

Cuadernillo Informativo de PRL: TELETRABAJO



<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



Cuadernillo Informativo de PRL: TELETRABAJO



seguridad y salud laboral



<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>



“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid.

Índice

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN.....	17
2. LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) COMO NUEVAS FORMAS DE ORGANIZAR EL TRABAJO.....	25
3. ¿QUE ES EL TELETRABAJO?	29
4. EL DERECHO A UNA ADECUADA PROTECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.....	37
5. COMBATIR LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS (TME)	57
6. FATIGA VISUAL.....	65
7. RIESGOS PSICOSOCIALES	69
8. DERECHO A LA DESCONEXIÓN	81
9. OTROS ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL TELETRABAJO	85
PROPUESTAS DE UGT-MADRID.....	91
BIBLIOGRAFIA	103
ACRONIMOS.....	107
PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL.....	111

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid (CEIM, CCOO y UGT de Madrid). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todos los y las trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que es una herramienta muy valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región, por tanto para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña.

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024. Tras meses de trabajo y después de realizar la evaluación del anterior Plan, la Administración Regional junto con la patronal CEIM y los sindicatos CCOO Unión Sindical de Madrid Región y UGT-Madrid firmamos nuevo documento, que se desarrollara a lo largo de los próximos cuatro años.

Esta estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para el periodo 2021-2024 mantiene la continuidad de las anteriores y además incorpora nuevos aspectos de _____ cara a establecer las líneas



generales de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma.

Han pasado ya 19 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.

	III Plan Director				IV Plan Director					V Plan Director			VI Plan Director	%Variación 2008/2020
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
En jornada laboral	114.341	91.315	84.432	77.705	63.273	60.834	62.330	66.412	70.929	72.761	76.067	76.352	58.279	-49
In itinere	16.163	15.563	15.058	13.895	13.105	13.121	13.847	14.684	16.050	16.152	16.702	16.832	9.873	-39
Total	130.504	106.878	99.490	91.600	76.378	73.955	76.177	81.096	86.979	88.913	92.769	93.184	68.152	-48

Fuente: Datos IRSST de la Comunidad de Madrid. Elaborado por UGT-Madrid

Abordamos este nuevo Plan Director en plena pandemia de la Covid-19, algo que ha incidido significativamente en las cifras de siniestralidad laboral de la Comunidad Autónoma. El parón de la actividad económica que se ha dado a lo largo de todo el año 2020 ha sido la principal causa. A pesar de ello los accidentes laborales siguen produciéndose.

El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud, los accidentes de trabajo derivan en importantes costes económicos y sociales que deben convertir las medidas tendentes a su reducción en un objetivo de primer orden para Administraciones y todos los organismos y empresas implicadas.

Y las principales causas de siniestralidad laboral según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo son las relacionadas con la “Organización del Trabajo”, es decir, los factores relacionados con el método de trabajo, la propia realización de la tarea, la formación, información, instrucciones y señalización o la selección de equipos, materiales o auxiliares no apropiados a la tarea, constituyen las causas con mayor peso relativo sobre el total de las detectadas en la investigación de accidentes.

De acuerdo con los datos oficiales un total de 59 trabajadores y trabajadoras perdieron la vida el pasado año (enero/diciembre) por accidentes laborales.

Respecto al total general de accidentes de trabajo durante 2020 ocurrieron 68.152 accidentes frente a 93.451 en 2019 lo que supone un



descenso del 27,07%. En este mismo periodo bajaron los accidentes leves 27,16%, los graves un -11,06%, y los accidentes mortales, pasando de 66 a 59 trabajadores fallecidos.

El año 2020 ha estado protagonizado en gran medida por el impacto que la pandemia producida por el virus Sars Cov 2 ha tenido en la actividad de las empresas de nuestra región. Por sectores disminuyen todos generalizadamente. Existen excepciones como sector Agricultura, que pasa de 3 accidentes graves en 2019 a 4 en 2020, ó como la Construcción (accidentes graves) o Servicios (accidentes mortales) que mantienen niveles de antes de la pandemia. Se ha producido una parada de la productividad durante el confinamiento que no se ha visto reflejado en las cifras de accidentes en jornada laboral.

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2020 el número de enfermedades profesionales comunicadas es el más bajo de todo el decenio, se han declarado 752 menos que en 2019, un -46,59%, 862 en 2020 frente a 1614 comunicadas en 2019. En UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, que en muchos casos se atienden como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que



corresponden al sistema de seguridad social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en Madrid.

Por grupos de enfermedad son las del grupo 2 “Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos” las mayoritarias, nos referimos principalmente a los trastornos musculoesqueléticos.

Le siguen las del grupo 3 “enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos”, destacar que en este grupo son las mujeres trabajadoras las que más declaran, el 70,6% del total del grupo. Los cánceres de origen profesional tan sólo han sido 5, todos de varones trabajadores.

Madrid tiene uno de los índices de incidencia más bajos de España. Es la segunda Comunidad Autónoma que menos declara respecto al número de trabajadores asalariados, 45 patologías por 100.000 trabajadores.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como **enfermedades** relacionadas con el **trabajo**.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, una parte fundamental son las inversiones en políticas preventivas.

Esta situación ha hecho que en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo se mantengan también en un primer plano, así como los daños que han visto incrementada su incidencia, como es el caso de los causados por trastornos musculoesqueléticos (TME), entre otros. Por otro lado, el VI Plan plantea nuevos desafíos originados por la pandemia, y trata de colaborar con las medidas de Salud Pública en las diferentes fases de la reactivación económica.

Este año 2020 ha sido atípico. El Covid-19 ha variado nuestra vida diaria y nos ha dado una visión diferente de la palabra prevención. La prevención en el ámbito laboral se ha visto modificada por la amenaza común, como sociedad, a un agente biológico, convirtiendo a los centros de trabajo en posibles focos de infección. Tenemos que dar prioridad a las personas y la prevención de riesgos laborales es la fórmula para que esto se pueda llevar a cabo.

Estamos intentando adaptar las acciones para que, de forma segura, llegue al mayor número de personas trabajadoras y ciudadanía, las



recomendaciones y adaptaciones de puesto de trabajo que se van a necesitar ante la presencia del coronavirus.

El recién firmado Plan, se centra en tres ejes de actuación que dan cobertura, entre otros ámbitos, a la nueva cultura de la prevención y su integración en la empresa, los riesgos laborales derivados de las nuevas formas de trabajo y el incremento de la protección de los colectivos más sensibles.

Como novedad, incluye actuaciones específicas ante los riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo. También se contemplan los riesgos laborales en el entorno del Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

En UGT-Madrid vamos a realizar diferentes actuaciones a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director. Dirigidas fundamentalmente a informar, divulgar y sensibilizar a toda la ciudadanía, a reforzar situaciones preventivas adecuadas entre las personas trabajadoras y delegados y delegadas. La formación en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de

los conocimientos de los que ya llevan tiempo desarrollando actividades preventivas, se hace imprescindible.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.

Desde la aprobación de la **última Reforma Laboral** se han provocado situaciones que además de desfavorecer notablemente a las personas trabajadoras en relación con el empresario, le hacen vivir situaciones que generan un gran desequilibrio, provocando la afloración de riesgos laborales.

Y con el coronavirus urge en mayor medida la derogación de esta Reforma, ya que es posible que algunas empresas estén usándola para descolgarse de los convenios colectivos y proceder a recortes salariales, lo que influirá en el empeoramiento de las condiciones de salud de los y las trabajadoras.

La situación que estamos viviendo en esta grave crisis está generando el crecimiento de la precariedad que se ha convertido en el modelo principal de empleo, generando peores condiciones y, por tanto, mayores daños derivados del trabajo, sean accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Mujeres, migrantes, jóvenes, mayores de 55 años, y en general los colectivos más vulnerables, son discriminados a la hora de acceder a un puesto de trabajo, abocándoles a ocupar aquellos trabajos que acumulan mayores tasas de temporalidad y parcialidad, a su vez relacionados con mayores índices de siniestralidad.

La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año. La duración de los mismos es muy escasa. La alta rotación de contratos de tan corta duración impide garantizar los derechos de información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa. Y en la actual pandemia son muchos las y los trabajadores afectados por ERTes y esto está generando un incremento de los riesgos psicosociales. El miedo a perder el trabajo, al desempleo, la ansiedad que genera el desconocimiento de la vuelta al trabajo, es otro de los grandes retos a afrontar.

El desarrollo de actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación son necesarias y harán posible probablemente la mejora de la implantación de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y por ende una mayor salud de la población trabajadora.

Esperemos que todas las labores que hemos planificado en este VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de los ciudadanos madrileños. Y que las actuaciones que se deriven de él sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y personas trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y les ayude en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: Susana Huertas Moya
Secretaria de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT Madrid



1

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo antigua pero poco utilizado en nuestro país hasta el año 2020. En los últimos años, los datos muestran una evolución muy lenta de este modelo en España. En 2002 en el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE. Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reguló, en su Convenio nº 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio,



entendiendo que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

En nuestro país, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 (6ª EWCS) elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), nos indica que alrededor de la tercera parte de las personas hace uso, siempre o casi siempre, de ordenadores u otro equipamiento en su trabajo.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística (INE) en los indicadores sobre el uso de las TIC en las empresas durante el primer trimestre de 2020 indica que en las de **10 o más empleados**, el 99% de los y las empleadas usan ordenadores con fines empresariales. El 98% de las empresas tienen conexión a Internet, el 78% tiene conexión a internet y página web, y el 63% utilizan medios sociales. Por su parte 81,9% de las empresas de menos de 10 empleados dispone de ordenadores, y el 78% tiene conexión a internet.

Indicadores sobre uso TIC en las empresas			
		Empresas <10 empleados	Empresas >10 empleados
Disponen de ordenadores	1	81,92	99,16
Tiene conexión a internet	1	78,17	98,18
Tiene conexión a internet y página web	2	28,80	78,10
Utilizan medios sociales	2	35,20	63,03
Realizan ventas por comercio electrónico	1	9,50	25,46
Realizan compras por comercio electrónico	1	17,90	34,94
Nota: 1.- Datos medidos en porcentaje sobre el total de empresas de cada tipo 2.- Datos medidos en porcentaje sobre el total de empresas con conexión a internet de cada tipo			

Fuente: INE. Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. Primer trimestre 2020.

Como hemos visto, el incremento del uso de las TIC (TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN) en los últimos años ha ido creciendo.

Además, después de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como pandemia, muchos países optaron por el confinamiento, entrando medidas normativas en vigor con la obligación de quedarse en casa. Mucha población trabajadora debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando fuera posible. De manera que tanto las empresas que ya utilizaban el teletrabajo como las que no han tenido que utilizar esta metodología.

La crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia sea un mecanismo eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio, ha acelerado la implantación del teletrabajo.

La encuesta llevada a cabo por Eurofound durante el mes de abril de 2020 y relativa al periodo de confinamiento, concluye que en España la proporción de personas empleadas que ha comenzado a teletrabajar ha sido del 30,2%, mostrando un aumento considerable respecto a las cifras previas. Los datos de la encuesta de población activa (EPA), antes del estado de alarma, en España en 2019, las personas teletrabajadoras apenas alcanzaban el 4,8%, y únicamente el 13% de las empresas apostaban por esta forma organizativa de trabajo.

España estaba por detrás de muchos de los países que integran la UE, así como de otros países de la OCDE, en lo que a materia de implantación del teletrabajo y del trabajo a distancia se refería, entre otras cosas porque el modelo productivo conlleva actividades que requieren la presencia física del trabajador en su empresa y menos del 4% de los convenios colectivos firmados en 2019 recogían esta modalidad”.

El sistema de relaciones laborales en España requería de una ley del trabajo a distancia y del teletrabajo que proporcionara seguridad jurídica. Gracias al diálogo social, hoy tenemos una norma que aporta seguridad jurídica y mayor protección a los derechos y las condiciones laborales de las personas trabajadoras a distancia.

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, conocido como la ley del teletrabajo incrementa la protección y los derechos de las personas teletrabajadoras. Somos uno de los países con la regulación legal del trabajo a distancia y del teletrabajo, más proteccionistas, avanzadas y completas de Europa.

Desde UGT-Madrid valoramos positivamente esta norma, centrándonos en esta publicación prioritariamente en el derecho de las personas trabajadoras a una adecuada protección en materia de Seguridad y Salud.

El empresario tiene el deber de proteger a los/las teletrabajadores/as frente a los riesgos laborales y garantizar su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El teletrabajo venía siendo una fuente de ventajas y oportunidades para las personas trabajadoras, la sociedad y la empresa. Por un lado supone un ahorro de tiempo respecto a los desplazamientos, con su uso se disminuye la contaminación ya que decrece el número de desplazamientos y el uso del vehículo privado y los atascos. Además, para las empresas supone un ahorro de costes de todo tipo vinculados a la desaparición o reducción de la necesidad de instalaciones físicas en la cual se presta el trabajo.

Sin embargo, también se pueden considerar aspectos desfavorables del teletrabajo: puede suponer la intromisión del ámbito profesional en la vida privada, propicia jornadas sin final, las personas trabajadoras se encuentran al servicio permanente y continuo de la empresa, en ocasiones no existen límites horarios en la prestación. Además favorece el individualismo y hace más difícil la articulación colectiva, disminuyendo la protección que puede tener la persona trabajadora gracias a la representación sindical y situándola de nuevo en solitario frente a la empresa, acentuándose el desequilibrio natural de la relación entre ambos.

Además la empresa puede trasladar a la persona trabajadora sin compensación alguna, costes claros propios de la actividad productiva (iluminación, equipos de trabajo). Y se dificulta el control de las condiciones de seguridad y salud en las cuales se presta la actividad, haciendo el empresario dejación de sus obligaciones en esta materia.

En definitiva, el teletrabajo plantea varios retos como el del derecho a la desconexión, el relativo a la conciliación - el teletrabajo no es conciliación y no es solo para personas que tengan familia-, los riesgos laborales en el domicilio o la proporción de los medios adecuados para trabajar a distancia. También es necesario evitar la desvinculación de la persona teletrabajadora de la empresa y respetar sus derechos de representación colectivos”.

Los riesgos psicosociales motivados por el aislamiento y la soledad del teletrabajador/a, la jornada que en algunos casos lleva a los trabajadores a estar disponibles para la empresa 24 horas los 7 días a la semana y los aspectos ergonómicos, relacionado con el tipo de equipos de trabajo y su colocación, así como el uso de pantallas de visualización de datos son ámbitos en los que la evaluación de riesgos y las medidas de protección material y de la salud deben profundizar.

La finalidad de este cuadernillo es ofrecer recomendaciones prácticas para lograr un teletrabajo seguro y eficaz y ofrecer una herramienta que sirva de ayuda a las medidas que establezcan las empresas, a fin de conseguir unas mejores condiciones de trabajo y promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras.



2

LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) COMO NUEVAS FORMAS DE ORGANIZAR EL TRABAJO

Las TIC están en evolución constante (ordenadores, smartphones, tablets, etc.) y cada vez es mayor el número de trabajadores que las usan de manera cotidiana y en el ámbito laboral. Todos los estudios relacionados con el impacto de las TIC en el mundo laboral coinciden en que el uso de ordenadores y dispositivos electrónicos con PVD se ha incrementado gracias a la aparición y desarrollo de internet.

La globalización está produciendo una mayor flexibilidad en la organización del trabajo generando nuevas formas distintas de las tradicionales. El espacio en el que se realiza el trabajo y los tiempos de trabajo, se están diversificando día a día. Estas nuevas formas tienen aspectos positivos y negativos.

El acceso a información en cualquier momento, en cualquier lugar y con cualquier dispositivo. Ya no es necesario que estemos ubicados el mismo lugar para comunicar e intercambiar documentos e información. Las TIC permiten a las personas trabajar desde cualquier lugar, pudiendo realizar sus tareas fuera de la oficina, desde casa, mientras viajas o en cualquier espacio público (estaciones de tren, de autobús, aeropuertos, cafés, centros comerciales....).



Beneficios y peligros asociados al teletrabajo y trabajo móvil o nómada, por el uso de las TIC

Beneficios	Nuevos Peligros
✓ <i>La flexibilidad del horario puede facilitar a las personas conciliar su trabajo y su vida privada.</i> ✓ <i>La disminución del número de desplazamientos reduce la exposición a riesgos asociados con los viajes.</i>	✓ <i>Aumento de la sobrecarga de trabajo y las horas de trabajo.</i> ✓ <i>Aislamiento.</i> ✓ <i>Dificultad para separar el trabajo de la vida privada.</i> ✓ <i>Dificultad a la hora de evaluar los riesgos de SST en trabajadores remotos y llevar la vigilancia de la SST.</i> ✓ <i>Aumento de los trastornos musculoesqueléticos, por el uso de dispositivos móviles que son menos ergonómicos.</i>

Fuente: “TRABAJO CON PVD: RIESGOS DERIVADOS DEL AVANCE DE LAS TIC: Trabajo líquido y riesgo emergente en las sociedades de la información”. INSST.

Otros aspectos a destacar respecto del uso de las TIC, según el INSST¹ serían: la rapidez y ahorro de tiempo de trabajo de los procesos, mayor productividad, facilidad para comunicar con los trabajadores en diferentes localizaciones, flexibilidad laboral y aumento de la autonomía para gestionar el tiempo de trabajo en función de objetivos, acceso ilimitado a información a través del uso de internet, facilidad de compartir conocimientos a través de internet, web, intranet., digitalización de la información gracias al almacenamiento en dispositivos físicos (USB) o virtuales (nube) lo que evita la manipulación de documentos, abaratamiento de costes empresariales respecto del espacio físico del lugar de trabajo, abaratamiento de las comunicaciones a distancia, autogestión del trabajador en función del cumplimiento de objetivos.

¹ Aspectos potencialmente positivos de la utilización de las nuevas TIC en el ámbito laboral. *Notas Técnicas de Prevención 1.122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo.* INSST.

3

¿QUE ES EL TELETRABAJO?

Como hemos visto, la figura del teletrabajo como forma de organización del trabajo a distancia está reforzándose frente a la organización tradicional.

El artículo 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, firmado por Business Europe, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), define el teletrabajo de forma amplia, como: “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”

También, la OIT, en su informe “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros” define el teletrabajo como: “una forma de organización del

trabajo con las siguientes características: a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.”

En base a la Ley 10/2021 del 9 de Julio, de trabajo a distancia, se entenderá por:

- a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Por tanto, hay dos aspectos fundamentales que caracterizan el teletrabajo:

- La actividad laboral se desarrolla en lugar diferente del centro de trabajo empresarial, “en el lugar libremente elegido por este” –art. 13.1 ET-.
- Las nuevas tecnologías en todas sus facetas son claves, al facilitar la comunicación del trabajador con la empresa y la realización de su tarea.

Elementos básicos que contribuyen a delimitar el concepto de teletrabajo²

- ✚ El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.
- ✚ La descentralización del lugar de trabajo.
- ✚ Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo.

² NTP n 412 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

En este sentido, puede decirse que el teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa.

Por tanto, las posibilidades de teletrabajar son muchas y variadas; establecer el lugar físico de trabajo en el domicilio particular, acudir a centros compartidos que ofrezcan tecnologías de telecomunicaciones, el personal nómada de una empresa (red comercial), etc.

Tipos o modalidades

Teletrabajo a domicilio: El trabajo se realiza habitualmente en el domicilio del trabajador, quien estará "conectado" a la oficina y trabajando como si se encontrase físicamente en el centro de trabajo.

Teletrabajo en centros de teletrabajo: el trabajo se lleva a cabo en oficinas satélite de las empresas o estaciones de trabajo compartidas con otras entidades o empresas, en los que el trabajador dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y los equipos informáticos necesarios para desarrollar su actividad laboral a distancia. En realidad, en esta forma de trabajo lo que se produce es un cambio de localización del



centro de trabajo, dado que el trabajador presta sus servicios en establecimientos de la empresa o ligados a ella.

Teletrabajo móvil³, trabajo en remoto o trabajo flexible, que “incluyen la posibilidad de trabajar desde donde y cuando el profesional considere que resulta más eficiente realizar su trabajo”.

El teletrabajo en sentido tradicional se centraliza en trabajos individualizados y una ubicación más prominente en el hogar, el trabajo móvil también incluye trabajo remoto en locales. El trabajo móvil se realizaría a nivel individual, fuera del hogar y la oficina principal, mediante el uso de las TIC para la conexión online a internet y/o a los sistemas informáticos de la compañía. Se lleva a cabo mientras las personas se están moviendo o se encuentran en un determinado destino, dondequiera que se adapte a sus actividades de trabajo, tareas, agenda de negocios y/o estilo de vida. No dispone de un lugar de trabajo físico, siempre está cambiando de entorno de trabajo y viaja con su oficina portátil.

³ También denominado ework





En resumen, cabe hablar básicamente de tres formas de trabajar: Teletrabajo a domicilio, Teletrabajo en centros de trabajo y Teletrabajo móvil.

Lo que está claro es que el teletrabajo ha venido para quedarse y afectará tanto a los que teletrabajarán como a los que no puedan hacerlo. Con la crisis del coronavirus, se ha perdido el miedo a teletrabajar, y se está produciendo una nueva globalización del teletrabajo. La mayor parte del sector tecnológico ha pasado a trabajar en remoto y muchas otras empresas de innumerables sectores se han sumado a esta forma de organizar el trabajo.

De ahí la importancia de conocer las implicaciones tanto directas como indirectas del teletrabajo: ¿Qué sentido tiene una vivienda cara o pequeña en una gran ciudad que solo fue escogida por un trabajo? ¿Qué sentido tiene una vida social organizada en torno a los compañeros de trabajo cuando ya no hay lugar de encuentro? ¿Qué sentido tiene medir la productividad por horas y no por objetivos? Son algunas de las cuestiones que se plantean de cara al futuro.



4

EL DERECHO A UNA ADECUADA PROTECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

De acuerdo con el AMET⁴ *“el empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.”*

En el mismo sentido, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. En base a esta norma, el empresario tiene el deber de proteger a las personas teletrabajadoras frente a los riesgos laborales y garantizar su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Además es el responsable de la integración de la actividad preventiva en la empresa, y

⁴ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

de la adopción de las medidas *necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores*.

En el caso de que se no adopten las medidas preventivas se pueden acarrear diferentes responsabilidades (administrativa, civil e incluso penal) dependiendo de la infracción cometida.

Por su parte los trabajadores tienen la obligación, entre otras, de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional y de usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. Así como a cooperar con el empresario para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para su seguridad y salud.

El incumplimiento por parte de los/as teletrabajadores/as de estas obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de falta a efectos laborales (art. 29.3 LPRL).

Así mismo la Ley 10/2021 del 9 de Julio, de trabajo a distancia dedica la



sección 4ª al derecho a la prevención de riesgos laborales, trasladando que las personas trabajadoras a distancia tienen los mismos derechos que cualquier trabajador o trabajadora en base a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. La norma presta especial atención a los factores de riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, destacando la jornada y la información del trabajador.

Respecto de la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención⁵.

Cada vez son más las personas trabajadoras que, con una edad más avanzada, deben sufrir un proceso de adaptación al trabajo con nuevos dispositivos tecnológicos sin formación adecuada y sin la aplicación de

⁵ Art. 16 “Cuando la obtención de dicha información exija la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física”.

medidas preventivas. Paralelamente, las nuevas generaciones, *millennials* y *post-millennials*, que serán el futuro mercado laboral conocen perfectamente las TICs ya que han crecido con ellas. Esto unido a la posibilidad de desarrollar actividades en cualquier lugar (hoteles, medios de transporte, restaurantes, salas de reunión, empresas de clientes, bancos, el propio domicilio, etc.) acentúa los riesgos laborales.

El teletrabajo en el domicilio es una nueva forma organizativa que tiene sus pros y sus contras. En la parte positiva tenemos la disminución de la contaminación ya que decrece el número de desplazamientos y por tanto el uso de los vehículos privados y esto a su vez tendrá efectos positivos en la emisión de gases con efecto invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas. También disminuyen los accidentes laborales de tráfico al no tener que desplazarse al centro de trabajo.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: protección de datos, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia,

dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

La realización de una adecuada evaluación de riesgos, información y formación, la vigilancia de la salud, así como la planificación y el desarrollo de medidas preventivas para evitar estos riesgos es un derecho de todas las personas teletrabajadoras, así como un deber empresarial.

Los principales factores de riesgo a los que están expuestos las y los usuarios de PVDs son de carácter ergonómico y psicosocial. La mayor parte de ellos pueden evitarse a través un buen diseño del puesto, una correcta organización del trabajo y una información y formación adecuadas de las personas trabajadoras.

Importante relación tienen la frecuencia y duración de los períodos de trabajo ante la pantalla, así como la intensidad y grado de atención requeridos por la tarea. Junto a estos factores intervienen otros, como la posibilidad de que el operador pueda seguir su propio ritmo de trabajo o efectuar pausas.

Para poder realizar una correcta evaluación del riesgo se deberán tener en cuenta varias cuestiones. En primer lugar los elementos que integran el puesto de trabajo: el equipo informático, la configuración del puesto, el medio ambiente físico, los programas informáticos y la organización de la actividad, que incluye los aspectos temporales del trabajo ante la pantalla de visualización.

Es fundamental también, el incluir otros aspectos que pueden influir también en la aparición de problemas: las malas posturas por diseño inadecuado del puesto, hábitos del trabajador, reflejos molestos; la fatiga mental debida a la complejidad de la tarea, a la organización del trabajo, a la mala legibilidad de la pantalla, etc.

Entendemos por ergonomía a la disciplina, que estudia cómo se relaciona el hombre con el entorno de su trabajo.

La ergonomía nace como un conjunto de técnicas que tienen por objeto adecuar el puesto de trabajo a la persona. Además la PSICOSOCIOLOGÍA Es la disciplina preventiva que tiene por objeto abordar los aspectos relacionados con el contenido y la organización del trabajo capaces de originar la pérdida de salud de los trabajadores, especialmente, en sus

dimensiones psíquica y social. Ambas son dos de las técnicas que se tendrán muy en cuenta de cara a la evaluación de riesgos derivados del teletrabajo.

También se deberá realizar un análisis sobre el tipo de riesgo que puede derivarse de la actividad realizada y de sus exigencias: visuales, mentales, posturales, gestuales, etc.

PRINCIPALES RIESGOS

- ✓ **Riesgos vinculados al lugar de trabajo:**
- ✓ **Riesgos psicosociales motivados por el aislamiento y la soledad del teletrabajador/a (ausencia de relación con los compañeros, desarraigo de la empresa, etc.),**
- ✓ **Aspectos ergonómicos, relacionado con el tipo de equipos de trabajo y su colocación, así como el uso de pantallas de visualización de datos son ámbitos en los que la evaluación de riesgos y las medidas de protección material y de la salud deben profundizar.**

Como ya hemos visto el empresario ó empresaria tiene la obligación de Prevenir los Riesgos con respecto a la salud y la seguridad de todas las

personas empleadas, incluidas las teletrabajadoras. Por lo tanto se evaluarán los posibles riesgos del área de trabajo privado. Además, deberá contar con procedimientos para la comunicación de situaciones de emergencia o la notificación de lesiones que pueden ocurrir bien accidentes ó enfermedades derivadas del teletrabajo.

CONCEPTOS CLAVES

Ordenador de sobremesa, computadora ó PC (personal computer)	Máquina electrónica recibe y procesa datos con la misión de transformarlos en información útil y que es necesario apoyar en algún lugar. Normalmente está compuesto por una pantalla, un teclado y una unidad central.
Ordenador portátil, computadora portátil, ó computador portátil	Es un dispositivo informático que se puede mover o transportar con relativa facilidad. Son capaces de realizar la mayor parte de las tareas que realizan los ordenadores de escritorio. Está formado por una pantalla líquida, teclado integrado y ratón anexo.

Teléfono inteligente (Smartphone)	Es un dispositivo electrónico con pantalla táctil, que permite al usuario conectarse a internet, gestionar cuentas de correo electrónico e instalar otras aplicaciones y recursos a modo de pequeño computador.que, funcionando como un teléfono móvil, posee características similares a las de un ordenador personal. Utiliza sistemas operativos tales como Symbian, Windows Mobile, Android, etc.
Tableta (TABLET)	es un tipo de ordenador portátil de mayor tamaño que un smartphone con pantalla táctil que permite escribir con la mano o un puntero, sin necesidad de teclado físico ni ratón pudiendo procesar esta información de forma similar a un ordenador convencional. Tiene memoria, microprocesador y un sistema operativo aunque menor que la mayoría de portátiles, pero son lo suficiente para mover un sistema operativo móvil como puede ser iOS Ó Android.

Asistentes digitales personales (PDA):	Es un ordenador de pequeño tamaño, de bolsillo, cuya principal función era en principio la de mantener una agenda electrónica (para tener uso de calendario, lista de contactos, bloc de notas, recordatorios, dibujar, etc.) con un sistema de reconocimiento de escritura y que se está integrando con otros dispositivos como los teléfonos móviles. Se le denomina también “ordenador de bolsillo”
---	--

Aunque los ordenadores nos facilitan las tareas, también pueden provocar distintas enfermedades como lesiones músculo-esqueléticas, trastornos visuales, estrés, fatiga, etc. Estas patologías están causadas principalmente por el trabajo intensivo con el ordenador, la falta de espacio para moverse, el mantenimiento de posturas estáticas durante periodos prolongados de tiempo, los ritmos elevados de trabajo, la actividad sedentaria, malas posturas asociadas tanto a la forma de sentarse (falta de apoyo en la espalda, posturas con la espalda muy flexionada), como a la posición de la cabeza-cuello (flexión o torsión del cuello al escribir o mirar la pantalla, respectivamente) y a la posición de los brazos y muñecas mientras se teclea (brazos sin apoyo, falta de sitio para apoyar las muñecas, desviación cubital de las manos al teclear).

Todos los y las trabajadoras que habitualmente utilizan un equipo informático están considerados usuarios de PVD, tal y como indica la definición establecida en el RD 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización y su guía de desarrollo, por tanto se deberán seguir las recomendaciones que figuran en los mismos. De la misma manera UGT-Madrid elaboró en el año 2020 el “cuadernillo trabajo en oficinas”.

Riesgos vinculados al lugar de trabajo:

Lo habitual es que una vivienda no esté diseñada para convertirse en lugar de trabajo, por lo que habrá que reconvertir una parte de la casa, por lo tanto, será imprescindible realizar una serie de modificaciones y tomar ciertas medidas que eviten riesgos.

Para el trabajo en posición sentado, se debe tener suficiente espacio para permitir que los movimientos y cambios de postura sean posibles.

Además es recomendable tener unos niveles de iluminación adecuados

(500 lux), y evitar que se produzcan reflejos y deslumbramientos.

Para ello se dispondrá de elementos sencillos como luminarias con difusores, cortinas, persianas, vinilos adhesivos o similares, mamparas, etc.

Respecto del ruido, se recomienda mantener un nivel sonoro continuo equivalente de 55 dB(A) en tareas complejas o con un alto nivel de concentración. Es importante mantener una humedad y temperatura óptima en su zona de trabajo. En verano entre 23°C y 26°C y en invierno entre 20°C y 24°C. Es conveniente la ventilación natural, abriendo las ventanas de las estancias de manera frecuente.

En base al RD 488/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización y su guía de desarrollo, se deberá tener en cuenta los siguientes elementos: Mesa o superficie de trabajo, Silla, Atril, Pantalla, ratón y teclado, apoyapiés.

Equipo y mobiliario de trabajo:

LA MESA	✓ <i>Debe ser amplia para poder colocar la pantalla, el teclado, el ratón, los documentos y el resto de elementos y materiales de apoyo. Las medidas recomendables para la mesa de trabajo son de 180 cm. de anchura por 80 cm de profundidad, aproximadamente.</i> ✓ Debe tener una profundidad que permita que la distancia de la pantalla a los ojos sea adecuada (entre 40 cm a 90 cm). ✓ Debajo del tablero existirá espacio suficiente para cambiar la postura de las piernas y moverse con facilidad. ✓ La altura de la mesa se recomienda que esté entre 70 y 75 cm. Recuerde siempre hay que ajustar la altura de la silla tomando como referencia en la posición de sentado. ✓ La superficie de la mesa debe ser poco reflectante, tener aspecto mate, con el fin de minimizar los reflejos y su color que no debería ser excesivamente claro u oscuro
---------	--

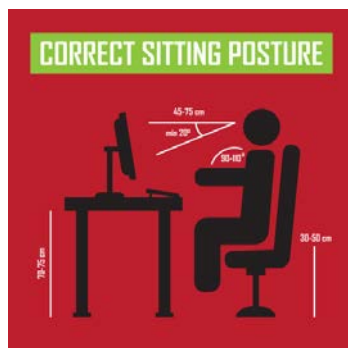
LA SILLA	✓ <i>La base de apoyo de la silla debe garantizar estabilidad. Dispondrá de cinco brazos con ruedas que permitan la libertad de movimiento.</i> ✓ <i>El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable. Tendrá una suave prominencia para dar apoyo a la zona lumbar.</i> ✓ <i>Si es regulable en altura, ajústala hasta apoyar los pies firmemente en el suelo, formando un ángulo de unos 90 grados. En caso de no tener regulación de altura, puedes ayudarte de un reposapiés.</i> ✓ Es bueno que la silla tenga reposabrazos. También deberían incluir ruedas. ✓ Los pies deben descansar cómodamente en el suelo, los muslos tienen que estar en posición horizontal, y debe existir un espacio suficiente entre las rodillas y la mesa.
----------	--

Si trabajas con ordenador colócate frente a la pantalla, de forma que no tengas que realizar giros de columna. Si el ordenador es portátil, procura contar con un teclado independiente y elévalo sobre alguna plataforma o libros de forma que la pantalla quede a la altura aproximada de los ojos.

Si vas a utilizar tablets durante un tiempo prolongado, es importante colocarlas sobre una mesa u otra superficie elevada.

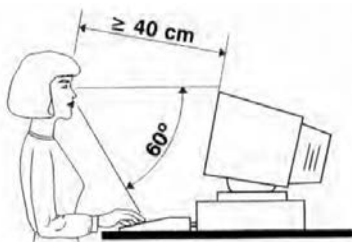
Cuando tengas que hacer un uso continuado de la pantalla de móviles, intenta mantener la espalda erguida y apoyada. Evita sujetarlos entre la cara y el hombro; utiliza para ello, el micrófono o el auricular auxiliar.

La pantalla es uno de los elementos que más influye en el confort de las personas trabajadoras, por ello una colocación correcta puede evitar un gran número de problemas posturales asociados a tareas informáticas. Es importante tener en cuenta respecto a la pantalla la: colocación, distancia, altura, inclinación, brillo, contraste y polaridad y reflejos.

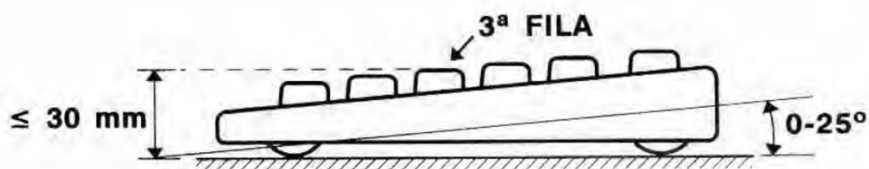


LA
PANTALLA

- ✓ Se ha de colocar de forma que las áreas de trabajo tengan un "ángulo de la línea de visión" comprendido entre la horizontal trazada desde los ojos a la parte superior del monitor y 60° por debajo de la misma.
- ✓ Se situará de frente a una distancia la distancia de entre 40 cm a 90 cm de los ojos.
- ✓ Evitar reflejos molestos producidos por las fuentes de luz
- ✓ Se deberá ajustar el brillo, el contraste y el tamaño de los caracteres.
- ✓ El tamaño de los caracteres debe ser lo suficientemente grande para poder leer con facilidad y evitar la fatiga visual.



TECLADO	✓ <i>Debe haber espacio suficiente entre el teclado y el borde de la mesa para poder apoyar las muñecas.</i> ✓ <i>Algunas características del teclado: altura, grosor e inclinación, pueden influir en la adopción de posturas incorrectas</i> ✓ <i>No deberá estar demasiado alto. La posición correcta se consigue cuando el antebrazo, la muñeca y la mano forman una línea recta.</i>
REPOSAPIES	✓ <i>Si no se dispone de mesas regulables en altura los apoyapiés son importantes, permiten evitar posturas inadecuadas.</i> ✓ <i>Es aconsejable que la superficie de apoyo de los pies sea de material antideslizante, resistente y que tengan una inclinación.</i> ✓ <i>Las dimensiones recomendables del reposapiés son de 33 cm de profundidad, con una anchura de al menos 45 cm y una inclinación entre 10 y 25 grados.</i>



Guía Técnica PVDs. INSST

Medidas Preventivas:

- ☺ Tener un espacio adecuado en la vivienda y los elementos organizados para evitar caídas, tropiezos, etc.
- ☺ A ser posible, disponer de luz natural.
- ☺ Mantener una buena ventilación y temperatura en el espacio de trabajo
- ☺ Garantizar el diseño ergonómico del espacio de trabajo.
- ☺ Mantener la espalda erguida, una adecuada sujeción lumbar y un apoyo firme de los pies.
- ☺ Evita cruzar las piernas y recuerda que las posturas desgarbadas se traducirán en fatiga, dolores y posibles lesiones.
- ☺ Cuando la tarea requiera visualizar de permanentemente la pantalla, realiza pequeñas pausas con la vista.

- ☺ Alternar los periodos de lectura mantenida (distancia corta a la pantalla) con periodos de mirada a objetos lejanos, al horizonte... (larga distancia) ayudarás a relajar esta musculatura.
- ☺ Teclea con muy poca presión o fuerza de los dedos. Si usas demasiada fuerza puede aumentar la tensión en los tendones y los músculos de las manos, muñecas y antebrazos.
- ☺ Coloca el teclado a una distancia suficiente del borde de la mesa, para que puedas apoyar los brazos y las manos y así teclear con mayor facilidad
- ☺ Mantén una distancia mínima (más de 10 cm) desde el teclado al borde de la mesa para poder apoyar los antebrazos y procura que el brazo y la muñeca estén alineados para disminuir la tensión muscular.
- ☺ El uso de ordenadores portátiles como herramienta de trabajo debe ser reducido con un tiempo máximo entre una y dos horas. Si se supera ese tiempo necesitaremos configurar el espacio de trabajo y sus elementos de la misma forma que un ordenador convencional: el portátil conectado a una pantalla, un teclado y un ratón separados.
- ☺ Si utilizas el portátil ó cualquier otro dispositivo móvil en un lugar no fijo, es conveniente trabajar con una posición lo más cómoda y ergonómica posible.

- 😊 Trabajar de pie tiene beneficios, impulsa el movimiento corporal y tiene efectos positivos sobre el metabolismo. La ergonomía con el uso de equipos informáticos, de pie o sentado, debe permanecer constante.

5

COMBATIR LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS (TME)

La ergonomía es la ciencia que se ocupa de adaptar el trabajo a la persona. En el caso del teletrabajo uno de los principales riesgos son los trastornos musculoesqueléticos, de ahí la importancia de llevar a cabo un buen diseño ergonómico del puesto de trabajo.

Los trastornos musculoesqueléticos son muy habituales en el teletrabajo debido al mantenimiento de posturas incorrectas, posiciones estáticas ante la pantalla del ordenador y los movimientos repetitivos. Se manifiestan en hernias de disco, síndrome del túnel carpiano, cervicalgias, etc. Suelen presentarse a largo plazo.

Los TME son el segundo factor de riesgo registrado con mayor frecuencia en las empresas principalmente producidos por posturas dolorosas, movimientos repetitivos y transporte de cargas.⁶ La falta de apoyo en la

⁶ Datos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, a través de su segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2).

espalda, flexiones excesivas de cuello por altura inadecuada de las pantallas, posición de brazos incorrecta por diferentes alturas del plano de trabajo, al igual que en antebrazos y muñecas por falta de puntos de apoyo, hombros encorvados, rodillas y pies fuera de ángulos de confort son las posturas de trabajo incorrectas más frecuentemente observadas, tanto en el uso de portátiles, como de tabletas, PDA o smartphones.

Pero no son sólo los malos hábitos posturales los que desencadenan TME, cada vez existe más evidencia científica que intenta establecer una relación de los TME con la exposición a factores de riesgo psicosocial de tipo organizativo, como la sobrecarga de trabajo, el elevado nivel de exigencia en la realización de tareas, la disponibilidad horaria total con largas jornadas de trabajo incluyendo fines de semana y festivos, etc.

Consecuencias para la salud

👉 **Fatiga física o muscular.** La sintomatología se centra fundamentalmente en la columna vertebral, hombros, brazos y manos: Contracturas, Hormigueos, Algas de cuello y nuca. Cervicalgias., Dorsalgias y lumbalgias

👉 **Cervicalgias.** Dolencia que se caracteriza por rigidez en el cuello, dolor de hombros y de espalda, pudiendo llegar a producir mareos, dolores

de cabeza, náuseas e incluso rectificaciones de la columna



Síndrome del Túnel Carpiano, STC. Los movimientos repetitivos junto a las posturas mantenidas asociados al uso de dispositivos electrónicos pueden provocar la compresión del nervio mediano (que va desde el antebrazo hasta la mano) al atravesar el túnel carpiano a la altura de la muñeca. Las consecuencias son: dolor; entumecimiento y debilidad en la palma de la mano, especialmente en el lado palmar del dedo pulgar, aunque también puede afectar a los dedos índice y corazón; hormigueo que suele comenzar por las noches, dolor agudo que se irradia por el brazo, etc.



Tendinitis. Es una inflamación de un tendón debida, entre otras causas, a flexoextensiones repetidas; el tendón está en tensión, doblado, en contacto con una superficie dura. La principal consecuencia es la inflamación en el tendón que se engruesa y se hace irregular.



Tenosinovitis. Se caracteriza por una producción excesiva de líquido sinovial por parte de la vaina tendinosa que se acumula, se hincha la vaina y esto produce dolor. Su origen se asocia flexiones y/o extensiones extremas de la muñeca. La **tenosinovitis de De Quervain** es una de las más conocidas.



 **Epicondilitis y epitrocleítis.** El origen puede residir en la realización de movimientos repetitivos por uso de teclados y ratón o en una irritación de las vértebras cervicales, si bien es cierto que ambos aspectos pueden estar conectados entre sí. Los síntomas son irradiados por el brazo. Genera un dolor al palpar la zona externa del codo y al realizar actividades que impliquen movimientos de extensión forzada de la muñeca, agarre y giro de mano y antebrazo.

Medidas Preventivas:

Las medidas que debemos adoptar contra estos trastornos, pasan por una correcta información sobre los hábitos de higiene postural adecuados.

Tener un buen diseño ergonómico del puesto de trabajo (mesa, silla, teclado, reposapiés, atril, etc.)

La colocación de estos elementos así como las dimensiones de los mismos han de ser suficientes para evitar este tipo de riesgo.

POSTURA ERGONÓMICA ADECUADA DEL PUESTO

CABEZA	Directamente sobre los hombros, sin inclinarse hacia atrás ni hacia delante
OJOS	Distancia mínima a la pantalla de 40 cms. Se aconseja que la distancia óptima (del ojo a la pantalla) sea de 60 ± 15 cms.
CUELLO	Relajado, con la barbilla hacia adentro, nunca hacia adelante
HOMBROS	Hacia abajo y relajados
ESPALDA	Totalmente en contacto con el respaldo. Si no dispone de silla ergonómica (E), sostenga la zona lumbar con un cojín.
CODOS	Relajados y apoyados, formando un ángulo de 90°
BRAZOS	Apoyados sobre la mesa de trabajo o bien sobre los apoyabrazos de la silla.
MANOS y MUÑECAS.	Relajadas y en posición natural, sin flexionarlas hacia arriba o hacia abajo.
RODILLAS	Ligeramente más bajas que la cadera, con un ligero espacio entre la parte posterior de la pierna y la silla.
PIES	Apoyados en el suelo. Si no se consigue se deberá usar reposapiés

☺ Levantarse a menudo de la silla para evitar sobrecargas articulares.

Pausas en el teletrabajo deben ser una obligación y debemos forzarnos a movernos.

- ☺ Por cada 50 minutos de actividad frente al ordenador, entre 5 y 10 minutos de descanso. Cada hora de trabajo da un descanso a tu vista, apártala de la pantalla y aprovecha para estirar los músculos.
- ☺ Márca unas rutinas que incluyan horarios y hábitos, y cúmplelas. Haz un plan con tus tareas pendientes, fíjate plazos y objetivos con un calendario.
- ☺ Intenta disponer de un lugar de trabajo adecuado: en él dispondrás de todas las herramientas necesarias, con una adecuada iluminación y ergonómicamente correcto.
- ☺ Evita trabajar en el sofá, la cama, etc. tu cuerpo lo agradecerá, y prioriza el uso del portátil frente a pantallas de menor tamaño.
- ☺ Separa el ámbito profesional del familiar/ocio: no estés pendiente continuamente de las comunicaciones del trabajo, ahí seguirán en tu próxima jornada laboral y tu entorno lo agradecerá. Disfruta del tiempo libre.
- ☺ Es conveniente mantener el contacto con tus compañeros y compañeras te ayuda a resolver dudas y a sentirte parte de un colectivo.
- ☺ Realiza ejercicio diario.

😊 Además cuando tengas que trabajar en lugares no fijos es recomendable:

- 😊 Transportar el equipo portátil en mochila. Si el transporte se realiza en un bolso tipo bandolera o maleta, conviene cambiar periódicamente el brazo con el que se transporta el ordenador.
- 😊 Escoger los equipos del mercado que ofrezcan menor peso y baterías de larga duración.

6

. FATIGA VISUAL

La fatiga visual es considerada como el problema más habitual de los usuarios de pantallas de cualquier tipo de dispositivo electrónico.

Trabajar en cualquier lugar y a cualquier hora aumenta los riesgos ya que dificulta el control sobre las condiciones lumínicas.

Las causas de la aparición de la fatiga visual son diversas:

- ✓ Cambiar continuamente de dispositivo: pantalla, teclado, documentos y cambio de unos dispositivos a otros (ordenador-smartphone).
- ✓ Trabajo en ambientes con mucha o poca luz.
- ✓ Lectura de documentos en altas resoluciones, contrastes, luminancia, calidad de imagen, reflejos, deslumbramiento.
- ✓ Largas jornadas de trabajo, edad, trastornos del sueño, vista cansada, etc.

Sintomatología

Trastornos oculares. Sensación de picor, pinchazos, enrojecimiento, arenilla, dificultad para abrir los ojos por la mañana, sensación de hinchazón en el ojo, pesadez de ojos y párpados, lagrimeo, escozor, blefaritis, tensión ocular, etc.

Trastornos visuales. En este caso, también pueden influir factores personales como la presencia de: miopía, hipermetropía, astigmatismo o presbicia, la diabetes o las migrañas. Puede detectarse: visión borrosa o percepción menos nítida de las imágenes, que suele desaparecer con el descanso.

Trastornos extraoculares. La temperatura, humedad, iluminación, distancias, posturas, etc, pueden agravar la fatiga visual. Pueden producir: Dolor de cabeza, vértigos o mareos, sensación de ansiedad, molestias musculares, deslumbramientos, etc.

Medidas Preventivas:

- ☺ Proporcionar una adecuada iluminación, a ser posible natural que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando no se garanticen las condiciones de visibilidad adecuadas.
- ☺ Evitar reflejos y deslumbramientos en las pantallas, de manera que nuestros ojos no estén situados frente a una ventana o a un punto de

luz artificial, no haya deslumbramiento directo ni produzcan reflejos molestos en la pantalla. Las ventanas deberán tener un dispositivo de cobertura adecuado y regulable para atenuar la luz del día que ilumine el puesto de trabajo.

- ☺ Correcta ubicación del equipo informático y accesorios: la pantalla, el teclado y los documentos deberán encontrarse a una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual y los giros de cuello y cabeza. La distancia recomendada de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador será entre 40 y 55 cm. La pantalla estará a una altura que pueda ser visualizada por la persona trabajadora dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la que se encuentra a 60º por debajo de la misma
- ☺ Mantener una buena calidad de la pantalla del ordenador, pudiendo regular su luminosidad. Cuando teletrabajes ajusta la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla. La imagen deberá ser estable, sin destellos u otras formas de inestabilidad.
- ☺ Conserva una posición adecuada del equipo informático y sus accesorios.
- ☺ Conviene que la empresa proporcione información y formación periódica y específica sobre el uso de nuevas tecnologías de

información y comunicación.

- ☺ Los ordenadores portátiles favorecen que el área de trabajo se improvise y que la distancia entre la pantalla y la persona usuaria sea inadecuada, aumentando la fatiga visual.
- ☺ La Tablet al tener la entrada y la visualización de datos en una misma pantalla, aumenta el riesgo de fatiga visual.
- ☺ Cuando usas Smartphone y PDA el riesgo se incrementa por el tamaño de sus pantallas que son menores.
- ☺ A la hora de elegir dispositivo se primará el uso de ordenador portátil, por sus características de fácil transporte, permitir diferentes escenarios de trabajo, etc. pero será conveniente disponer de manera adicional un monitor de gran tamaño.



. RIESGOS PSICOSOCIALES

El teletrabajo afecta directamente a la organización del trabajo, al desarrollo de las tareas e incluso a la salud de las personas trabajadoras. Puede generar sensación de despersonalización, aislamiento social, ausencia de relaciones con el resto de la plantilla y sentimiento de no pertenencia a la organización, lo que podría producir enfermedades mentales.

Los riesgos psicosociales se han convertido en los últimos años en una importante fuente de siniestralidad laboral tanto en España como en Europa y todo apunta a que seguirán en esa línea por el creciente uso de las TIC. No olvidemos que la primera causa de mortalidad en nuestro país por accidente laboral son los derrames e infartos cerebrales. Causa muy relacionada con situaciones de estrés, ansiedad...

Las personas teletrabajadoras suelen trabajar en su casa, en soledad, aisladas del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo contacto en la mayor parte de los casos telemático o telefónico, lo que puede originar



riesgos laborales de carácter psicosocial, que posiblemente den lugar a diversas enfermedades.

En ocasiones el personal que trabaja en su domicilio al estar constantemente conectado y disponible puede tener sensación de menos libertad para gestionar su tiempo de trabajo, generándose sobrecarga de trabajo y estrés.

Por tanto uno de los principales problemas psicosociales que pueden generar el teletrabajo es el estrés laboral.

Otro de los principales riesgos psicosociales que se producen como ya hemos visto es el aumento de la carga de trabajo, bien por la realización de diferentes tareas que no se gestionan adecuadamente, por la continuidad del trabajo en el domicilio al no poder finalizar en el horario laboral previsto; por la mala gestión del correo electrónico; por las continuas interrupciones; los fallos técnicos de los dispositivos; ó dificultad en el manejo de las TIC.

El no saber gestionar estos aspectos puede producir sentimientos de aislamiento y desigualdad, sensación de no ser valorado y de perder

oportunidades de mejora dentro de la empresa, incluso de desequilibrio entre lo que se aporta a la empresa y lo que se recibe de ella, etc.

Tecnoestrés

Aunque la inclusión de nuevas tecnologías en los puestos de trabajo (implantación de sistemas informatizados en máquinas, tramitación de documentos por internet o correo electrónico, uso del teléfono móvil como nueva herramienta de trabajo...) no debería ser, por sí misma, fuente generadora de tecnoestrés. Sin embargo los cambios provocados por su implantación laboral en la organización del trabajo; el uso desmesurado, constante y mantenido de las nuevas tecnologías en el trabajo, a los insuficientes tiempos de descanso, durante la jornada laboral, que nos impiden desconectar de los equipos de trabajo, y al uso cada vez más cotidiano de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, doméstico y social, tienen un indiscutible impacto sobre los sistemas de comunicación dentro de la empresa, las relaciones interpersonales, sobre el contenido de las tareas y los ritmos de trabajo..., influyendo por tanto en las condiciones de trabajo y afectándonos a nuestra salud.

Hemos visto como a través del teletrabajo el ocio y la vida familiar y social pueden verse alteradas e invadidas, impidiendo por otro lado, la desconexión de las obligaciones laborales



generando riesgos para el bienestar físico y/o psicológico de quienes las utilizan.

Existen varias definiciones sobre el tecnoestrés, todas ellas coinciden en que son problemas de adaptación a las nuevas tecnologías y sistemas tecnológicos. Ya sea por la falta de habilidad en su manejo y visto desde otro punto de vista la repercusión negativa de la tecnología en el ser humano, según el Observatorio de riesgos psicosociales de UGT: “Es una clase de estrés laboral, con identidad propia porque es un proceso psicológico negativo determinado por el desajuste entre las exigencias del uso presente y/o futuro de TIC, y los recursos disponibles relacionados con las aplicación de TIC”.

Se relaciona con sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo y creencias de ineficacia, pero también con un uso excesivo y compulsivo. Puede manifestarse tanto en forma de inadaptación y rechazo de la tecnología, como al contrario, en una dependencia excesiva o adicción. Se diferencian tres tipos de problemáticas: tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción.

La *tecnoansiedad o tecnofobia*, tipo de tecnoestrés más habitual. La



persona que lo padece suele experimentar niveles altos de activación fisiológica que le produce malestar. Se relaciona con trastornos de ansiedad por temor a dañar el dispositivo o por la probabilidad de llegar a ser sustituido por el ordenador, altos niveles de activación fisiológica, tensión y malestar por el uso presente o futuro de herramientas tecnológicas. Se generan actitudes distantes hacia la tecnología, creencias negativas sobre las propias capacidades e ineficacia con las TIC. Miedo irracional hacia las nuevas tecnologías.

La tecnofatiga, está relacionada con la fatiga, el cansancio mental o el agotamiento cognitivo debido al uso ininterrumpido de las nuevas tecnologías. Las personas trabajadoras que la padecen están sometidos a una sobrecarga de información o a un uso continuado de las TIC. La dificultad para filtrar, estructurar y asimilar este exceso de información produce fatiga, cansancio, sensación de saturación, angustia, agotamiento mental y cognitivo, unidos también a sentimientos de ineficacia con las TIC.

Se acompaña de problemas estomacales, visuales, ansiedad y dificultad de atención, concentración e incapacidad de toma de decisiones.

La *tecnoadicción*, se caracteriza por el deseo incontrolable de estar conectado a las TIC en todo momento. Este comportamiento al cabo del tiempo, influye de manera muy negativa en la persona, derivando en comportamiento obsesivo-compulsivos. Se asocia a un uso intensivo e incontrolado de la tecnología durante largos periodos de tiempo, en todo momento y en todo lugar, llegando a producir síndrome de abstinencia, ansiedad y fatiga. La incorporación de los smartphones al mundo laboral ha supuesto un incremento en este tipo de tecnoestrés, puesto que se pueden realizar muchas tareas desde cualquier lugar y en cualquier momento, fuera del horario laboral y del entorno físico de trabajo.

Las principales consecuencias es la invasión de la vida privada y la imposibilidad de desconexión del trabajo, pudiendo derivar en la pérdida de la capacidad para priorizar tareas al estar continuamente comprobando mensajes de texto, *chats*, avisos, lo que hace que la persona no se pueda centrar en una sola actividad.

En ocasiones puede llegar a desarrollarse ***nomofobia***, que se relaciona con ansiedad y miedo excesivo e irracional al quedarse sin el móvil.

Las consecuencias para la salud más relevantes del tecnoestrés pueden ser problemas para conciliar el sueño, dolores de cabeza, musculares, trastornos gastrointestinales, sensación de agobio, fatiga crónica..., que en muchas ocasiones provocan bajas laborales, incrementando los niveles de absentismo en la organización y reduciendo el rendimiento y productividad de los trabajadores.

Entre las consecuencias del tecnoestrés, se encuentran muchas de las mencionadas cuando hablábamos de estrés laboral, tales como: Asimismo, el tecnoestrés se encuentra en ocasiones con trastornos asociados a síntomas de ansiedad y puede conducir al trabajador a estados de burnout o **“síndrome de estar quemado”** por la actividad laboral, como consecuencia de una exposición continuada a situaciones de estrés crónico, relacionado con el uso de las nuevas tecnologías

Medidas Preventivas

- ☺ Planificar el trabajo a realizar, fijando objetivos para cada día. Es importante establecer un horario adaptado a las necesidades de las personas teletrabajadoras, que no de lugar a un exceso de horas de trabajo, a la prolongación de la jornada laboral ó a la disminución del tiempo de descanso, con la consiguiente sobrecarga. Es conveniente

mantener rutinas y el cumplimiento del horario laboral.

- ☺ Localiza y prepara un lugar adecuado en casa en el que poder dedicarte al trabajo, libre de interrupciones y en el que puedas encontrar la tranquilidad suficiente para concentrarte, con luz natural, libre de ruidos, con temperatura agradable y ventilado lo máximo posible.
- ☺ Organiza tu tiempo y desarrolla periodos de trabajo determinados que te permitan mantener la atención en dicho trabajo.
- ☺ Solicita a las personas con las que convivas que respeten tu espacio y horario. Diferenciar el ámbito laboral del familiar es importante. La conciliación puede verse dificultada creando una situación de conflicto entre el trabajo y la familia.
- ☺ Realiza pequeñas pausas cortas y frecuentes y procura hacer estiramientos, y si es posible cambios de actividad.
- ☺ Evita el aislamiento, mantén el contacto con tu equipo y con otras personas del trabajo, a través de llamadas, videoconferencias o correos. Es bueno fijar una serie de reuniones entre las personas teletrabajadoras y los componentes de la empresa, para tener información actualizada del trabajo, de la empresa, etc, de manera que se fomente el sentido de pertenencia a la

organización. contar con un procedimiento que facilite la comunicación con el resto de los trabajadores y trabajadoras es fundamental.

- ☺ Terminada tu jornada, desconecta, es importante separar la faceta laboral de la personal.
- ☺ La empresa debe facilitar la comunicación interna, los cambios que se van a producir en la empresa, los procedimientos de trabajo, la forma habitual de trabajo, plan y calendario, de contactos telefónicos, chats, videoconferencias, la situación global de la empresa; nuevos horarios, turnos de trabajo, teléfonos de asistencia, servicios prestados, las recomendaciones que establezcan las instituciones oficiales.
- ☺ La consulta y participación de las personas trabajadoras es fundamental. La organización debe facilitar mecanismos eficaces de consulta y participación de los trabajadores y/o sus representantes en materias de seguridad y salud, atendiendo especialmente, a aquellos aspectos de la organización del trabajo, que impliquen elección y aplicación de nuevas tecnologías, por los cambios que implican en los métodos de trabajo y pueden suponer fuentes generadoras de nuevos riesgos de índole laboral para los trabajadores.
- ☺ Información previa por parte de la empresa de que cambios se van a

acometer y cómo pueden afectar a nuestro puesto de trabajo y/o funciones.

- ☺ Realización de un estudio sobre las nuevas necesidades formativas del personal.
- ☺ Establecer programas y planes formativos, para que la plantilla pueda desarrollar los conocimientos, aptitudes y destrezas, en el uso de las nuevas tecnologías, haciendo menos traumático los cambios provocados por su implantación.
- ☺ La empresa deberá facilitar a las personas trabajadoras los mecanismos oportunos y necesarios para que podamos exponer los problemas que suponen la implantación de nuevas tecnologías, los cambios en la forma de trabajar y en los requerimientos de nuevas habilidades para el desarrollo de nuestro trabajo.
- ☺ Vigilancia de la salud es fundamental. Las personas trabajadoras deben consultar al servicio médico de su SPRL ante la aparición de síntomas o molestias.

El INSST ha elaborado 12 recomendaciones sobre riesgos psicosociales y teletrabajo:

1. Facilita que los trabajadores sigan las instrucciones, según las restricciones exigidas en cada momento por parte de las autoridades.
2. Infórmate de los **recursos técnicos** con que cuenta cada trabajador para el desempeño de su trabajo y ten en cuenta que pueden tener que ser compartidos con otras personas del hogar. En la medida de tus posibilidades provee de los que necesite.
3. Establece **canales de comunicación** individualizados y/o de grupo: correo electrónico, redes sociales, videoconferencia, teléfono...
4. Garantiza una **carga de trabajo equilibrada** a cada empleado y asigna de forma concreta las tareas y cometidos. Si no es estrictamente necesario no incrementes las exigencias.
5. Establece y da a conocer de forma clara los **nuevos procedimientos** de trabajo.
6. Establece **objetivos y plazos razonables** y hazlo con cierta antelación para que el trabajador pueda organizar su trabajo para amoldarse a sus nuevas circunstancias. Prioriza las tareas y relega a otro momento las menos necesarias.
7. Establece un **horario de disponibilidad** para empleador y trabajadores

pero ten en cuenta que trabajar en casa no significa tener que estar disponible las 24 horas.

8. Proporciona **algún sistema de contacto** para que los trabajadores puedan relacionarse fácilmente entre ellos.
9. Establece un **programa de contacto profesional y personal** con los trabajadores cada varios días; infórmate de cómo les va, cuál es su situación personal y profesional, motívalos y anímalos.
10. Permanece siempre a disposición para resolver cualquier **problema, duda o inquietud** de los trabajadores.
11. Reconoce y pondera el trabajo realizado, especialmente en estas circunstancias tan difíciles. Proporcionales **“feedback”** regular de su trabajo.
12. **Directores, coordinadores, mandos intermedios**,...son elementos fundamentales; préstales mucha atención porque son quienes organizan trabajo, lo asignan, detectan necesidades, contactan con los trabajadores...

8

. DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Desde UGT-Madrid venimos trasladando que la conectividad no debe ser sinónimo de “disponibilidad permanente” hacia las necesidades de la empresa. El Parlamento Europeo ha reconocido el derecho a la desconexión como un derecho fundamental y ha reclamado a la Comisión Europea la necesidad de implementar este derecho por ley.

La CES⁷ denuncia que las personas que teletrabajan tienen dos veces más probabilidades de emplearse 48 horas o más a la semana que los que trabajan de manera presencial en la sede de su empresa; tienen seis veces más probabilidades de estar trabajando durante su tiempo libre; y se trata del grupo de trabajadores con más probabilidades de despertarse repetidamente durante el sueño.

La conectividad constante (atender el teléfono o la mensajería, revisar el correo electrónico o acceder a redes sociales de la empresa, etc.) dificulta

⁷ Confederación Europea de Sindicatos

la desconexión mental y la propia recuperación física y psíquica de las personas trabajadoras.

La frontera entre la vida laboral y la vida privada debe estar clara y, por eso, es fundamental que se regule por ley el “derecho a la desconexión” cuando se termina la jornada laboral, o en los períodos necesarios de descanso.

Frente al “hiperpresentismo” digital, que habilitan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, han de abrirse posibilidades de implementación de medidas de “desconexión” que permita gestionar adecuadamente el uso de estas tecnologías en la jornada laboral, garantizándose la desconexión digital y evitando su uso inadecuado durante los descansos y pausas, fuera de la jornada laboral o las vacaciones.

El 54% de los españoles asegura que la Covid y la estandarización del teletrabajo ha implicado que se le destinen más horas a la jornada laboral que antes de la pandemia. Además, crece el porcentaje de horas extras que se ejecutan sin percibir compensación, ya que, mientras que en 2019 el 56% de los encuestados manifestaba que realizaba horas de más sin remunerar, este porcentaje crece hasta el 60% en 2020.

En nuestro país, la LOPD⁸ plantea, *“en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”*

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia introduce el derecho al horario flexible para la prestación de servicios establecido, así como a la desconexión digital de las personas trabajadoras fuera de su horario de trabajo.

En la citada norma mandata a la empresa, previa consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, a elaborar una política interna en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

⁸ Ley Orgánica de Protección de Datos

Es necesario incrementar el control y la vigilancia por los representantes de las personas trabajadoras, sobre el cumplimiento empresarial de los límites de jornada y descansos mínimos regulados en el Estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo correspondiente.

La conectividad no debe ser, en ningún caso, sinónimo de “disponibilidad permanente”. La conectividad constante entorpece la desconexión mental y la propia recuperación física y psíquica de las personas trabajadoras. Esta disponibilidad permanente conlleva el incremento de los riesgos psicosociales y de los niveles de estrés. Aparece el tecnoestrés laboral como resultado de la utilización constante y no racionalizado de las nuevas tecnologías.

9

OTROS ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL TELETRABAJO

El derecho de los teletrabajadores al respeto de su intimidad y su vida privada

Con el teletrabajo la empresa puede utilizar programas que registren el número de tareas que se realizan, el tiempo invertido, registrar las conexiones y desconexiones, incluso realizar videos del puesto de trabajo. Estos mecanismos de control de la actividad laboral de los trabajadores conectados pueden suponer un “*peligro*” para las personas trabajadoras, provocando una invasión de los derechos fundamentales a la dignidad, intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Normas como la Constitución Española, el Reglamento General de Protección de Datos, la Ley orgánica de Protección de datos o el propio ET, restringe y limita esta facultad empresarial.

Así mismo la doctrina jurisprudencial emanada del Tribunal Supremo, del



Tribunal Constitucional, e incluso del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, también va a jugar un papel esencial a la hora de establecer los límites del control empresarial a través de las herramientas informáticas, video vigilancia, etc., frente al derecho fundamental a la privacidad o a la intimidad de los trabajadores, incluidos por supuesto, los/as teletrabajadores/as.

Así, según dicha jurisprudencia, especialmente la emanada del Tribunal Constitucional, la puesta en marcha de cualquier medida de control de la actividad por parte del empresario, debe superar, con carácter general, el límite o canon de ponderación constitucional: idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

La propia Ley 10/2021 del 9 de Julio, de trabajo a distancia, en el Artículo 17. *Derecho a la intimidad y a la protección de datos*, refleja las garantías de las personas trabajadoras respecto de este derecho.

Artículo 17. Ley 10/2021 del 9 de Julio, de trabajo a distancia

1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras. Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

Teletrabajo y negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo

La negociación de los convenios colectivos es el mecanismo que la Ley nos abre para regular aspectos laborales en el teletrabajo. Un ejemplo de ello será incorporar cláusulas que limiten al máximo la posibilidad de fraccionar la jornada diaria con trabajo presencial y teletrabajo; establecer mínimos de jornada presencial para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora; y adaptar los mecanismos de registro de jornada con métodos preferentemente telemáticos o digitales, objetivos, fiables, no manipulables y accesibles para el teletrabajador y sus representantes.

La Ley 10/2021 del 9 de Julio, de trabajo a distancia, en el Artículo 17, deja abierta a la negociación colectiva diversos aspectos de cara a su mejora. Los principales aspectos a negociar en un convenio colectivo en materia de teletrabajo, entre otros:

- ✓ Medios y medidas concretas y adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia. Regular las medidas concretas para limitar el uso de los medios tecnológicos

de comunicación empresarial durante los periodos de descanso.

- ✓ Es preciso establecer los términos a los que se ceñirá la obligación empresarial de proporcionar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Se deberá establecer cuáles son aquellos elementos esenciales (equipos, medios y herramientas) que se incorporarán en el inventario de bienes a proporcionar al trabajador/a, con carácter general y los términos en que se ejercitará esta obligación de la empresa.
- ✓ Establecer la forma o la manera de determinar o cuantificar los gastos, y cómo se va a realizar su compensación, que debe abonar o compensar la empresa relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral a través del teletrabajo.
- ✓ Es necesario desarrollar medidas efectivas para evitar el riesgo de intromisión por parte de la empresa en la esfera privada y personal del trabajador.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Desde UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- ✓ Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.**
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas, que se centran entre otras en el **empeoramiento de las condiciones de trabajo producidas por las Reformas Laborales y por las últimas crisis vividas.** La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y por las nuevas formas de organizar el trabajo como el teletrabajo, los algoritmos laborales ó las plataformas digitales. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Puesta en marcha de los convenios que desarrollan el Acuerdo



firmado ente la Comunidad de Madrid y los Interlocutores Sociales, VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2021-2024, trasladando la prevención de riesgos, la cultura preventiva a todas y cada una de las empresas madrileñas.

- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre **publicación de las sanciones** por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.
- ✓ **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ **Comunicación inmediata**, a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- ✓ Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en

materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores/as y la ejecución de las sentencias condenatorias.

- ✓ **Convocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid**, para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e incorporación de propuestas de futuro** con la participación de los interlocutores sociales.
- ✓ Solicitar la extensión de este Convenio de colaboración a otros municipios tras la comprobación de su excelente grado de actuación en materia de siniestralidad laboral, de manera que a similitud con el Ayuntamiento de Madrid y en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados en siniestralidad laboral, ya que debido a su proximidad, son los primeros en actuar habitualmente cuando se produce un accidente de trabajo.

- ✓ Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales**, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren totalmente desprotegidos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ Elaboración y actualización continua de **un listado, por parte del IRSST, de los Servicios de Prevención Ajenos acreditados en la Comunidad de Madrid**, siguiendo los estándares preventivos de calidad de cara a un buen desarrollo de sus funciones preventivas.
- ✓ **Mayor vigilancia y control** de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **aumentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por trabajadores/as.
- ✓ Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación incrementando los recursos humanos y materiales.
- ✓ Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.
- ✓ Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y

representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.

- ✓ Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales**, ya que continúan siendo muy pocas las que las realizan, porque siguen viendo estos riesgos como ajenos.
- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de riesgos psicosociales como solución preventiva de los mismos.
- ✓ Solicitar a la Administración la creación de un grupo de trabajo en el ámbito del diálogo social entre los diferentes organismos de la administración regional (ITSS, IRSST, Sanidad) e interlocutores sociales, que **homogenice criterios** y sitúe adecuadamente la **calificación de accidentes de trabajo**, de manera que esta se corresponda con el tipo de lesiones y el tiempo de baja de las y los accidentados.
- ✓ Conocer la siniestralidad de los trabajadores/as autónomos de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores/as.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de

desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.

- ✓ Potenciar la incorporación en los **convenios colectivos** de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales...), mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las **Enfermedades Relacionadas con el Trabajo** está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador/a que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:



- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo en nuestra Comunidad.
- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de

enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra ó el “Sisvel” de País Valenciano. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.Navarra”

- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.
- ✓ Puesta en marcha de unidades básicas de salud laboral en las áreas sanitarias de la Comunidad de Madrid, de manera que exista especialización y reconocimiento cuando se produce una enfermedad del trabajo.
- ✓ Investigación y epidemiología sobre los riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos y cánceres de origen profesional en la Comunidad
- ✓ Modificación del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro,

actualizándolo a las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales y covid- 19 en todas las actividades del sector sanitario y sociosanitario.

- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- ✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las mismas.
- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención. Así conseguirían criterios de satisfacción de los
- ✓ Aunque sea un problema coyuntural vinculado a la pandemia, el descenso experimentado en 2020 de enfermedades relacionadas con el trabajo es unatrabajadores y no sólo, de economicidad o fiscalización de las bajas. malísima noticia. Es necesario un cambio en

el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.

CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLOGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

En los últimos años hemos vivido epidemias (SIDA, EBOLA, GRIPE A...) y en los actuales días una pandemia producida por el CORONAVIRUS, que es necesario que combatamos. Es el momento de mejorar los sistemas de alerta temprana, de reducir riesgos y de gestionarlos en beneficio de la salud general y de la salud laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y muchos científicos apuntan a que vendrán más pandemias, cada vez con mayor frecuencia y algunos patógenos serán más letales que el coronavirus.

Tanto La Ley 33/ 2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública, como la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mandatan a las Administraciones competentes a realizar el análisis, la difusión y la vigilancia de la información relacionada con el estado de salud de la



población, incluida las personas trabajadoras, así como la coordinación entre administraciones. De manera que se constituyan sistemas de información en salud pública y salud laboral, así como la realización de informes y documentos con fines de información sanitaria.

La preocupación de UGT-Madrid se basa en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña y por tanto en la reducción de la siniestralidad tanto de accidentes como de enfermedades del trabajo, así como de la mejora en la calidad de la salud pública, en definitiva, la salud laboral.

Después de la grave crisis padecida por el CORONAVIRUS, es el momento de una mayor coordinación entre diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, así como del desarrollo de instrumentos que faciliten el conocimiento, la información y el acercamiento a la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas.

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:

- ✓ Elaborar instrumentos para facilitar la información y formación sobre las medidas preventivas a desarrollar en los centros de



trabajo en la actual pandemia.

- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado riesgo de infección (personal de laboratorio, personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales, odontólogos... UGT-Madrid demanda que se incluya en el listado de enfermedad profesional la enfermedad Covid 19.



BIBLIOGRAFIA

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. CES-UNICE-UEAPME-CEEP (Confederación Europea de Sindicatos, Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa, Asociación Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y Centro Europeo de Empresas de Servicios Públicos) 2002. *European Framework Agreement on Telework*. Bruselas. Disponible en <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>

OIT. 2019. *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19. 26 de marzo. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm

Instituto Nacional de Estadística (INE). Glosario de términos de TIC-H. Disponible en: http://www.ine.es/metodologia/t25/t25p450_glosario.pdf

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia [BOE.es - BOE-A-2020-11043 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.](https://www.boe.es/boe-A-2020-11043)

El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas. Mayo del 2020. UGT CEC

NTP 242: Ergonomía: análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas.

NTP 1.122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de

riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo.

TRABAJO CON PVD: RIESGOS DERIVADOS DEL AVANCE DE LAS TIC Trabajo líquido y riesgo emergente en las sociedades de la información. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Comunidad Autónoma de Madrid. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Prevención de riesgos laborales durante el uso del ordenador fuera del puesto de trabajo habitual. Invassat. Servicio de prevención de riesgos laborales

Tecnoestres. <http://www.saludlaboral.ugtcyl.es/publicaciones>

Guía para el trabajo a distancia. FREMAP. Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.



Convenios y recomendaciones de la OIT con implicaciones para el teletrabajo

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

ACRONIMOS

CES, Confederación Europea De Sindicatos

UNICE, Unión De Confederaciones De La Industria Y De
Empresarios De Europa

UEAPME, Unión Europea Del Artesanado Y De La Pequeña Y Mediana
Empresa

CEEP, Centro Europeo De La Empresa Pública

OIT, Organización Internacional Del Trabajo

EWCS, Encuesta Nacional De Condiciones De Trabajo 2015

INSST, Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo

INE, Instituto Nacional De Estadística



TIC (TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN)

OMS, Organización Mundial De La Salud

EPA, Encuesta De Población Activa

Eurofound, Eurofound Es La Fundación Europea Para La Mejora De Las Condiciones De Vida Y De Trabajo

OCDE, Organización Para La Cooperación Y El Desarrollo Económicos

PVD, Pantalla De Visualización De Datos.

ET, Estatuto De Los Trabajadores

NTP, Nota Técnica De Prevención

STC, Síndrome Del Túnel Carpiano,

LOPD, Ley Orgánica De Protección De Datos



SPRL, Servicio De Prevención De Riesgos Laborales



PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL

Boletines Informativos: Nº 53 (Octubre 2018) Sustancias Peligrosas. Amianto. **Nº 54 (Diciembre 2018)** La Vigilancia de la Salud y las Enfermedades del Trabajo. **Nº 55 (Septiembre 2019)** Enfermedades del Trabajo y Daños derivados del Trabajo. **Nº 56 (Noviembre 2019)** Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. **Nº 57 (Julio 2020)** Estrés térmico. **Nº 58 (Noviembre 2020)** Maternidad, **Nº 59 (Diciembre 2020)** Accidentes laborales de tráfico.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Logística, Transportes, Teletrabajo, Vigilantes de seguridad.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: V Plan



Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, Autónomos, Benceno, Citostáticos, contactos, Incapacidad temporal, Maternidad, PRL y altas temperaturas, PRL y bajas temperaturas. Seguridad Vial, Sustancias químicas, TME, Trabajos en oficinas.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:

Accidentes y Enfermedades del Trabajo, Mutuas y Servicios de Prevención, Nuevas Formas de Trabajo, Preguntas y Respuestas Frecuentes de los Trabajadores en Materia de Salud Laboral, Adaptación del Puesto de Trabajo, Amianto, Coordinación de Actividades Empresariales, Condiciones Ambientales en los Centros de Trabajo, Protección contra Incendios, Radiaciones Ionizantes, Sustancias Peligrosas en el Trabajo, Trastornos Musculoesqueléticos, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, La Vigilancia de la Salud en el Trabajo, Incapacidad temporal, Maternidad, Sustancias químicas, TME, Trabajo en oficinas.



Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:

Delegados/as de Prevención, Conviene saber en Prevención de Riesgos Laborales 2019, Enfermedades del Trabajo, Vigilancia de la Salud, Accidentes, Enfermedades del Trabajo y daños derivados del Trabajo, Riesgo eléctrico, Ergonomía, Riesgos ergonómicos, Centros sanitarios, Conviene saber en Prevención de Riesgos Laborales 2020, Delegado de prevención, Sustancias químicas.

Estudios de investigación: I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2019, USB Juego Prevenid@s.

**ESTAS Y OTRAS MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA
PREVENTIVA LAS PUEDES ENCONTRAR EN:**

**<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>**





DIRECCIONES DE INTERÉS:

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT-MADRID.

Avda. América, 25 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 88 /Fax: 91 589 71 45

e-mail:saludlaboralydt@madrid.ugt.org.

[http:// madrid.ugt.org/salud-laboral](http://madrid.ugt.org/salud-laboral)

<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ASESORAMIENTO LEGAL.

Avda. América, 25 · 28002 Madrid. Tels: 91 589 09 09 / 09 66

e-mail: prevencion@madrid.ugt.org; slaboral@madrid.ugt.org
saludlaboralydt@madrid.ugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Avda. América, 25 · 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 09 - Fax: 91 589 71 45 e-mail:
sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID



FeSMC.

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.

Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org**UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID**Tel: 91 589 70 43 - email: fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org**FICA**

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO.

Tel: 91 589 73 50 - email: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75 - email:
uczonanorte@madrid.ugt.org.

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 · 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 09 92 -
email: uceste@madrid.ugt.org.

SURESTE

C/ Silos, 27 · 28500 Arganda del Rey -
Tel: 91 876 89 65 - email:
ucsureste@madrid.ugt.org.

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 891 01 65 - email:
surslmamujer@madrid.ugt.org.

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01 -
email: ucoeste@madrid.ugt.org.

SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941 Fuenlabrada -
Tel: 91 690 40 68 - email:
suroeste@madrid.ugt.org.



INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23

e-mail: irsst@madrid.org

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid

Teléfono: 91 363 56 00

e-mail: itmadrid@mites.gob.es

