

EDITORIAL

Trascurrida ya la mitad del año 2010, se impone hacer balance de lo sucedido hasta la fecha, con especial atención a las reformas de calado que se han introducido en materia de prevención de riesgos laborales.

La más importante de ellas ha sido la reforma que se produjo en marzo del Reglamento de los Servicios de Prevención, que tuvo por objetivo lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención en las empresas, particularmente en las pequeñas, y mejorar la calidad y eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales en las empresas, así como la participación de las entidades especializadas que han de intervenir junto al empresario.

También a finales de ese mes de marzo se introdujo un nuevo concepto, el bonus, un sistema de bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas que reduzcan sus índices de siniestralidad y mejoren sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Nuestra organización ya manifestó su preocupación porque se incentivara el cumplimiento y no se penalizara la falta del mismo, como viene regulado en la L.G.S.S., entre otras razones porque esta medida tiene mayor coste para las arcas públicas y pone el acento en la valoración que de las empresas hagan las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Pese a que a estas alturas no se disponen de las cifras de accidentes laborales del primer semestre por ese retraso endémico que sufre nuestro sistema de notificación y registro, parece confirmarse en el 2010 una tendencia a la baja muy moderada, que tiene más que ver con el parón de la actividad productiva que con la mejora de las condiciones de seguridad y salud en la que los trabajadores españoles desarrollan su actividad.

En lo relativo a la declaración de enfermedades profesionales, sigue habiendo unas cifras en general por debajo de las del año 2006, fecha en la que se produjo la modificación del cuadro de Enfermedades Profesionales, porque a juicio de todos los agentes implicados, existía una importante infradeclaración, y un no menos relevante infradiagnóstico de las mismas.

Desde la Unión General de Trabajadores no nos cansamos de denunciar la no inclusión de los Riesgos Psicosociales en todo lo relacionado con la organización del trabajo, la prevención de riesgos laborales y más concretamente la declaración de las enfermedades profesionales, ya que muchas de las dolencias y aspectos derivados de dichos riesgos, pueden generar patologías que hagan más difícil el desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores e incluso su exclusión del entorno laboral.



Sumario

Editorial	1	Noticias	7
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8

Con la Financiación de: DI-0010/2009



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

2010
número
77

Boreout: Nuevo riesgo psicosocial

El Boreout –concepto acuñado por Phillippe Rothlin y Peter R. Werder, en su libro “El nuevo síndrome laboral: boreout”- es un nuevo riesgo psicosocial relacionado con el trabajo. Los autores basan sus afirmaciones en un estudio realizado en 2005 por Dan Malachowski sobre la pérdida de tiempo en el trabajo. Un tercio de los diez mil encuestados reconoció que su trabajo no suponía ningún desafío y no se sentía motivado por él. Los trabajadores reconocían que existían horas al día en las que “mataban” el tiempo en tareas que no tenían que ver con el trabajo, tareas personales, redes sociales o planificando asuntos particulares.

Es un concepto que podríamos traducir como “más allá del aburrimiento” o “aburrimiento insoportable” y que se define por ser la situación opuesta al síndrome del burnout. En equipos de trabajo en los que existe una deficiente organización de las tareas y un estilo de mando erróneo, es habitual que se produzcan situaciones en las que unos miembros del equipo están sobrecargados de trabajo, con el consiguiente riesgo de burnout y/o estrés, y otros miembros que no tienen apenas tareas que realizar o éstas son infratareas que no satisfacen sus expectativas en la organización.

Al contrario de lo que pudiera parecer, esta situación no es idílica ya que es fuente de riesgo psicosocial y repercute en la salud de los trabajadores. La paradoja es que se genera en los trabajadores afectados una pérdida de autoestima, una ansiedad por inventar estrategias para no ser descubrier-

tos en esos tiempos muertos por miedo al despido, llegando a depresiones graves ocasionadas por una situación que no les gusta y que no han buscado, pero que no parece ser reversible.

Existen diversas situaciones que pueden conducir a estar expuesto al riesgo de boreout. Una de las posibles causas es, que el responsable asuma multiplicidad de tareas y tenga dificultades para delegarlas, ya sea por el reto que éstas suponen o por la recompensa que conllevan, delegando solo tareas rutinarias y aburridas para el resto de los integrantes del equipo de trabajo. Otra de las posibles causas es que, en estos tiempos de crisis, cuando los niveles de formación de

los candidatos a los escasos puestos de trabajo que existen exceden las necesidades del puesto a cubrir, los seleccionadores de personal de las empresas tienden a contratar trabajadores sobrecualificados para los puestos a ocupar, con lo que se crean falsas expectativas sobre el futuro profesional, las tareas que van a realizar y sobre el alcance de la responsabilidad de su trabajo.

Como suele suceder en general para los riesgos psicosociales, el origen del problema esta en las circunstancias ambientales y laborales en las que los trabajadores desarrollan su labor. Una vez más, los aspectos organizativos, tales como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales o el estilo de mando de la organización tienen una gran importancia en estos riesgos tan graves para la salud de los trabajadores.



El síndrome de boreout se caracteriza por tres aspectos:

- **INFRAEXIGENCIA** del trabajador, que podría rendir más de lo que su empresa le exige; cuando hablamos de infraexigencia, hablamos de que el rendimiento del trabajador se sitúa por debajo de lo que sus posibilidades debido a la escasa exigencia de la organización.

La infraexigencia puede ser cuantitativa, cualitativa o bien una combinación de ambas. La infraexigencia cuantitativa se refiere a “cuanto” trabajo; el trabajador tiene pocas tareas que realizar, bien por que no hay demasiado trabajo o bien por que éste se distribuye siempre entre los mismos, entre un equipo al que él no pertenece o del que forma parte solo de manera tangencial.

La infraexigencia cualitativa hace referencia al contenido del trabajo; las tareas son demasiado sencillas o éstas no tienen trascendencia en el conjunto del equipo, o no se tiene responsabilidad real sobre ellas, o son tareas rutinarias, sin estímulo ni motivación.

Toda esta infraexigencia provoca gran insatisfacción en el trabajador que se siente desaprovechado, al no poder satisfacer su necesidad de aplicar sus conocimientos, y los trabajos que realiza no permiten que se valore su aportación a la empresa, y no recibe ninguna señal de que su trabajo es importante.

- **DESINTERÉS**, pues el trabajador pierde la identificación con el trabajo, desarrolla un sentimiento de indiferencia hacia el trabajo y la organización. El trabajador no encuentra ningún sentido a lo que hace, sabe que no importan las tareas que debe ejecutar. No hay un sentimiento de identificación con su trabajo ni con la empresa.
- **ABURRIMIENTO**, ya que se entra en una dinámica de apatía y desgana, el tiempo de trabajo carece de todo contenido, no hay estímulos que animen a hacer algo, no se sabe que hacer por que no hay nada que hacer. El tiempo de trabajo se hace eterno. La pereza no es la causa de todo esto sino una consecuencia del boreout.

Estos tres elementos no aparecen de repente, sino que se van desarrollando a lo largo de un tiempo prolongado, y en este proceso van manifestando todas sus consecuencias negativas. El boreout es tan dañino como el estrés y tiene como consecuencias falta de autoestima, apatía, introversión, sensación de inutilidad, de vacío, desapasionamiento, insatisfacción, ansiedad, depresión, todos ellos importantes daños para la salud psicosocial de los trabajadores afectados. La paradoja de todo este proceso es que el trabajador pasa a ser considerado erróneamente desde la organización como una persona perezosa y vaga. Sin embargo, la realidad es otra, los trabajadores quieren desarrollar y poner a prueba sus capacidades y habilidades, asumiendo retos en el desarrollo de su trabajo, y encontrar un sentido a su aportación. Por lo tanto no se sienten satisfechos con una situación de boreout, y desde luego, son muy infelices. La solución al problema del boreout pasa por atacar los factores que contribuyen a su desarrollo, no por aumentar las medidas de control sobre los trabajadores.

Factores psicosociales que inciden en el riesgo de boreout:

El boreout obedece a una multiplicidad de factores que tienen su origen en los cambios experimentados en las organizaciones de trabajo y en las relaciones interpersonales que se producen en las mismas.

Factores psicosociales que inciden en el Boreout	
Factores Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo • Contenido de las tareas • Carga de trabajo (física y mental) • Autonomía • Definición de rol • Estilos de mando • Relaciones laborales • Sistemas de comunicación • Relaciones interpersonales • Condiciones de empleo y futuro
Factores subjetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Edad, sexo, formación académica, percepción personal, experiencia profesional, expectativas, responsabilidades familiares • ...

Factores objetivos:

Organización del trabajo: Los impedimentos y los obstáculos por parte de la empresa a la participación de los trabajadores en la planificación de sus tareas, la toma de decisiones, poder controlar suficientemente su actividad y no poder corregir errores que se puedan producir, las trabas para poder compaginar la vida familiar y laboral, ..., son consecuencias de una mala organización del trabajo, del modo en que se definen los puestos, los sistemas y métodos de trabajo y la manera en que se gestionan.

Una mayor capacidad de control por parte del trabajador sobre su trabajo y la forma en que lo realiza, y una mayor participación en las decisiones que atañen a su actividad, permitirá disminuir la probabilidad de que el trabajador se vea expuesto al riesgo de boreout.

Contenido de las tareas: Hablamos de trabajos con contenido cuando nos referimos a actividades laborales que permitan al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene utilidad en el conjunto del proceso en que se des-

Fichas prácticas

arrolla y para la sociedad en general, y que le permite aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades.

Existe un gran número de trabajos que consisten en la realización de tareas monótonas y repetitivas de corta duración, carentes de significado para las personas que las realizan y que, muy frecuentemente, no tiene un conocimiento global de la totalidad del proceso en el que participa o sobre la finalidad de su propia tarea. Son actividades poco estimulantes para el trabajador, que, en ocasiones, son fuente de trastornos fisiológicos, afecciones orgánicas y otras patologías.

Carga de trabajo: Definimos la carga de trabajo como el esfuerzo que debemos realizar para desarrollar una actividad laboral. Toda tarea va a implicar un esfuerzo físico y psíquico, en proporción diferente según la actividad laboral que realice. Cuando las capacidades del trabajador exceden de los requerimientos de la tarea a realizar, se produce una infracarga de trabajo; la Infracarga tiene consecuencias negativas para la salud de los trabajadores. Estamos hablando de un desequilibrio entre los recursos del trabajador y las demandas del trabajo.

La carga de trabajo también se refiere a carga mental, sin embargo, en este caso incidimos en el esfuerzo mental que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que requiere su actividad profesional. Este proceso exige un estado de atención (capacidad de "estar alerta") y de concentración (capacidad de permanecer pendiente de una actividad o un conjunto de ellas, durante un periodo de tiempo). Cuando estudiamos la carga mental debemos tener en cuenta factores como la cantidad y complejidad de la información que debe tratarse, (determinado, en gran parte, por la tarea que se desarrolla), la cantidad de tiempo de que se dispone para elaborar la respuesta (ritmo de trabajo) y la cantidad de tiempo durante el cual se debe mantener la atención (posibilidad de hacer pausas, alternar tareas, etc.) y la capacidad de respuesta de cada persona, dependiendo de su edad, personalidad, sexo, actitud frente a la tarea...

Autonomía: la autonomía es el grado de libertad que los trabajadores tienen para influir en los distintos aspectos que afectan a la realización de su trabajo. Es

decir, a la capacidad de tomar decisiones y las conductas que deben adoptar durante el desarrollo de su jornada laboral. Se tienen en cuenta aspectos tales como la realización de tareas (orden de tareas, métodos de trabajo, herramientas,...), tiempo de trabajo (ritmos de trabajo, pausas, horarios, vacaciones,...) y organización del trabajo (objetivos y metas, normas,...)

El síndrome de boreout esta relacionado con tareas repetitivas, ritmos de trabajo insuficientes y poco poder de decisión del trabajador.

Definición de Rol: Este concepto se refiere al papel que cada persona juega en la organización, a cuales son los comportamientos que se esperan de un trabajador. Cuando el trabajador desconoce cuáles son realmente sus funciones, y/o no están definidas claramente sus competencias, pueden producirse situaciones de riesgo para su salud.

En la definición del rol del trabajador en la organización va a tener un papel muy relevante la ambigüedad de rol (se produce



cuando un trabajador no tiene claro como realizar sus tareas y cuando se le da una inadecuada información sobre su papel en la organización) y conflictividad de rol (se produce cuando hay demandas, exigencias del trabajo, que son incongruentes entre si o incompatibles para realizarlo). Esto provoca insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento, que puede desembocar en *boreout*.

Estilos de mando: las buenas relaciones entre los miembros de un equipo de trabajo es un elemento primordial de la salud de la organización y de los miembros que la componen, en especial, en lo que respecta a las relaciones entre superiores y subordinados. Los estilos autoritario, paternalista y pasivo favorecen efectos psicosociales negativos. El estilo democrático neutraliza o amortigua los efectos psicosociales negativos.

Relaciones laborales: El modelo de relaciones laborales de una empresa va a incidir en el clima laboral. En este sentido será importante conocer la tasa de temporalidad en el conjunto de la empresa, niveles de externalización de relaciones de trabajo, tamaño de la empresa, grado de flexibilidad y/o precariedad en la gestión, expectativas de carrera profesional, etc.

En las relaciones laborales son importantes los sistemas de comunicación establecidos en la organización. El tipo de instrumentos o herramientas utilizados para realizar el trabajo pueden ser un factor que dificulte la comunicación. La ausencia de sistemas de comunicación adecuados para la resolución de conflictos entre trabajadores, entre trabajadores y la

organización o entre estos y terceros, va a ser determinante a la hora de generar situaciones de riesgo de naturaleza psicosocial.

Relaciones interpersonales: Constituyen un aspecto muy importante de la salud psicosocial. Las relaciones interpersonales pueden ser, en sí mismas, fuente de satisfacción o, por el contrario, pueden ser causa de estrés, cuando son inadecuadas, insuficientes o conflictivas.

Unas buenas relaciones interpersonales, fenómeno también conocido como "apoyo social", tienen un efecto amortiguador sobre las consecuencias del *boreout*. Su importancia radica en que permite satisfacer las necesidades humanas de afiliación y facilitando los recursos que permitan moderar el efecto de unas condiciones de trabajo adversas. En cambio, si las relaciones que se dan entre los miembros del grupo de trabajo no son satisfactorias, pueden ser amplificadoras de los riesgos psicosociales y en concreto del riesgo de *boreout*.

El diseño de sistemas que favorezcan las comunicaciones interpersonales (proximidad de trabajadores, posibilidad de desplazarse, zonas de descanso comunes,...), especialmente ante posibles situaciones de conflicto y a aquellos puestos de trabajo que impliquen aislamiento de los demás, permitirá prevenir efectos perjudiciales para la organización y para el bienestar colectivo e individual de los trabajadores.

Condiciones de empleo: Hace referencia al grado en que las empresas muestran una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o, por el contrario, a si se trata de una concepción puramente instrumental y despersonalizada de éste. La inseguridad en el empleo produce una sensación de amenaza, que es causa de alteraciones físicas y psicológicas.

Factores subjetivos:

La presión laboral derivada de los ritmos y condiciones de trabajo significará, en algunos casos, un malestar creciente y, en otros, puede ser considerado como un efecto indeseado intrínseco al trabajo que debe desarrollarse, si bien en ambos casos se encuentran expuestos a los efectos negativos de una situación laboral de riesgo. En definitiva, una misma presión objetiva podrá provocar distintas y diversas reacciones personales.

La reacción y, por consiguiente, el estado psicosocial que pueda generar, dependerá, además del periodo de tiempo en el que el factor o factores de riesgo inciden sobre el trabajador, de:

- Características de la personalidad de cada uno de los trabajadores, revelándose unas más proclives que otras a los efectos de la generación de desajustes psicosociales.
- Variables individuales de carácter personal, tales como edad, sexo, formación...



Fichas prácticas

- Experiencia vital y trayectoria personal y profesional de cada trabajador, así como sus expectativas individuales.
- Estados biológicos, hábitos de consumo y estilos de vida.
- Responsabilidades familiares.

Conviene tener en cuenta, igualmente, que un trabajador puede tener diferentes capacidades de afrontamiento ante estas situaciones peligrosas para su salud no ya sólo en cada contexto organizativo, sino en cada momento por el que atraviesa su vida, pues la variación de circunstancias personales, profesionales y sociales hace variar también su percepción y capacidad de respuesta.

Cómo prevenimos el boreout

Debemos plantear varias estrategias de intervención, priorizando siempre la intervención sobre la organización y evitando la aparición del síndrome. Para ello, son importantes las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos que permitan intervenir en los procesos claves y estratégicos de la organización. Procesos de selección de personal adecuados y contar con los recursos necesarios son actitudes básicas a tener en cuenta. Hay que incidir en las siguientes medidas:

a) Intervención sobre la organización:

- Mejorar el clima laboral promoviendo el trabajo en equipo.
- Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo descentralizando la toma de decisiones.
- Definir claramente las funciones y rol de cada trabajador en la organización.
- Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.
- Mejorar las redes de comunicación y promover la participación de los trabajadores en la organización.
- Fomentar la flexibilidad horaria.
- Fomentar las relaciones interpersonales.
- Facilitar información y formación sobre el trabajo.
- Facilitar los recursos necesarios para el desempeño de la actividad laboral.

b) Intervención sobre el trabajador:

El boreout es un proceso que se hace patente cuando los síntomas ya han hecho estragos en el trabajador o trabajadores afectados. Por eso, la intervención individual ha de ir orientada a la mejora de recursos de protección y resistencia para afrontarlos. Hay que promover el entrenamiento en la solución del problema, en la asertividad y el manejo eficaz del tiempo. Para ello se precisa:

- Programas dirigidos a la adquisición de destreza en la mejora del control de las emociones y a la resolución de problemas (asertividad, manejo eficaz del tiempo...)
- Programas de intervención cognitivo-conductual.
- Desarrollo de conductas que eliminen o neutralicen las consecuencias negativas del boreout.



El estrés laboral explica más de la mitad de las bajas

www.diariojuridico.com. 06-07-2010.- La crisis económica ha disparado las bajas laborales por estrés. Son la causa de entre el 50% y el 60% de todas las jornadas perdidas en la Unión Europea, al derivar en depresión y ansiedad que invalida para trabajar.

El director de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, Jukka Takala, ha advertido de esta situación en el marco de la celebración en Barcelona de la conferencia europea sobre la estrategia comunitaria 2007-2012 en esta materia.

Takala ha explicado que los fenómenos psicosociales vinculados al trabajo -acoso laboral, estrés, depresión y violencia- están muy relacionados con el empleo precario y la intensificación del esfuerzo del trabajo que suele aparecer en épocas de crisis.

Finlandia, país con un alto índice de bajas por estrés y depresión, está viendo cómo miles de trabajadores de menos de 35 años están siendo excluidos del mercado laboral por estos motivos, lo que se traduce en una pérdida equivalente a 6.000 millones de euros.

Según Takala, si extrapolamos estos datos, Europa podría perder del orden de 600.000 millones de euros y España, 50.000 millones.

Para paliar el coste económico que suponen estas bajas laborales en Europa, el director de la agencia europea ha considerado necesario contar con un paquete de ayudas que combatan estos riesgos, similar al que se aprobó para reflotar a Grecia.

En su intervención en la conferencia europea, la consellera de Trabajo, Mar Serna, también ha destacado la necesidad de abordar los riesgos psicosociales, que son más difíciles de detectar ya que suelen ser "invisibles", en especial en estos momentos de crisis económica, que "agrava" esta situación.

Serna ha subrayado que muy a menudo las mujeres son víctimas preferentes de estos riesgos, porque suelen hacer frente a una doble jornada laboral (en el trabajo y en casa).

La estrategia comunitaria en materia de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012 contempla como objetivo una reducción del 25% de la tasa global de accidentes de la Unión Europea, un reto más ambicioso que el del período anterior (2002-2006), cuando se consiguió rebajar esta tasa en un 17%.

La secretaria general de Empleo, Maravillas Rojo, ha subrayado, por su parte, el hecho de que las ausencias en el trabajo de tres días se han conseguido reducir en un 20% y que la disminución general de los accidentes laborales ha afectado a todos los sectores por igual.

En el caso de España, entre 2000 y 2008 el índice de incidencia de los accidentes con baja laboral se ha visto reducido en un 35%, mientras que en el período 2008-09 el descenso llegó al 22%.

Los datos más recientes, que hacen referencia al período marzo-abril 2009-10, muestran una reducción del 18,8%.

Pese a estas cifras que invitan al optimismo, la secretaria general de Empleo ha destacado la necesidad de trabajar, por ejemplo, para conocer y ahondar en las causas de los accidentes por sobreesfuerzo, que suponen el 36%, y que se materializa en la pérdida de seis millones de jornadas laborales.



France Télécom acepta como accidente laboral un suicidio

Decisión inédita tras la oleada de muertes en su plantilla

Público. 14-07-2010.- El operador de telecomunicaciones France Télécom ha reconocido como accidente de trabajo el suicidio de uno de sus empleados el año pasado, el primero que obtiene esa consideración de los muchos asalariados que se han quitado la vida en los últimos años en la empresa, que en España es propietaria de la operadora de móviles Orange y del operador de Internet ya.com.

La compañía ha aceptado considerar como accidente de trabajo el suicidio de un hombre de 51 años ocurrido hace hoy exactamente un año en su domicilio en Marsella, en el sureste de Francia. El fallecido, que trabajaba como arquitecto en la empresa, dejó una carta en la que explicaba su acción por la "sobrecarga de trabajo" a la que le sometía France Télécom. Además, acusaba al grupo de practicar una "gestión basada en el terror". La familia del fallecido recibirá la pensión que corresponde a los herederos de una muerte por causas laborales, señaló un portavoz del grupo.

La decisión la tomó el director general de France Télécom, Stéphane Richard, que asumió el puesto el pasado mes de marzo, en parte para atajar la crisis de confianza interna generada por la oleada de suicidios de trabajadores de la compañía. Aunque no hay una contabilidad oficial pública, se han registrado más de medio centenar de suicidios en la empresa desde comienzos de 2008. Algunas estimaciones cifran en 58 el número de empleados que se han quitado la vida. El grueso de muertes data del año pasado, cuando los sindicatos de la empresa denunciaron los estresantes métodos de trabajo y de organización, los constantes cambios de ubicación, de tarea y de residencia de los trabajadores y la presión directa para estimular las prejubilaciones.

Richard, que reemplazó en el cargo al dimitido Didier Lombard, ha querido desmarcarse con su decisión de los dictámenes elaborados por la Inspección General de Asuntos Sociales (IGAS) del Gobierno francés y de una comisión interna creada ex profeso por la empresa. Ambas instancias eran contrarias a que la muerte de ese empleado, que tenía la categoría de funcionario (el primer accionista de la compañía francesa es el Estado), se catalogara como accidente de trabajo.

Richard comunicó la decisión en una carta leída ayer por un director territorial de la compañía durante un homenaje al empleado fallecido.

Un portavoz de France Télécom recalcó que es obligación del grupo atender a la memoria del fallecido y a sus familiares y amigos. "Stéphane Richard desea igualmente hacer todo lo posible para que, todos juntos, podamos superar este momento tan doloroso", señaló.

Pregunta: Mi pregunta se refiere a los lugares concretos en los que la ley permite fumar en los centros de trabajo. En mi centro hay compañeros que fuman en determinados espacios y no se si esto esta permitido.

Respuesta: La Ley prohíbe fumar en los centros de trabajo totalmente, incluso prohíbe hacer salas de fumadores, fumar en los despachos de dirección, etc. El único sitio donde se puede fumar en un centro de trabajo es en la calle o los jardines que rodeen el centro, etc.

Para hacer cumplir la prohibición de fumar está tanto la Inspección de Trabajo como la Inspección de Sanidad de la Comunidad Autónoma, pero para eso hay que presentar una denuncia, que no puede ser anónima.

Si no deseas hacer una denuncia por que quieres mantener el anonimato, quizás podrías recordar a la dirección de la empresa que la Ley prohíbe fumar en todo el centro y que las multas por hacerlo caso de que venga una Inspección son altas...

Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...

Dirección postal
UGT- Salud Laboral
C/ Hortaleza, 88 - 28004
Madrid

Correo electrónico:
slaboral@cec.ugt.org

Contacta con la Oficina Técnica de tú Comunidad Autónoma

<http://www.ugt.es/saludlaboral/TARJETON%20OTPR.pdf>