, Almudena Fontecha, señaló que el objetivo de UGT es lograr que el mundo del trabajo sea un mundo de iguales, donde todos los trabajadores y trabajadoras tengan las mismas oportunidades.

Un usuario español paga 200 euros anuales más que un francés por conectarse a internet

España se sitúa entre los países europeos con las conexiones a Internet más caras y lentas, ya que un usuario español paga 580 euros anuales con la tarifa más barata, lo que supone 200 euros más que uno francés, según un estudio de la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU).

Bélgica, con un coste medio anual de 645 euros, y Reino Unido, con 601 euros al año, figuran en los dos primeros puestos del 'ranking', mientras que por detrás de España se sitúan: Portugal (556 euros), Italia (470 euros), Países Bajos (419 euros), Alemania (419 euros) y Francia (389 euros).

Para realizar este informe, la OCU ha seleccionado las ofertas más baratas en ADSL con o sin bucle desagregado, la más barata de cable y la mejor oferta del antiguo monopolio y ha tenido en cuenta diferentes perfiles de consumidores.

Cuatro de cada diez hogares españoles disponen de una conexión a Internet, que, según la organización de consumidores, sitúa a España bastante por debajo de la media europea, que se encuentra actualmente en un 54%.

La OCU achacó esta situación a la desigualdad de los usuarios ante Internet, ya que "sólo unos privilegiados tienen acceso a las redes de más de un operador, y gracias a ello, a la competencia, mientras que algunos internautas están atados al antiguo monopolio, pues sólo tienen acceso a la red de Telefónica y a los productos que revenden operadores alternativos".

Además, según la OCU, un tercer grupo ni siquiera tiene acceso a la banda ancha, y las soluciones que se les ofrece son "deficientes y caras".

La OCU destacó que, en general, la posición española es mejor en paquetes (voz y banda ancha) que en los accesos independientes, pero aún así percibió que en casi todos los países se encuentra accesos más económicos y con velocidades más altas que las que se ofrecen en España.

Por último, pidió a las autoridades que actúen para acabar con la discriminación en el acceso a Internet de un numeroso grupo de consumidores y tomen medidas eficaces para reducir el precio final que deben pagar los consumidores.

04/06/2008
Abc

30º aniversario de UGT de Euskadi.

UGT de Euskadi celebrará el próximo 10 de junio su 30 aniversario de su primer Congreso, celebrado en 1978 en Leioa, reivindicando su pasado movilizador de los trabajadores para encarar el futuro: «Debemos estar activos permanentemente», señaló ayer el secretario general del sindicato, Dámaso Casado.

Casado presentó ayer los actos con los que UGT celebrará los 30 años de historia, y en los que reunirá a todos los secretarios generales del sindicato desde 1978: Jaime San Sebastián, Ramón Jáuregui, Alberto Pérez, Josu Frade, Carlos Trevilla y Dámaso Casado.

Sólo faltará Ramón Jáuregui, que no podrá asistir por tener ese día pleno en el Congreso de los Diputados.

La mirada a la labor realizada por la UGT Euskadi en el pasado, como eje fundamental de la Transición, se realizará a través de un homenaje al histórico secretario general confederal, Nicolás Redondo.

El futuro de la organización lo delimitarán en sus intervenciones el actual secretario general del sindicato en Euskadi, Dámaso Casado, y el secretario general confederal, Cándido Méndez.

Además de este acto central, al que asistirán 1.500 delegados, UGT celebrará diversos actos comarcales en los que homenajeará a más de 3.000 delegados que estaban afiliados al sindicato hace 30 años, cuando se constituyó el sindicato en Euskadi en 1978.

Casado reivindicó ayer la labor del sindicato en Euskadi y su trabajo para «el conjunto de los trabajadores en Euskadi».

«Nosotros somos quienes estamos reivindicando el diálogo laboral permanente, el único sindicato que atiende directamente a los parados con 35 personas dedicadas de forma exclusiva a ello y formamos a 40.000 trabajadores al año».

Además, indicó que es el sindicato que más convenios sectoriales firma al año.

Dámaso Casado consideró que la labor de la central debe ser enlazar presente y futuro y movilizar a los delegados para que transmitan a los trabajadores el carácter reivindicativo del sindicato.

«Que no se puede estar esperando a que otros solucionen nuestros problemas, sino que hay que estar activos permanentemente», indicó el secretario general.

Casado reivindicó el papel de UGT como sindicato de «clase, plural, y abierto al entendimiento y sobre todo a la unidad sindical vasca». Un punto que el dirigente reconoció que es uno de los retos fundamentales con los que se enfrenta todo el movimiento sindical vasco y «de lo que se están aprovechando el Gobierno autónomo y los empresarios», para recortar los derechos de los trabajadores.

03/06/2008
El Mundo

Debes saber

Debes saber

UGT rechaza la flexibilidad laboral como medida contra la crisis económica

UGT rechaza que se plantee la flexibilidad laboral como alternativa para la generación de empleo ante la situación económica, que definió como “difícil y preocupante”, porque supondría una caída del consumo, uno de los dos “talones de Aquiles” de la economía española junto a la construcción residencial, según explicó ayer Cándido Méndez, secretario general del sindicato.

En rueda de prensa para presentar las resoluciones del comité Confederal, Méndez señaló que UGT apuesta por mantener el diálogo social con el objetivo, entre otros, de abordar un cambio del modelo productivo, debatir las políticas educativas, con especial incidencia en la formación profesional, que quiere potenciar, y para definir un modelo energético sostenible, que incluya la energía nuclear.

En cuanto a las relaciones laborales, el sindicato quiere lograr que el salario mínimo alcance los 800 euros al final de la legislatura y revisar el acuerdo de negociación colectiva vigente, firmado por las patronales CEOE y CEPYME.

El Comité decidió la convocatoria del 40º Congreso de UGT, que se celebrará en Madrid entre los días 1 y 4 de abril de 2009. Cándido Méndez no quiso aclarar si se presentará a la reelección como secretario general o no.

06/06/2008
ABC

UGT defiende una subida salarial real en los próximos años.

El secretario general de UGT, Cándido Méndez, realizó ayer una apuesta encendida por mantener subidas reales (por encima de la inflación) en los salarios de los trabajadores. Méndez anunció el interés de su sindicato por modificar el actual marco de negociación colectiva conocido por las siglas ANC. En el modelo actual, que este año se encuentra ya en fase de prórroga y debe renegociarse, se contempla una subida salarial conforme a la previsión de inflación (2%), una cláusula de salvaguarda que se activa cuando el IPC rebasa un determinado umbral y que compensa a los trabajadores por la pérdida de poder adquisitivo (que se cobra con carácter retroactivo normalmente en la nómina de febrero) y una subida ligada a la productividad, que está entorno al 1%.

Tras escuchar a la patronal, desde UGT ven amenazado este modelo y aseguran que lucharán no sólo por su permanencia, sino por su correcto funcionamiento, ya que han detectado convenios en los que no se cumple. El sindicato anunció que celebrará su 40º Congreso Confederal del 1 al 4 de abril de 2009 en Madrid, donde se elegirá secretario general.

Méndez apuntó a que el inicio del diálogo social está muy próximo. Probablemente el encuentro entre sindicatos, patronal y Gobierno se realice antes del 23 de junio, fecha en la que Rodríguez Zapatero intervendrá en el Consejo Económico y Social (CES).

06/06/2008
Público

Debes saber

El permiso de paternidad se elevará a un mes esta legislatura

El permiso de paternidad se ampliará a lo largo de esta legislatura desde las dos semanas actuales hasta las cuatro. Es una de las medidas que la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, anunció ayer en el Congreso como claves para eliminar la discriminación por género en el mercado laboral.

Ante una Comisión de Igualdad mayoritariamente formada por mujeres, se estrenó ayer la ministra de Igualdad, Bibiana Aído, quien avanzó las medidas de su departamento para esta legislatura. 'Un discurso interesante y cargado de buenas intenciones', como lo definió la diputada del PP Sandra Moneo, pero 'sin concordancia' por los resultados del anterior Gobierno del PSOE y 'sólo con 43 millones de presupuesto'.

La ministra no avanzó fechas concretas para los planes que llevó hasta el Congreso, pero sí que trabajaría en coordinación con otros ministerios y en concreto con el de Trabajo e Inmigración, con el que le unirá más de un proyecto legislativo.

Aído aseguró que si la tasa de actividad de la mujer alcanzase a la del hombre (20 puntos por debajo), 'el volumen del PIB español sería un 19% más elevado'. 'El reto de la legislatura es, no sólo que cada vez más mujeres tengan oportunidad de trabajar, sino que las jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, lo hagan sin tener que renunciar a su maternidad'.

En este sentido el permiso por maternidad se ampliará de 16 semanas a 18 por nacimiento del segundo hijo en el caso de familias monoparentales, y a 20 semanas para el tercer hijo. Además, el permiso de paternidad pasará de dos a cuatro semanas a lo largo de la legislatura.

La ministra también deberá pactar con Trabajo el objetivo de que las trabajadoras del servicio doméstico pasen a cotizar por el régimen general de la Seguridad Social. Además, impulsará en el seno de Trabajo y Seguridad Social, unidades especializadas en el asesoramiento y prevención de la discriminación en el trabajo.

También con el departamento de Celestino Corbacho y con los interlocutores sociales, el Ministerio de Aído llevará a las mesas de diálogo social la discusión de los planes de igualdad, que afectan a las empresas de más de 250 empleados.

Para este tipo de compañías Aído anunció el compromiso de promover 'programas de formación y promoción de las mujeres para la dirección empresarial'.

Aído recordó la ley de igualdad de trato que su ministerio prepara, para unirse a las de Violencia de Género e Igualdad aprobadas la legislatura pasada: 'situarán a España en la vanguardia internacional en derecho antidiscriminatorio' para erradicar la exclusión por motivos como la edad o la raza.

Los planes, y un teléfono para maltratadores

Programa de formación y promoción de mujeres para la dirección empresarial.

Permiso de cuatro semanas para hombres y de 18 y 20 para las familias monoparentales en el segundo y tercer hijo.

Unidades especializadas sobre discriminación, dentro de la Inspección de Trabajo.

Ley de integral de igualdad de trato para reducir la exclusión social y laboral por razones como la raza o la edad.

Convocatoria de ayudas para la implantación de medidas de igualdad en las pymes.

Un acuerdo nacional de programas formativos para la inserción laboral de la mujer.

Un aumento de 200 euros para viudas pensionistas al final de la legislatura.

Oficinas de emancipación joven y un plan estratégico para el fomento de la cultura emprendedora.

Teléfono de información para los hombres, que les ayude a canalizar su agresividad 'en vez de recurrir a la violencia', según la ministra.

10/06/2008
Cinco Días

"Estoy hasta la polla de ti y de escucharte"

El Juzgado número 19 de lo Social de Madrid ha condenado a una empresa a readmitir "en iguales condiciones" a Esther L.M., una trabajadora que fue despedida después de sufrir desde 2005 trato vejatorio por parte de su superior José Julio L.L., que vulneró hasta siete derechos de la mujer, según informa el sindicato UGT.

La empresa deberá pagar a la trabajadora **21.780 euros** por los perjuicios económicos y los daños morales causados. El juez dictó sentencia en mayo de este año y declaró nulo el despido por atentarse contra "los derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva, al respeto a la dignidad, la libertad personal, la integridad física y moral, la intimidad, el honor y la salud laboral".

La sentencia reconoce que la empresa no puso "medida alguna para remediar la situación". UGT denuncia en un comunicado que cuando la dirección tuvo conocimiento de los hechos -que le notificó la propia trabajadora-, "no sólo no intervino sino que **la despidió**". El sindicato valora "muy positivamente" la sentencia porque "salv guarda derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de su relación laboral".

La mujer padeció desde el año 2005 "constantes amenazas, insultos, descalificaciones e intromisiones en su vida personal", según la sentencia. En 2006, padeció crisis de ansiedad relacionada con estrés laboral y posteriormente estuvo en situación de incapacidad temporal.

Constantes descalificaciones

El superior le dijo en una ocasión a la víctima: "Ya te puede meter en cintura tu novio porque así te va a ir muy mal. Te ha faltado una hostia a tiempo bien dada". "Estoy hasta la polla de ti y de escucharte", le espetó en otra ocasión.

Las descalificaciones eran constantes. Otros ejemplos de trato vejatorio reflejados en la sentencia son: "Ven a mi despacho inmediatamente, niñata maleducada, consentida" o "hasta donde le llegan los cuernos a tu novio".

Cuando la trabajadora le pedía que no se metiese en su vida privada, su superior le contestaba: "La próxima vez que me hables así **te irás a la puta calle** porque yo hago así y tengo cincuenta personas como tú".

El Juzgado de lo Social considera que la trabajadora "viene sufriendo por parte de su superior constantes y reiteradas amenazas, insultos e intromisiones en su vida personal" que vulneran los derechos fundamentales, por lo que declara nulo el despido y condena a la empresa a indemnizar a la trabajadora.

"Miles de trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres, pueden sufrir y sufren este tipo de trato vejatorio y maltrato por parte de sus superiores", asegura UGT en el comunicado. "Este tipo de comportamientos deben ser denunciados, rechazados y socialmente erradicados", exige el sindicato.

12/06/2008
ADN

Debes saber

El absentismo laboral se duplicó en los últimos cinco años, del 3 al 6%

El absentismo laboral, es decir, la falta de asistencia frecuente del trabajador a su puesto de trabajo, se multiplicó por dos en España en los últimos cinco años, pasando del 3 al 6%, según las conclusiones de un jornada sobre el fenómeno organizada por la compañía Adecco Training, que revelan que en algunas regiones alcanza el 12%. Los estudios revelan que el absentismo es, en la mayoría de los casos, injustificado y que se produce por falta de motivación o por insatisfacción laboral.

El absentismo se incrementó notablemente en Europa en los últimos cinco años, llegando al 4%, un tercio, sin embargo del registrado al final de ese periodo en España. Francia, Alemania y Bélgica serían los países más afectados, mientras en el extremo contrario aparecen en los estudios Italia y Austria.

Los datos de Adecco revelan que el absentismo laboral es más frecuente en mujeres entre 26 y 35 años o mayores de 55, pues son las que otorgan más importancia a la conciliación de la vida personal y familiar y asumen una mayor carga de responsabilidades fuera del entorno del trabajo. De acuerdo con las conclusiones de la jornada, los aspectos psicológicos del individuo también influyen en el fenómeno y las personas con un nivel medio de estudios, introvertidas, inseguras, de baja autoestima o con limitadas capacidades comunicativas suelen tener una mayor propensión a practicar el absentismo laboral.

Entre los factores externos, los estudios identifican al síndrome postvacacional, por el que, después de temporadas de descanso prolongadas, la vuelta a la rutina requiere un periodo de adaptación, el tamaño de la empresa, siendo más acuciante el problema en las empresas con más de 1.000 empleados, y el sector en el que el trabajador presta sus servicios. Los sectores de servicios, público, seguros y, en general, los perfiles administrativos, son los que registran mayor absentismo.

12/06/2008
Abc

Debes saber

Llega la jornada intensiva: motive a sus empleados sin perder productividad

Más allá de la sombrilla, la terracita, la siesta o, incluso, el tráfico, hay algo que los españoles también esperan cuando llega el verano: salir antes de las 15.00 horas. Una utopía que para muchos se hizo realidad desde ayer mismo. A partir de esta semana, cerca del 40 por ciento de las empresas inaugura la jornada intensiva. Sus empleados entran antes y salen antes pero trabajan las mismas horas. ¿O no?

"La jornada intensiva no afecta en absoluto a las empresas que la aplican, sólo les beneficia", asegura Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. Buqueras señala que las empresas que aplican estos horarios son las que "tienen bien organizada su productividad y por tanto los empleados rinden igual porque saben a dónde tienen que llegar". Además de marcar objetivos, Buqueras añade una condición más para el mantenimiento de la productividad con la llegada del nuevo horario: disponer de las tecnologías adecuadas.

La banca es el sector de la intensividad por excelencia. Su jornada sólo se alarga los jueves por convenio. Sin embargo, otros sectores se van apuntando a este horario aunque no se dispongan de datos oficiales sobre si la productividad se mantiene cuando el horario se acorta. Buqueras asegura que la falta de datos se debe al poco tiempo que hace que se aplican estas medidas en las empresas españolas.

"Las medidas de conciliación siempre repercuten en la productividad, eso sí está demostrado. Esta es una medida más que apunta en este sentido", apunta Buqueras.

Raquel Piquer empieza hoy su jornada intensiva hasta el próximo 15 de septiembre, con vacaciones de por medio. "**Saber que después de trabajar puedes hacer otras cosas porque tienes tiempo hace que estés de mejor humor**, que inconscientemente seas operativo, estás más positivo y eso es más beneficioso para el trabajo y el entorno laboral", cuenta.

Actualmente en España, **el 70 por ciento de las empresas oferta a sus empleados un horario flexible**, un 71 por ciento ofrece la jornada reducida y un 42 por ciento aplica la jornada intensiva únicamente los viernes, según datos del Estudio EFREI de la escuela de negocios Iese. Según el mismo informe, la aplicación de estos horarios ha conseguido reducir el absentismo un 30 por ciento en las 400 compañías que han participado en el mismo.

¿Por qué no en invierno?

Esto es lo que pensaron los directivos de **Iberdrola donde desde el pasado 5 de noviembre funciona la jornada intensiva** para los 9.000 empleados que tiene en España. Entran a las 7.30 y salen a las 5.30 con unos 20 minutos de flexibilidad para entrar y salir. De momento, la compañía no ha dado a conocer los beneficios que le ha reportado este nuevo horario.

Pero no es la única. En la empresa de transportes **MRW**, el 71 por ciento de los empleados disfruta de jornada intensiva todo el año aunque queda un pequeño retén debido al sector en el que operan, el de la mensajería, que debe estar disponible las 24 horas del día.

A pesar de la escasa implantación de este horario, ya hay iniciativas que piden ayudas para las empresas que opten por implantar la jornada intensiva para sus empleados. ¿La última? La asociación Hazteoir.org recoge desde el año pasado firmas para pedir en el Congreso una reducción de cinco puntos en el Impuesto de Sociedades para las empresas que adopten la jornada intensiva todos los meses del año.

17/06/2008
El Economista

Atención

Conductas de acoso sufridas por los trabajadores de baja en el último año

- El 55% Comportamiento vejatorio mediante gritos
- El 38% Trabajo evaluado de manera parcial e injusta
- El 35% Sobrecarga excesiva de trabajo
- El 31% Control estricto de horarios y pausas

Síntomas más frecuentes:

- Sensación de cansancio y fatiga: 39%
- Sentirse tenso e irritable: 31%
- Sufrir dolor de cabeza: 30%
- Sufrir molestias en el cuello: 29%
- Tener sensación de agobio: 28%
- Le cuesta conciliar el sueño: 28%

Una mala organización del trabajo y estilos de mando autoritarios son las principales causas de los riesgos psicosociales

El 73% de los trabajadores padece estrés en el ámbito laboral y tres cuartas partes de ellos tienen problemas de salud derivados de esta situación. Además, el 71% dice "sentirse quemado" por el trabajo y un 26% presenta riesgo de acoso y desmpeñan su trabajo en un ambiente hostigador. Un 15% han sido víctimas puntuales de situaciones de acoso moral y un 2% son víctimas de acoso severo. Los datos, que forman parte de un estudio realizado por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, revelan, además, que cada vez son más frecuentes las situaciones de violencia verbal en el ámbito laboral. Los riesgos psicosociales se producen, sobre todo, por una mala organización del trabajo y por un deficiente estilo de mando, en el 75% de los casos éste es autoritario. El problema de fondo es que en las empresas siguen primando los intereses económicos a la satisfacción o el bienestar de sus trabajadores.

La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) establece que las políticas de prevención si quieren tener éxito deben centrarse en la organización del trabajo y en el diseño de los lugares de trabajo, especialmente, en la prevención de los riesgos emergentes como los ergonómicos, los músculo esqueléticos y los riesgos psicosociales.

Estrés, acoso, "burnout" o síndrome del quemado, ansiedad y depresión han pasado a formar parte de nuestro vocabulario vinculado con el entorno laboral.

Un estudio del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, que analiza más de 4.000 puestos de trabajo, en diferentes áreas de actividad (hostelería, textil, enseñanza primaria y secundaria, atención primaria y especializada, cerámica, industria cárnica, seguridad privada, teleoperadoras y telecomunicaciones), revela que el 73% de los trabajadores padece estrés por distintos factores: tener una carga mental alta; carecer de autonomía a la hora de realizar su tarea; no tener definida su actividad en el puesto de trabajo; desarrollar un contenido de trabajo pobre o inferior a su capacidad; sentir inseguridad respecto a las condiciones de su trabajo y al futuro; o a padecer unas deficientes condiciones ambientales en su puesto de trabajo.

El estudio revela, también, que el 71% de los trabajadores "está quemado" Existen consecuencias tanto físicas (cefaleas, dolores musculares, fatiga crónica, molestias gastrointestinales...) como psicológicas (frustración, irritabilidad, ansiedad, des-concentración...) y organizacionales (disminución del rendimiento, absentismo...) relacionadas directamente con el burnout.

Ciertas conductas que padecen los trabajadores en el lugar de trabajo, y que pueden ser causa de disminución de la salud son: hablar a gritos, criticar la vida privada, ser amenazados, ser ignorados, ser asignados a lugares aislados.

Un 26% se encuentra en riesgo de acoso, pues desarrolla su trabajo en un ambiente "hostigador". Un 2% de los trabajadores encuestados son víctimas de acoso moral en el trabajo de manera permanente y un 15% reconocen haber sido víctimas puntuales. Respecto a la forma del acosador, el 43% de los trabajadores ha sufrido abuso por parte de sus superiores.

El hecho de ser sometido a este tipo de comportamientos, hace mella en la salud de los trabajadores, que hace que caigan en un estado de depresión.

Otro motivo de deterioro en la salud y puede llevar a una baja es el hecho de tener que trabajar en una ambiente donde la violencia- verbal o física- es habitual. Así, de los trabajadores que tenían una baja por depresión, el 26% había sufrido algún tipo de violencia verbal, el 23% ha sufrido agresiones físicas, el 35% se ha visto sometido a comportamientos de intimidación y amenazas y el 32% ha sido objeto de comportamientos de acoso moral.

Es constatable, además, que cada vez es más frecuente la violencia en los lugares de trabajo, sobre todo la que se refiere a agresiones verbales, amenazas, insultos o malos modos. Y que las empresas no están preparadas para la resolución de conflictos. El 33% de ellas aplaza su actuación, dejando que el conflicto persista y un 12% de los trabajadores reconoce que en sus empresas no existe ningún canal o medio para resolver conflictos.