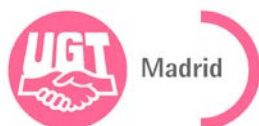


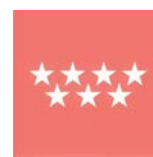
A collage of images representing supply chain management. It includes a forklift in a warehouse, a hand holding a tablet displaying a world map, and a semi-truck.



Cuadernillo Informativo de PRL: DIGITALIZACIÓN



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



Comunidad de Madrid

“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

ÍNDICE.....	4
PRESENTACIÓN	5
1 ¿POR QUÉ UN CUADERNILLO SOBRE DIGITALIZACION Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?	11
2 SITUACION ACTUAL	15
3 ¿QUE SON LAS TIC?	17
4. ALGUNOS CONCEPTOS DE INTERÉS	19
5. DIGITALIZACION Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.....	21
5.1 PRINCIPALES RIESGOS	21
5.2 PATOLOGÍAS DERIVADAS DE UN MAL USO DE LAS TIC	33
5.2 ALGUNAS MEDIDAS PREVENTIVAS	37
ABREVIATURAS	45
ANEXOS	53
PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL	65

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 2019 ocurrieron 93.451 accidentes frente a 68.152 en 2020 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.

UGT-Madrid considera que la aprobación de la **última Reforma Laboral** ha 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.

Para UGT-Madrid 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

¿POR QUÉ UN CUADERNILLO SOBRE DIGITALIZACION Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) han cambiado el mercado de trabajo, se han generado nuevas formas de empleo y han desaparecido otros tradicionales. También han transformado la organización del trabajo generando nuevos factores de riesgo de los que tenemos que estar pendientes de cara a una prevención de los mismos y por tanto una mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Internet, la impresión 3D, el Big Data, la realidad aumentada y virtual, la inteligencia artificial y la robótica son algunas las tecnologías que actuarán del nuevo modelo industrial.

Desde la aparición del primer ordenador o primer teléfono móvil, las TIC han evolucionado muy rápidamente, pasando de ser utilizadas por un pequeño número de trabajadores, a generalizarse su uso tanto en el ámbito privado (usando el móvil para relacionarse con amigos, familiares, etc.) como en el laboral (desde los años 90, usando los “smartphones”, “tablets”, “e-mail” etc. para interactuar con los compañeros de trabajo, clientes, jefes, etc. y para desarrollar la actividad laboral).

El reciente firmado “Marco estratégico para la salud y seguridad en el trabajo 2021-2027” se centra en tres objetivos transversales clave para los próximos años:

- anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las **transiciones** ecológica, **digital** y demográfica;
- mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo;
- aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias en el futuro.

Como podemos comprobar uno de los objetivos clave de mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud de las personas trabajadores se refiere a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo producido por la transición digital,

La Comisión Europea se plantea el siguiente marco relativo a la prevención de riesgos laborales relacionados con la digitalización:



- Modernizar el marco legislativo en materia de salud y seguridad en el trabajo en lo que se refiere a la digitalización mediante la revisión de la Directiva sobre los lugares de trabajo y la Directiva sobre los equipos que incluyen pantallas de visualización de aquí a 2023.
- Pondrá en marcha una campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante EU-OSHA) sobre lugares de trabajo saludables» 2023-2025 dedicada a la creación de un futuro digital seguro y saludable y que se ocupará, en particular, de los riesgos psicosociales y ergonómicos.
- En colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales, elaborará una iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas emergentes relacionados con la salud mental de los trabajadores y plantee orientaciones para la aplicación de medidas antes del fin de 2022.
- Elaborará una base analítica, herramientas electrónicas y guías para las evaluaciones de riesgos relacionadas con los empleos y procesos verdes y digitales, incluyendo, en particular, los riesgos psicosociales y ergonómicos.
- Garantizará un seguimiento adecuado de la Resolución del Parlamento Europeo sobre el derecho a la desconexión.

En esta línea de trabajo se articula este cuadernillo, informar de la situación actual, de los posibles riesgos y de las medidas preventivas que podemos implantar en las empresas respecto de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El tiempo de trabajo se vuelve más difuso. La flexibilidad horaria –la falta de horario-, la “autogestión” del tiempo puede generar una presión “extra” sobre las personas trabajadoras en su tiempo libre, la imposibilidad de “desconectar”, así como la sensación de aislamiento al trabajar –total o parcialmente- desde su domicilio. La conectividad no debe ser sinónimo de “disponibilidad permanente”. La supresión del límite entre la vida privada y la profesional es un fenómeno que se está generalizando y acrecentando por motivos como tener móvil de empresa, portátil, etc., y estar constantemente conectados a jefes, clientes o compañeros. La alerta psicológica en este tiempo incrementa los niveles de estrés y afecta al propio rendimiento del trabajador.



Por tanto parece que el uso de las TIC en el ámbito laboral son importantes tanto para la empresa como para el trabajador, ya que permiten el acceso, obtención y utilización de información, la comunicación en tiempo real entre miembros de una empresa y/o clientes, la digitalización de la información, la “movilidad de contenidos” gracias al uso de internet y conexiones inalámbricas, 4G, WIFI etc. permitiendo que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus tareas en cualquier lugar y en cualquier momento, abaratando los costes empresariales relativos al espacio físico de trabajo e incluso cambiando la concepción del espacio físico laboral. De ahí la necesidad de adaptación tanto de las empresas como de las plantillas a una nueva realidad a un mercado cada vez más competitivo, globalizado y flexible, posibilitando que el trabajador y la trabajadora realicen su trabajo en múltiples lugares usando espacios de trabajo virtuales usando dispositivos portátiles con conexión a redes inalámbricas.



La realidad a la que se enfrentan las personas trabajadoras es cambiante ya que el mercado laboral va optando por formas de organización del trabajo cada vez más flexibles.

Las tendencias y factores indican que, para 2025, las TIC habrán cambiado los equipos, herramientas y sistemas que se pueden utilizar para organizar, administrar y entregar productos o servicios en la mayoría de sectores ocupacionales. Los desarrollos incluyen avances continuados en la automatización de procesos laborales cada vez más complejos, interconectados y autónomos, aprenden por sí mismos y se mantienen a sí mismos.

El presente cuadernillo pretende dar una visión de lo que está sucediendo, centrándonos en los riesgos para la seguridad y la salud que están generando para las personas trabajadoras, así como las medidas preventivas para poder evitarlos. La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales es empresarial, y por tanto, es necesario conocer los riesgos que está produciendo la digitalización y el uso de las nuevas tecnologías para mejorar las condiciones de trabajo, en definitiva el bienestar laboral de las personas trabajadoras.



2

SITUACION ACTUAL

No es posible hablar de futuro sin hablar de digitalización. Se trata de uno de los ejes principales de futuro en el entorno económico, laboral y social. En UGT-Madrid opinamos que las TIC mal utilizadas pueden generar incremento de la desigualdad y precarización del mercado de trabajo.

A UGT-Madrid nos preocupa el efecto que están produciendo en el empleo y las condiciones laborales. La digitalización debe ser inclusiva, justa y sus beneficios alcanzar a todos los trabajadores y a toda la sociedad.

UGT Madrid opina que la brecha digital es latente entre las personas trabajadoras de más edad y los jóvenes que están habituados a las nuevas tecnologías; la territorial ya que hay lugares en nuestro país donde no llegan las nuevas tecnologías; la clase social porque hay hogares donde no pueden pagar el teléfono o internet; y la formativa, ya que los universitarios tienen muchas más posibilidades de manejo de las TIC respecto de jóvenes con escasa o nula formación.

Además existe una importante brecha digital entre las mujeres que son casi inexistentes en empleos TIC: sólo el 9,6% de las empresas emplean mujeres especialistas TIC, y la brecha salarial de las mujeres en este ámbito ha aumentado en el último año.

De ahí que nuestra apuesta vaya en la línea de la adaptación y mejora de las condiciones de trabajo ya que el bienestar laboral es posible y puede convivir con la digitalización.

El propio VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid 2021-2024 en su presentación plantea “como novedad en este plan director se incluyen actuaciones específicas ante los riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, poniendo especial foco en los riesgos psicosociales, así como los derivados del envejecimiento de la población trabajadora, la digitalización; el teletrabajo, y los riesgos laborales en el entorno del empleo verde y la transición justa, entre otros”. En su eje III.3.

Actuaciones específicas ante los riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo, la línea 9 introduce la realización de un “análisis de las nuevas realidades laborales y su repercusión en la prevención de riesgos



y en la salud de la población trabajadora: envejecimiento de la población trabajadora, digitalización, teletrabajo y trabajo en plataformas digitales”, y más concretamente el punto 9.5. Estudio sobre los efectos de la conexión y desconexión digital en materia de prevención.

Con este cuadernillo se pretende realizar una breve reflexión sobre estos nuevos riesgos asociados a las nuevas tecnologías, que en muchos aspectos han contribuido a aumentar nuestra calidad de vida y facilitar procesos de trabajo, pero también han traído consigo un aumento de los riesgos conocidos hasta ahora así como de los psicosociales, principalmente el estrés laboral, por dos vertientes: por un lado el exceso de apego a las mismas, que nos impiden desconectar laboralmente una vez terminada nuestra jornada, así como el rechazo a las mismas, en trabajadores/as, que ven como son superados por la presión que ejerce el entorno por estar actualizados y llegar a dominarlas, que está imponiendo en muchas personas un ritmo y una tensión difícil de superar.

3

¿QUE SON LAS TIC?

Cuando hablamos de TIC nos referimos al conjunto de tecnologías (herramientas, soportes, canales, softwares etc.) que permiten al usuario acceder, almacenar, procesar y transmitir la información presentándola en forma de audio, texto y/o imagen “(Zambrano Martínez, F. 2009:1)”.

Los Smartphone, las tabletas o el e-mail, son algunos ejemplos conocidos que usamos en el mundo laboral.





4

ALGUNOS CONCEPTOS DE INTERÉS

Realidad aumentada (RA), es la tecnología a través de la cual en la visión del mundo real se superpone información, normalmente a través de una pantalla, que a veces se lleva sobre los ojos. Permite superponer elementos virtuales sobre nuestra visión de la realidad.

Inteligencia artificial (IA), es la habilidad de una máquina de presentar las mismas capacidades que los seres humanos, como el razonamiento, el aprendizaje, la creatividad y la capacidad de planear para alcanzar un objetivo definido. La máquina recibe datos (ya preparados o recopilados a través de sus propios sensores), los procesa y responde a ellos.

Inteligencia artificial general (IAG) o IA fuerte. La Inteligencia artificial fuerte o IAF también conocida como Inteligencia artificial general o IAG es aquella capaz de aplicar inteligencia de forma autónoma a cualquier problema, realizando tareas intelectuales de manera parecida a los seres humanos. Es la IA que iguala o excede la inteligencia humana promedio, es decir, la inteligencia de una máquina que puede realizar con éxito cualquier tarea intelectual de cualquier ser humano.

Internet de las cosas (IdC). Red de objetos físicos —dispositivos, vehículos, edificios y otros elementos— integrados con componentes electrónicos, software, sensores y conectividad en red que permite que estos objetivos recopilen e intercambien datos. Es una red global, cada vez mayor de objetos con conexión a Internet que transfieren datos y se comunican entre sí.

Macrodatos. del inglés big data se refiere a una gran cantidad de datos complejos y masivos que por su volumen no pueden ser procesados de la forma tradicional. Desarrolla mecanismos capaces de procesar y gestionar un gran volumen de datos que provienen de diversas fuentes y se emplea para encontrar patrones repetitivos, modelos predictivos o estadísticas más precisas dentro de esos millones de datos.

Teletrabajo. La Organización Internacional de Trabajo -OIT-define teletrabajo como: "Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta

separación facilitando la comunicación".

Tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). Tecnología y software que permiten a los usuarios acceder a información y almacenarla, transmitirla y manipularla. Son el conjunto de tecnologías que permiten el acceso, producción, tratamiento y comunicación de información presentada en diferentes códigos (texto, imagen, sonido,...).

Tecnologías habilitadas por las TIC (TH-TIC). Tecnologías de alto impacto y capacidad de disrupción, estratégicas para el desarrollo y la transformación digital de la economía y la sociedad, como la robótica y la inteligencia artificial.

Vehículo autónomo (VA). También llamado "sin conductor", es un vehículo capaz de imitar las capacidades humanas de manejo y control; es capaz de percibir el medio que le rodea y navegar en consecuencia.



Tecnología de la información (TI). Uso de ordenadores para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos o información, a menudo en el contexto de una empresa u otras empresas. Se refiere a cualquier cosa relacionada con la tecnología informática.

Máquinas inteligentes. Máquinas que detectan y se adaptan de forma autónoma a los cambios en su entorno o en su propio estado, y pueden comunicarse con otras máquinas y sistemas conectados por una red o a través de internet.

Realidad virtual (RV). Experiencia de inmersión simulada por ordenador o multimedia que puede ser multisensorial y permite al participante interactuar con el entorno virtual.

5

DIGITALIZACION Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La incorporación de las TIC en el ámbito laboral tiene aspectos positivos para las empresas y las personas trabajadoras, pero también puede influir en el incremento y la aparición de nuevos riesgos laborales. De ahí la necesidad de realizar evaluaciones de riesgos y plantear medidas preventivas para evitarlos.

Un enfoque multidisciplinar e integral es esencial para el bienestar laboral y para mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, y que esta nueva industria sea justa para la sociedad.

5.1

PRINCIPALES RIESGOS

Para UGT-Madrid la problemática que ha surgido en relación con las tecnologías no se produce en sí misma por su introducción en el ámbito laboral, sino por su inadecuada gestión y uso que en ocasiones está produciendo una mayor precariedad, intensificación del trabajo, prolongación de las jornadas, estrés generado por la constante disponibilidad, malas posturas, inadecuada iluminación, movimientos repetitivos, posturas forzadas, entre otros factores de riesgo

Las nuevas formas de trabajo generadas están principalmente caracterizadas por una mayor *flexibilidad laboral* que ha provocado riesgos emergentes a los que hay que dar respuesta desde la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

El cambio en el concepto de *tiempo y lugar de trabajo* provoca que las personas trabajadoras no se encuentren en su lugar específico de trabajo pero si estén desarrollando tareas relacionadas con él; puede aumentar las interferencias entre la vida personal y laboral debido al incremento del tiempo de trabajo ya que se posibilita que el trabajo se extienda más allá del lugar y horario preestablecidos. Por tanto el tiempo como el lugar de trabajo se convierte en riesgos laborales.

Estas tecnologías a menudo requieren reajustar el reparto y la coordinación de tareas, generan necesidades formativas no siempre atendidas por las empresas, aumentan la rapidez con que se espera que se realice el trabajo, el número de interacciones que un trabajador mantiene en su jornada, etc.

Todo esto puede generar *estrés* cuando las personas trabajadoras perciben que carecen de las capacidades y recursos necesarios y que esa situación va a mantenerse por largo tiempo.

Esta *organización del trabajo* conlleva la exposición a una serie de factores de riesgo debidos entre otros a la desvinculación con la empresa en cuanto a espacio físico, provocando aislamiento, trabajo en solitario, sin liderazgo, apoyo, supervisión y capacidad relaciones personales-laborales, e incluso, trabajar en lugares no apropiados o habilitados para ello. La falta de integración en el lugar de trabajo físico tradicional (la empresa) provoca, como se ha señalado, el aislamiento del trabajador que determina también estar alejado del resto de personas.

Además, y como ejemplo las plataformas digitales, generan un empleo eventual, ya que existe relación laboral durante un trabajo concreto pero no existe seguridad sobre el futuro y la continuidad del trabajo y el salario de mañana. La *temporalidad y la inseguridad* también son factores de riesgo laboral.

Vemos como la digitalización principalmente puede aumentar *factores de riesgo de tipo psicosocial*.

Además de los riesgos habituales del *trabajo con PVDs y de lugares de trabajo*, las nuevas tecnologías de la información y comunicación están generando nuevos peligros que suponen un reto para la seguridad y salud en el trabajo.

Otra de las nuevas tecnologías que está produciendo riesgos, es la *introducción de los robots en la vida laboral*. Se utilizan para todo tipo de tareas, asistenciales, comerciales, para evitar situaciones de exposición de las personas trabajadoras determinados riesgos (como puede ser la manipulación de cargas, los movimientos repetitivos, las posturas forzadas, etc.), los llamados exoesqueletos. También están produciendo nuevos riesgos debidos a esa relación entre la persona y el robot. Los *riegos mecánicos* (cortes, enganches, aplastamientos...) así como los *trastornos musculoesqueléticos* debidos a la posible imposición de ritmos de trabajo altos por parte del robot al trabajador o trabajadora. Ó los riesgos psicosociales (miedo,

estrés...) debidos a la presencia constante del robot en torno a la persona.



El *teletrabajo*, recientemente regulado a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y la nueva Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, también genera riesgos laborales. Al realizarse la actividad laboral fuera del espacio habitual puede invalidar la evaluación de riesgos tradicional ya que el trabajo queda fuera de las instalaciones de la empresa.

Aumentan los riesgos psicosociales a los que se ven sometidos los trabajadores: las interrupciones y las mayores distracciones que dificultan su concentración; mayor intensidad del trabajo, al trabajar con plazos ajustados con un ritmo elevado y sin pausas; y un mayor aislamiento, falta de apoyo social y liderazgo que incluso, como señala EU-OSHA (2019), podría determinar el “desarrollo de hábitos antisociales y/o que amenacen la salud como una forma de sobrellevar el estrés, como la dependencia del alcohol o las drogas”.

A esto hay que unirle la menor presencia de mandos intermedios, y por tanto una falta de supervisión y control, además de un *acceso limitado a la formación y a la vigilancia de la salud*.

Por su parte, las *plataformas digitales* en las que no existe un lugar físico de trabajo, recibe las microtareas de trabajo a gran escala y a alta velocidad, organiza su distribución y facilita el procesamiento de las mismas. La población trabajadora de la plataforma suele ser considerada autónoma y la empresa dueña de la plataforma no se siente obligada a ocuparse de los riesgos

para la salud de esos trabajadores y trabajadoras. Desde el punto de vista de UGT-Madrid una nueva forma de ejercer el poder de dirección y control del empresario, incluso tratándose de trabajadores externos.

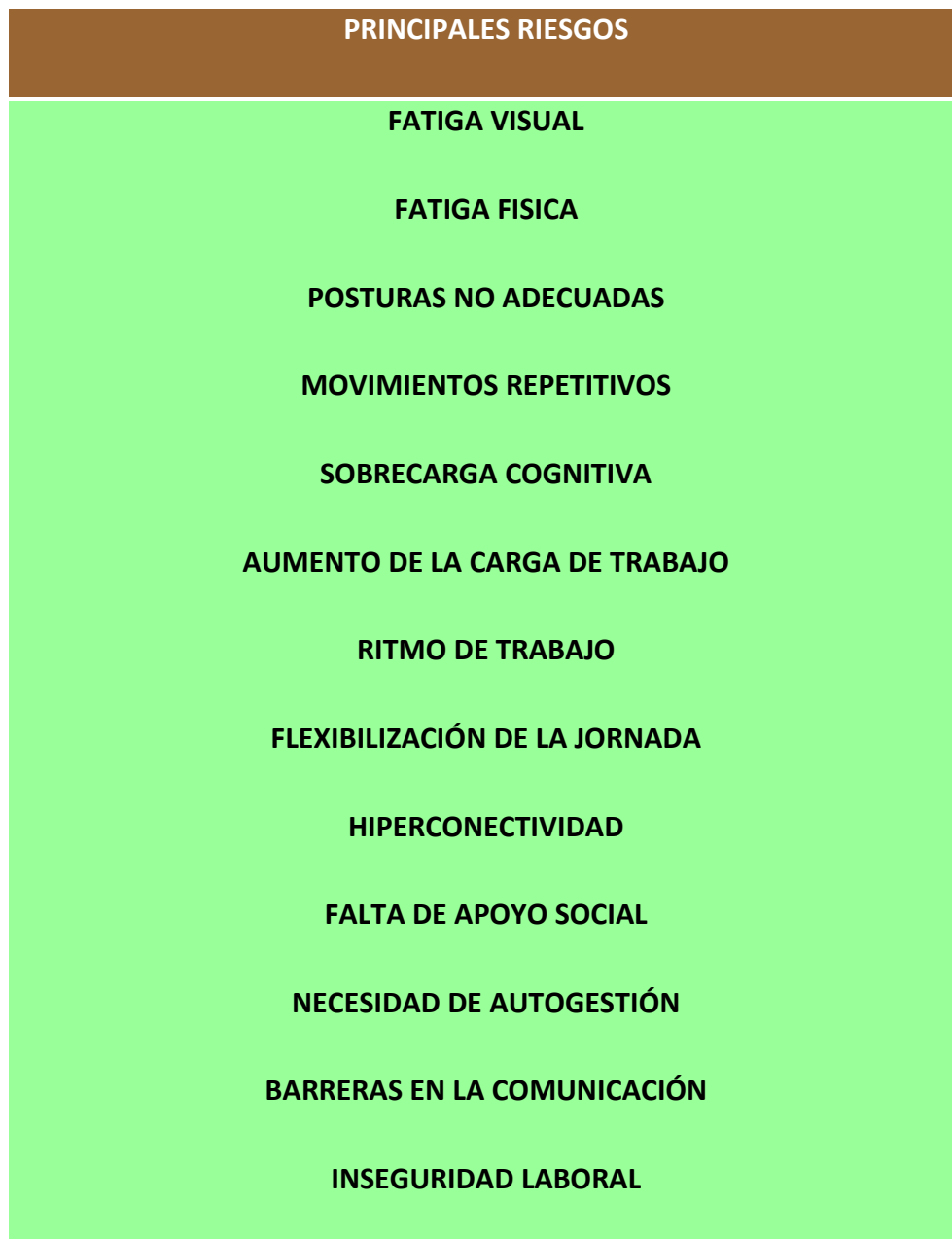
Este tipo de empleo ha incrementado la inseguridad percibida y la incertidumbre sobre el futuro del trabajo a la que se ven sometidos los trabajadores, para UGT hablamos de precariedad, temporalidad, trabajo a tiempo parcial, incluso por horas, sinónimos de riesgos laborales.

En definitiva, este y el resto de factores recogidos anteriormente como: la intensificación del trabajo, la disponibilidad, la supervisión electrónica del rendimiento, el aislamiento y la falta de relaciones personales/laborales, la ausencia de liderazgo, dirección y apoyo social, la dificultad de formación y desarrollo profesional, la incertidumbre sobre el cobro o el tipo de salario, la indefinición de la relación laboral o el tipo de contrato, la desprotección en materia de salud laboral, la no realización de los reconocimientos médicos o la no protección ante una enfermedad o accidente, han provocado un agravamiento los riesgos psicosociales, alterando el bienestar y la salud mental de las personas trabajadoras.

Concretando, los principales riesgos a los que se ven sometidos las personas trabajadoras en el sector de las nuevas tecnologías los podríamos resumir en:

- **FATIGA VISUAL:** Derivada del uso de pantallas visuales, en algunos casos de pequeño tamaño y con deficiente iluminación: calidad de la pantalla y de la imagen, tamaño de lo que se visualiza, el tiempo de uso, o la distancia a la pantalla, pueden ser causantes de síntomas de molestias oculares o trastornos visuales.
- **FATIGA FÍSICA:** Aspectos como el dolor de cervicales o nuca, o dorsalgias y lumbalgias, derivados sobre todo por posturas incorrectas.
- **Movimientos repetitivos.**
- **Sobrecarga cognitiva,** producida por sobrecarga de información, tanto el acceso a la misma como su recepción.
- **Sobrecarga de trabajo** debido a tareas urgentes e inesperadas comunicadas a través de las TIC.
- **Incremento del ritmo de trabajo y exigencia en la rapidez de respuesta.**
- **Flexibilización de la jornada.**
- **Dificultad de desconexión mental** por hiperconectividad constante.

- Dependencia tecnológica para realizar el trabajo.
- Falta de apoyo social.
- Necesidad de autogestión.
- Barreras en la comunicación.
- Inseguridad laboral.



La tecnología ha permitido disminuir las dimensiones de los dispositivos, así como el tamaño de sus pantallas. Esta característica, fomenta la adopción de posturas diferentes a las tradicionales y por tanto se producen nuevos TME.

Se pierde el control de las condiciones ambientales del entorno de trabajo, al deslocalizar físicamente al trabajador. Hay una tendencia a estar expuesto durante más tiempo. Por un lado, estas tecnologías se emplean no solo en el ámbito laboral, también en el personal, y por otro, permiten la conexión permanente y en cualquier entorno, ya sea laboral o privado. En ambos casos se incrementa el comportamiento sedentario de la persona y generan una mayor fatiga mental. Una buena organización que promueva cambios posturales, desconexión tecnológica, y una formación e información referente al uso que se vaya a realizar de estas tecnologías son aspectos imprescindibles para el control de los riesgos descritos.

FATIGA VISUAL Y OTRAS ALTERACIONES

También conocida como “síndrome de fatiga ocular” (SFO) o “astenopia”, puede generar algunos síntomas como:

- Molestias oculares: picor, ardor, sequedad, lagrimeo, etc.
- Trastornos visuales: visión borrosa, visión fragmentada y diplopía.
- Síntomas extraoculares: cefaleas, vértigo, molestias cervicales, náuseas.

La fatiga visual, se asocia al uso prolongado de la pantalla. Se producen alteraciones visuales asociadas con el trabajo ante pantallas.

DAÑOS FÍSICOS

Existen trastornos musculoesqueléticos asociados al uso específico de estos dispositivos, por ejemplo, el uso de tabletas y smartphones al aumento de movimientos repetidos de dedos sin un apoyo del brazo o mano.

La fatiga física se refiere a la disminución de la capacidad física tras realizar una tarea. Como consecuencia, se puede producir debilidad, agotamiento e incremento de errores y una disminución del rendimiento laboral. Suele producirse por desajuste entre las capacidades físicas y las exigencias de la tarea, sobre todo con el uso de las TIC.

Los principales efectos sobre la salud asociados al uso de los nuevos dispositivos: Sedentarismo, posturas mantenidas, permanecer sentado durante largos periodos de tiempo pueden favorecer el sedentarismo. La inactividad física, que tiene una relación directa con el sedentarismo, es la cuarta causa de muerte y la sexta causa de pérdida de años de salud en los países desarrollados. Se ha relacionado con problemas cardiovasculares, metabólicos, algún tipo de cáncer, estrés y por supuesto los ya descritos TME.

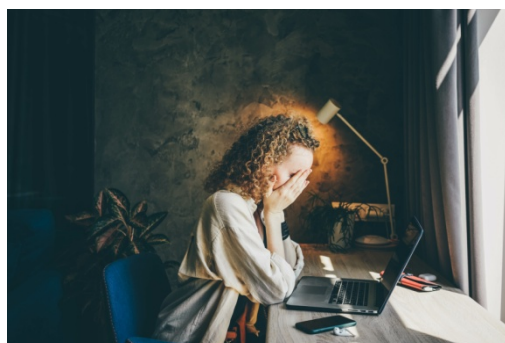
CARGA MENTAL

¹ Las principales condiciones de trabajo que pueden favorecer una sobrecarga de trabajo:

- ✓ Fácil acceso a la información a través de las TIC (como correos electrónicos).
- ✓ La información se dispone de una manera rápida, casi a tiempo real.
- ✓ Incremento de la multitarea, ampliación del número de tareas a realizar.
- ✓ Los trabajadores que emplean las TIC y trabajan en remoto, no tienen contacto con el resto de los compañeros ni con sus superiores y habitualmente la comunicación no es adecuada produciéndose un aislamiento y una sensación de inseguridad. La falta de apoyo, por no saber a quién dirigirse o por falta de tiempo, genera inseguridad con respecto a la cantidad y calidad del propio trabajo, no se comparten experiencias con el resto de los compañeros y jefes.
- ✓ La sobrecarga de trabajo aumenta y provoca una exposición mayor al resto de los riesgos.
- ✓ Se eliminan o disminuyen los periodos de descanso y no se permite la recuperación mental, aspecto que incrementa la probabilidad de producir fatiga mental.

OTRAS CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES:

Un mal diseño de las condiciones de trabajo producirá consecuencias psicosociales, por eso la identificación de los factores de riesgos que los generan es de gran importancia. La conciliación de la vida familiar y laboral, la sobrecarga de trabajo, la prolongación de la



¹ NTP 1123. INSST

jornada, el uso inadecuado de los equipos de trabajo, la organización del trabajo, la dificultad de la desconexión digital, son alguno de ellos .

LISTADO NO EXHAUSTIVO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL TIEMPO DE TRABAJO

- Prolongación de la jornada laboral y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC.
- Dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, confusión entre el tiempo de trabajo, de ocio y de descanso que ocasiona el uso inadecuado de las TIC.
- Aumento de las interrupciones en el desarrollo del trabajo, en especial en el uso del correo electrónico.
- Tareas no previstas y multitareas, que pueden prolongar la jornada laboral.
- Realización de trabajos en “periodos de espera” o “tiempos muertos” que pueden suponer un añadido al tiempo de trabajo de la jornada laboral.
- Dificultad para interactuar con otros trabajadores y trabajadoras ubicadas en países con diferentes franjas horarias, prolongando o adelantando el comienzo de la jornada de trabajo.
- Cultura de empresa sin una política de promoción de personas teletrabajadoras, lo que hace aumentar la competitividad, pudiendo ocasionar un aumento de las horas de trabajo fuera del horario laboral y del centro de trabajo.
- Inestabilidad laboral y ausencia de cultura empresarial respecto al uso inadecuado de las TIC fuera de la jornada laboral.
- Cultura empresarial que no tenga en cuenta la movilidad física constante para la realización del trabajo (a nivel local, autonómico, nacional o internacional en países con o sin diferentes franjas horarias) como tiempo de trabajo y/o la prolongación de la jornada laboral que esta pueda suponer.

AUTONOMÍA

La dificultad para planificar y controlar el ritmo de trabajo, pausas, etc. debido a la rapidez con la que avanzan las TIC, produce una inmediatez de respuesta y la intensificación del mismo. Las TIC pueden terminar marcando el ritmo de trabajo y la urgencia de las tareas a realizar.

CARGA DE TRABAJO

Se puede producir sobrecarga de trabajo cognitiva generada por la sensación de urgencia en la inmediatez de respuesta al usar TIC (por ejemplo, en el uso y gestión inadecuada de correos electrónicos).

Las multitareas y la gestión de asuntos urgentes que sobrevienen a otros en curso. El aumento del número de tareas imprevistas comunicadas haciendo uso de las TIC, que se añaden a las previstas.



El aumento de interrupciones en el desarrollo del trabajo, en especial el uso del correo electrónico que genera retrasos, acumulación de tareas, etc.

Problemas técnicos en el uso de los dispositivos que sumado a la dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo, pueden provocar sobrecarga de trabajo.

Además, la ausencia de un espacio físico (donde realizar reuniones cara a cara) o virtual (plataformas, chat, etc.) para compartir conocimientos entre compañeros y compañeras, que puede ocasionar una pérdida del conocimiento adquirido dificultando la realización del mismo o la resolución de incidencias.

La inadecuada gestión de la comunicación entre personas trabajadoras, puede dificultar el intercambio de conocimientos e información, el apoyo informativo y/o el apoyo instrumental.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Se puede producir un aumento de interrupciones externas por uso de TIC, correo electrónico, etc. y dificultad para concentrarse de nuevo en la tarea desarrollada. Además la rápida respuesta que se asocia al uso de las TIC, sobre todo al correo electrónico, hace que no se dedique suficiente tiempo para reflexionar y pensar, lo que puede generar errores, malos entendidos, etc.

Junto con la sobrecarga informativa por el manejo y gestión de grandes cantidades de información proveniente de diversas fuentes (Internet, correo electrónico, plataformas web, etc.), genera un uso inefectivo de la misma (ocasionando dificultad o imposibilidad de seleccionarla, gestionarla, clasificarla, etc.).

Se produce una disminución del tiempo de descanso mental y físico necesarios debido a la prolongación del tiempo de trabajo que propicia el uso de TIC y la conectividad permanente, solapándose con el tiempo de ocio y de descanso.

Otro aspecto a tener en cuenta es la movilidad física de las personas trabajadoras que puede ser elevada, tanto a nivel local, como nacional o internacional. Puede producir requerimientos cognitivos elevados, choques culturales o lingüísticos con clientes o compañeros de trabajo, problemas de comunicación y malos entendidos.

VARIEDAD/CONTENIDO

En algunos casos prácticamente no hay información y falta de comunicación entre el superior jerárquico y las plantillas debido a la falta de procedimientos y/o canales de comunicación. Esto puede crear sensación de desconocimiento del sentido del trabajo que realizan las personas trabajadoras en el conjunto global de la empresa.

Esta “despersonalización” causada por la dificultad en la comunicación y el trabajo a distancia puede afectar a la percepción del trabajador sobre el escaso reconocimiento del trabajo que realiza.

PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN

Se puede producir que en la empresa exista una ausencia de canales de información y comunicación entre las personas trabajadoras.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN

La ausencia de programas o acciones formativas relativas al manejo de las TIC en función de las necesidades detectadas en los trabajadores, acciones formativas continuas de la empresa. La sensación de falta de visibilidad del trabajo que genera sentimiento de dificultad para



promocionar y de mayor facilidad para ser despedido. La comprobación, del superior jerárquico de la consecución de objetivos cuantificables normalmente a través de correo electrónico, intranet, etc., con escaso contacto cara a cara o interacción física con el mismo, puede ser percibida por las personas trabajadoras como un reconocimiento insuficiente del mismo.

Normalmente en este tipo de trabajos tampoco existen políticas específicas sobre ascensos, promociones y desarrollo de carrera, lo que desincentiva el trabajo de las plantillas.

DESEMPEÑO DE ROL

Sobrecarga de rol laboral en detrimento del desempeño del rol familiar propiciando en ocasiones la aparición de un conflicto trabajo-familia.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL

La dificultad de contactar con compañeros/as genera sensación de falta de apoyo social y aislamiento.



CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-FAMILIAR

Es posible que se produzca una prolongación de la jornada laboral y/o invasión en el tiempo de ocio y descanso debido al manejo inadecuado de los dispositivos portables, intranet, correo electrónico, etc., en cualquier momento y lugar.

EQUIPOS DE TRABAJO/MEDIO AMBIENTE

Otro aspecto a tener en cuenta son los problemas técnicos (pérdida de conexión, averías, lentitud de procesamiento, pérdida de datos, etc.) que se pueden producir en el desarrollo del teletrabajo y que pueden generar ansiedad a los y las teletrabajadoras. La realización del trabajo en el hogar puede generar problemas relacionados con la falta de infraestructura, conexiones, enchufes, etc., del espacio físico donde trabajar... que puede generar incertidumbre al trabajador. Lo mismo sucede con el trabajo en lugares de paso, aprovechando los tiempos de espera (en aeropuertos, cafeterías, trenes, aviones etc.,) que no son propiamente espacios diseñados para la realización del trabajo, es otro de los factores de riesgo psicosocial a tener en cuenta.



5.2

PATOLOGÍAS DERIVADAS DE UN MAL USO DE LAS TIC

FÍSICAS:

- ✓ Trastornos musculoesqueléticos
- ✓ Problemas musculares.
- ✓ Patologías tales como dolores musculares, destacando los dolores de cuello, muñeca y dedos.
- ✓ Problemas oftalmológicos de mayor o menor acentuación,
- ✓ Trastornos en el sueño y las patologías que conllevan.

PSICOLOGICAS

Aislamiento del trabajador

Se pueden producir situaciones de aislamiento del trabajador. Para ello la empresa ha de facilitar opciones que no lo fomenten, por ejemplo, la posibilidad de que acuda a reuniones periódicas en el centro de trabajo, resolver dudas de manera presencial, colaboración y aprendizaje colaborativo, y no sentir que la ejecución del trabajo fuera del centro laboral deriva en una cierta incomunicación por parte del resto de sus compañeros.

Tecnoestrés

“Es un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC, o amenaza de su uso en un futuro, una experiencia relacionada con sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo y creencias de ineficacia” y condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC. (Salanova, Llorens, Cifre y Nogareda, n.d. Nota Técnica de Prevención 730. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Las consecuencias de este tipo de estrés son similares a las del estrés derivado de otras causas, como trastornos en el sueño, palpitaciones, tensión y dolor muscular, agotamiento, irritabilidad, fatiga, problemas de concentración.

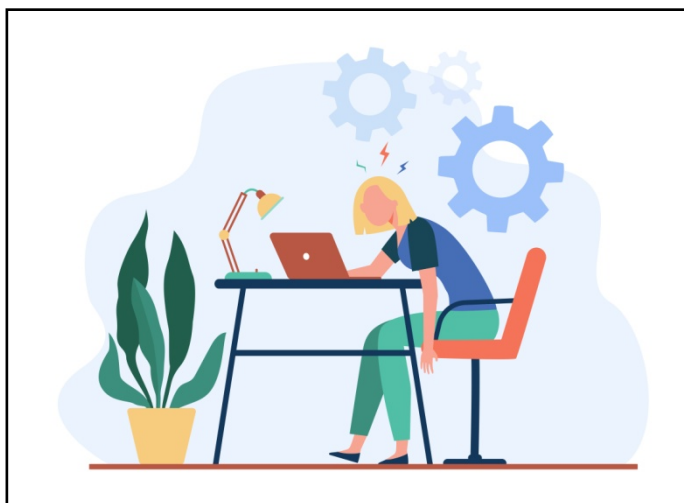
Se distingue entre diferentes tipos de tecno estrés:

Tecnoansiedad

El uso presente o futuro de algún tipo de TIC provoca tensión y malestar. Un tipo específico de tecno ansiedad es la **Tecnofobia**, se caracteriza por el miedo a las nuevas tecnologías. Cuanto más se emplean las herramientas tecnológicas en el desarrollo del trabajo más se rechaza el uso de las mismas, en gran parte debido por el desconocimiento. Miedo y ansiedad hacia la TIC.

Tecnofatiga

Cansancio mental o agotamiento mental y cognitivo producido por un uso ininterrumpido de las nuevas tecnologías, que provoca una sobrecarga informativa, una cantidad de información tal que el trabajador no es capaz de interiorizar y analizar. La fatiga o el cansancio mental.



Esto puede derivar en una disminución del rendimiento, trastornos del sueño, o aspectos psicosomáticos como dolores de cabeza o problemas digestivos.

Tecnoadicción

También se denomina adicción a las nuevas tecnologías (internet, correo electrónico, móvil, etc.), es la necesidad de utilizar las nuevas tecnologías de manera casi incontrolable, durante largos períodos de tiempo. También se suele llamar “uso inadecuado o problemático de las TICs”. Utilizar TIC en ‘todo momento y en todo lugar’.

Violencia y el Acoso cibernético

En ocasiones el dialogo y las conversaciones mantenidas a distancia o a través de internet, suplen el cara a cara y pueden ser mal interpretadas. Pueden conllevar la pérdida de habilidades sociales y del contacto facilitado por la realización del trabajo en equipo y pueden conducir a emplear un lenguaje negativo, hostil y provocar una sensación de despersonalización que podría parecer intimidación.

Por otra parte, existen también comportamientos que buscan causar ese efecto como el cyberbullying que se caracteriza por el uso de las TIC para infringir daño de una forma repetitiva e intencionada a una persona que no puede defenderse.

Otra nueva forma de violencia que puede cometerse on-line responde a cuestiones de género, en forma de violencia de género, como el *ciberhostigamiento*, se comete por correo electrónico, mensajes de texto o en internet y puede generar incidentes reiterados que socavan la sensación de seguridad de la víctima y provocan angustia, miedo o alarma, estos deben ser cometidos por la misma persona de forma reiterada; y el ciberacoso que puede adoptar, entre otras, la forma de mensajes de correo electrónico, de texto (o en línea) sexualmente explícitos y no deseados; insinuaciones inapropiadas u ofensivas en redes sociales o salas de chat en internet; amenazas de violencia física o sexual proferidas por correo electrónico o mensajes de texto (o en línea); e incitación al odio.

Para finalizar, otro ejemplo de violencia presencial propiciado por el uso de la tecnología, ya que posibilita que el trabajador se desplace y trabaje en cualquier lugar, sucede cuando la persona se encuentra trabajando en algún lugar público, en el que puede estar sometido a la violencia física y/o el abuso verbal de terceros

5.3

ALGUNAS MEDIDAS PREVENTIVAS

- Realizar la evaluación de riesgos del lugar de trabajo: espacio, confortabilidad, mobiliario adecuado, iluminación suficiente, etc.
- Adecuada vigilancia de la salud de las personas teletrabajadoras.
- Información ajustada a las nuevas tecnologías. Diseñar procedimientos para establecer cómo se va a gestionar la información y la comunicación.
- Formación apropiada en el uso y manejo de las TIC. Enseñanza continua en el uso de las TIC, las APP, los softwares, etc. así como un aprendizaje de nuevos lenguajes informáticos.
- Realizar la planificación de la actividad preventiva.
- Elección adecuada de las TIC y participación de las personas trabajadoras en la misma.
- Comunicación fluida entre personas teletrabajadoras y población trabajadora ordinaria. Diseñar procedimientos para mantener una buena comunicación con personas trabajadoras remotas.
- Consultar e implicar a las plantillas en las estrategias de implementación de las TIC en el centro de trabajo,
- Apoyo y asesoramiento durante la implantación de las TIC.
- Estrategias de uso adecuado de estas tecnologías. Elaborar protocolos, instrucciones, circulares o guía de buenas prácticas en el manejo de las TIC.
- Establecer unos horarios de uso. No dejar abierto el e-mail mientras se trabaja.
- Fomentar el contacto directo entre personas trabajadoras.
- Establecer periodos de desconexión. Evitar estar permanentemente conectado.
- Periodos de descanso de la vista.

EN MATERIA ERGONOMICA

- Diseño ergonómico, correcto diseño del puesto de trabajo principalmente en lo que se refiere a las pantallas y a la iluminación. Adaptar los equipos de trabajo a las necesidades, posibilidades de la persona y no al revés.
- Controlar las condiciones ambientales del lugar de trabajo: ambiente térmico, humedad ambiental, calidad del aire interior y especialmente las condiciones lumínicas.
- Fomentar la realización de pausas para la relajación del sistema ocular. Facilitar programas que avisen de la necesidad de realizar las pausas
- Promover cambios posturales, mesas ajustables en altura, empleo del teléfono móvil caminando, reuniones activas, etc. Facilitar elementos (atrilas, por ejemplo) que permitan la adopción de posturas adecuadas.
- Formar e informar sobre las posturas inadecuadas y promover la adopción de posturas adecuadas.
- Desconexión tecnológica, y una formación e información referente al uso que se vaya a realizar de estas tecnologías.
- Se debe adecuar el lugar de trabajo elegido en el hogar de modo que se adapte a la normativa de prevención aplicable y a las buenas prácticas de diseño ergonómico.
- Una organización que determine la carga de trabajo adaptada a cada persona, los tiempos de trabajo, descansos y mecanismos de comunicación.

EN MATERIA PSICOSOCIAL

- No prolongar el tiempo de trabajo de la jornada laboral, respetar la Directiva de Tiempo de Trabajo (93/104/CE). Evitar las comunicaciones y las interacciones entre compañeros de trabajo y superiores jerárquicos (mediante el uso de llamadas telefónicas, correo electrónico, etc.) fuera de la jornada laboral, etc.
- Diseñar una guía de buenas prácticas para el uso adecuado de las TIC.
- Hacer campañas de sensibilización en la empresa para personas trabajadoras, etc.,
- Establecer políticas de desconexión digital para garantizar los tiempos de descanso entre jornadas laborales.
- Planificar el trabajo a realizar, la cantidad de trabajo previsible y el inesperado, así como el tiempo de dedicación previsible y el plazo de finalización.
- Establecer prioridades de actuación en caso de recibir tareas no esperadas para evitar prolongar el tiempo de trabajo y la multitarea.

- Programar el tiempo de trabajo para cada tarea, incluyendo el tiempo de trabajo destinado a gestionar el uso del correo electrónico, evitando la multitarea y las interrupciones constantes en el desarrollo de la actividad.
- Evitar la excesiva multiplicidad de localizaciones. Tener en cuenta la distancia entre ellas. Programar el tiempo de trabajo contando con el tiempo invertido en los desplazamientos.
- Proporcionar autonomía para planificar y priorizar tareas y alcanzar los objetivos marcados. Establecer su ritmo de trabajo o sus pausas. Planificar el trabajo a realizar, la cantidad de trabajo previsible y el inesperado, así como el tiempo de dedicación y plazo de entrega del mismo.
- Implantar buenas prácticas en la gestión y uso adecuado del correo electrónico para que su manejo no suponga una carga adicional de trabajo.
- Establecer prioridades de actuación en caso de recibir tareas no esperadas para evitar la sobrecarga de trabajo. Fijar objetivos reales y alcanzables en la jornada laboral.
- Formación específica en gestión del tiempo y uso de dispositivos o del correo electrónico.
- Diseño y puesta a disposición de canales (plataforma web, chat, foro, etc.) para interactuar con compañeros/as y superiores jerárquicos en espacios virtuales, posibilitando las consultas, resolución de dudas y/o transmisión de conocimientos adquiridos.
- Priorizar las tareas a realizar, evitando acumulación de trabajo o interrupciones del trabajo en curso por uso inadecuado del correo electrónico (contestar de inmediato) o por tareas laborales imprevistas
- Aplicar las medidas relativas a la desconexión digital para evitar el uso inadecuado de dispositivos fuera de la jornada laboral con objeto de impedir interrupciones laborales para garantizar el disfrute del tiempo de ocio y descanso físico y
- Planificar el nivel de movilidad del trabajador evitando el exceso de viajes, ya que aumentan los requerimientos físicos y cognitivos del trabajador al interactuar con multitud de clientes y/o compañeros (en algunos casos, con diferencias lingüísticas y culturales entre ellos).
- Dar visibilidad al trabajador implantando, modelos “mixtos” de organización del trabajo en los que se combine trabajo en oficina y trabajo a distancia. Si no es posible, programar reuniones presenciales periódicas con los trabajadores remotos, diseñar y poner a disposición procedimientos y buenas prácticas para facilitar la comunicación e interacción con y entre ellos, crear canales (plataforma web, etc.) para potenciar dicha interacción, incluirles en acciones formativas, eventos sociales de la empresa y/o reuniones de departamento.

- Promover reuniones presenciales sobre los objetivos alcanzados, no alcanzados, dificultades y/o calidad del trabajo, lo que acontece en la empresa (en general) y en su puesto de trabajo (en particular).
- Establecer procedimientos para reglar la información y comunicación mediatizada entre los trabajadores y trabajadoras remotas. Instaurar canales para transmitir información y facilitar la comunicación con y entre las y los trabajadores remotos en espacios virtuales (como plataforma web, chat, foro, etc.), donde se posibilite las interacciones y/o consultas.
- Establecer una política clara relativa a la supervisión y control de la productividad de las plantillas y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, respetando su privacidad y su derecho a la intimidad.
- Promover la formación relativa a la gestión adecuada de nuevas formas de organización del trabajo y liderazgo.
- Incluir a las personas teletrabajadoras en las políticas de compensación, promoción y ascensos en la empresa.
- Definir e informar las tareas asignadas a cada puesto de trabajo.
- Desarrollo de políticas para fomentar las relaciones sociales y evitar la sensación de aislamiento.
- Diseñar una política empresarial clara sobre el uso adecuado de las TIC en la jornada laboral.
- Elaborar protocolos, instrucciones, circulares o guía de buenas prácticas en el manejo de las TIC para evitar su uso inadecuado una vez terminada la jornada laboral.
- Potenciar medidas para garantizar el derecho a la desconexión: limitar la posibilidad de usar el correo electrónico de la empresa a determinadas horas, establecer días sin correo electrónico, garantizar la desconexión digital instalando sistemas de desconexión automática que inhabilite la recepción y envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral, etc.
- No utilizar indiscriminadamente las diferentes cuentas de correo electrónico para uso laboral (diferenciar la cuenta de correo personal de la laboral).
- Incorporar los riesgos psicosociales derivados del uso de las TIC en las campañas de sensibilización y programas formativos de la empresa.

- Diseñar un procedimiento de actuación en caso de presentarse problemas técnicos e informar a las personas trabajadoras sobre el modo de proceder para solucionarlos (contactar con el servicio técnico, solicitar asistencia en remoto, etc.).
- Contemplar la posibilidad de realización del trabajo en espacios físicos “ocasionales” (trenes, aviones, cafeterías, etc.) y facilitar recomendaciones y/o buenas prácticas para evitar riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Una política interna que fomente la desconexión para evitar la fatiga y facilitar la recuperación, entre otros aspectos.

BIBLIOGRAFIA

- Fichas para delegados de prevención 15, 16, 17. UGT CEC
- Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización para 2025. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA 2018).
- Nota Técnica de Prevención 730.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salanova, Llorens, Cifre y Nogareda).
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
- Proyecto de Conclusiones del Consejo Comité de Representantes Permanentes Bruselas, 29 de mayo de 2019 (OR. en). Un mundo laboral cambiante: reflexión sobre las nuevas formas de trabajo y las implicaciones para la seguridad y la salud de los trabajadores Revistas Seguridad y Salud en el Trabajo. INSST. N 103. Junio 2020 “Prevención de riesgos laborales frene al COVID
- NTP 1122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo INSST
- NTP 1123 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. INSST.
- NTP 1150 Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización. INSST.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (Dir.). «El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales», UGT-CEC, 2018
- Digitalización y seguridad y salud en el trabajo (SST). Un programa de investigación de la EU-OSHA

- Transformación Digital. Nº 347. Abril 2019. INSST.
- Claves de la digitalización en la gestión de prevención de riesgos laborales AENOR.
- Informe OCDE. *How's Life in the Digital Age?*
- Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. *OIT 2021*
- Estrategia “La Estrategia Digital de la UE”. Comisión Europea
- Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación.
- Bruselas, 28.6.2021 COM(2021) 323 final

Páginas web:

- [¿Qué es el Internet de las cosas \(IdC\)? | Glosario de VMware | LATAM](#)
- <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#introduction>
- [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo - InfoStories \(ilo.org\)](#)
- <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/proposal-regulation-laying-down-harmonised-rules-artificial-intelligence>

ABREVIATURAS

- 24/7: LAS 24 HORAS, 7 DÍAS A LA SEMANA, ES DECIR, PERMANENTEMENTE
- CE, COMISIÓN EUROPEA
- ERTE, EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO
- EU-OSHA, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- IA: inteligencia artificial.
- INSST, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- IRSST, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- OIT, Organización Internacional del Trabajo
- PVDs, Pantallas de Visualización de Datos
- RA: realidad aumentada,
- RR. HH, Recursos Humanos
- RV, realidad virtual
- SST, Seguridad y Salud en el Trabajo
- TIC's, Tecnologías de la Información y de la Comunicación
- TME, trastornos musculoesqueléticos

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 continúa 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 una 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.

ANEXOS

MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA DE ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN AL DELEGADO DE PREVENCIÓN

En Madrid a.....de.....

De Don/Doña:..... Delegado de Prevención A Don/Doña:
Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa

Mediante la presente me pongo en comunicación con usted para solicitarle me sea entregada la documentación en materia preventiva que a continuación se enumera, para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL):

- ☐ Marcada con una x la documentación solicitada
- ☐ Fichas técnicas de seguridad de las máquinas.
- ☐ Fichas de Seguridad de Productos Químicos
- ☐ Información sobre cómo ha organizado la empresa la actividad preventiva, si tiene servicio de prevención propio, con cuántas especialidades, así como los recursos humanos y técnicos, y su ubicación; si ha externalizado alguna especialidad preventiva, en cuyo caso solicito se me informe del servicio de prevención ajeno con el que se han concertado las mismas, y el contrato de concierto de la actividad preventiva, así como si ha concertado toda la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, de conformidad con lo establecido en los artículos 33 LPRL y 10 y 20 del RSP.
- ☐ El plan de emergencia, tal y como queda establecido en el artículo 18 de la LPRL.
- ☐ Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el índice de absentismo, según se recoge en el artículo 23 de la LPRL.



- ❑ Fecha de realización y protocolos médicos de vigilancia de la salud que se vayan a utilizar para la realización de los reconocimientos médicos específicos de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en función de su puesto de trabajo o función, así como las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador, tal y como queda establecido en los artículos 22 y 23 LPRL.
- ❑ Plan formativo en materia preventiva, estableciendo la duración y contenidos de los cursos y entidad formativa que los vaya a impartir, así como el calendario de inicio de los mismos, para la formación tanto teórica como práctica de los trabajadores, en relación a los riesgos de su puesto de trabajo o función, a tenor de lo establecido en el artículo 19 LPRL, plan en el cual se me debe dar participación y consulta según el artículo 33-1ºe) LPRL. A este respecto quiero comunicarle que tal y como se desprende del artículo 37 LPRL, el empresario está obligado a darme como delegado de prevención el curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales, considerando el tiempo dedicado a la formación como tiempo de trabajo efectivo, no pudiéndoseme descontar ni del crédito horario sindical ni de las vacaciones, según lo establecido legalmente.

Toda esta documentación debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en los artículos 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega de toda la documentación solicitada, en el plazo máximo de un mes, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. En caso negativo se llevarán a cabo las acciones pertinentes.

Recibí .Fecha

La Empresa

Delegado de Prevención

Firmado

Firmado



MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

De Don/Doña:..... Delegado de Prevención, a Don/Doña: (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,....) de la Empresa

En Madrid a.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Este documento debe incluir:

- 1) Características generales de la empresa.
- 2) Estructura organizativa,
- 3) Responsabilidades,
- 4) Funciones,
- 5) Identificación de procesos técnicos,
- 6) Prácticas,
- 7) Procedimientos organizativos,
- 8) Organización de la prevención y modalidad elegida,
- 9) Política, objetivos y metas en materia preventiva,
- 10) Y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 39.1 a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del art. 2.2 de RD 39/1997 de los Servicios de Prevención.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado de Prevención

Firmado

Firmado



MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN SOBRE LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

De Don/Doña:..... Delegado de Prevención, a Don/Doña:
Director, Gerente, Jefe de Personal,...) de la Empresa

En Madrid a.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la Planificación de la Actividad Preventiva para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

- La planificación de la actividad preventiva, según lo establecido en los artículos 18, 15.1.g, 16 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, y los artículos 8 y 9 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado de Prevención

Firmado

Firmado



MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

De Don/Doña:..... Delegado de Prevención, a Don/Doña:
..... (Director, Gerente, Jefe de Personal,...) de la Empresa

En Madrid a.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la Evaluación de Riesgos para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado de Prevención

Firmado

Firmado



MODELO DE SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD

A la dirección de la empresa _____

Las personas que firmamos este documento, como Delegados de Prevención de dicha empresa, según se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), en lo referente a la obligación del empresario de garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (Artículo 22.apartado 1.).

SOLICITAMOS:

Que se realice una vigilancia de la salud específica a cada puesto de trabajo en relación con los riesgos detectados a partir de la evaluación de riesgos, ya que su realización es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores de esta empresa, tal y como establece la Ley 31/95.

Rogamos que se notifique a los Delegados de Prevención o al CSS, el calendario de reconocimientos médicos específicos referentes a la vigilancia de la salud.

Firmado:

_____, ____ de _____ de 20__.

(firmas) _____

(nombre y apellidos) _____

Recibido por la empresa: _____ de _____ de 20__

.Firma y sello _____



MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A la dirección de la empresa_____. Las personas que firmamos este documento, como Delegados de Prevención de la empresa,

SOLICITAMOS:

Que se constituya el **Comité de Seguridad y Salud (CSS)**, según dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en el artículo 38, formado paritariamente por la representación de los trabajadores y la de la empresa.

Que se designe, por tanto, la representación por parte de la empresa, en igual número que la de Delegados de Prevención, tal y como se establece en la Ley 31/95.

Manifestamos que, en correspondencia con el carácter asesor que el artículo 31.2 de la citada ley confiere a los servicios de prevención, no consideramos adecuada la designación de miembros de estos servicios como representantes de la empresa.

(firmas)_____

(nombres y apellidos)_____

_____, ____de ____de 20__.

Recibido por la empresa:

(fecha) ____de ____de 20__.

(firma y sello)_____



SOLICITUD CONVOCATORIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Don _____

Presidente Comité de Seguridad y Salud**Departamento De Recursos Humanos de la Empresa**

En _____, a ____ de _____ de ____

Estimado Sr. _____

(Nombre y Apellidos) _____ como Delegado/a de Prevención de esta empresa y según lo previsto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el presente escrito solicito que a la mayor brevedad posible sea convocado el Comité de Seguridad y Salud para tratar los siguientes temas:

Orden del día:

Enumerar los temas a tratar:

a) _____

b) _____

c) Ruegos y preguntas.

Atentamente,

Firmado:

Delegado/a de Prevención

***Si se quiere apoyo del sindicato, añadir el siguiente párrafo:**

A esta reunión asistirá D./Dña _____, como Técnico de Prevención ajeno a la empresa, en apoyo de la representación de los trabajadores en este Comité y en base al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



MODELO DE COMUNICACIÓN DE LA ASISTENCIA DE UN ASESOR TÉCNICO EXTERNO DE UGT AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Al presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa _____, como Delegado de Prevención de dicha empresa, D/Dª _____ y según el Derecho que me atribuye el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

COMUNICO:

Que a la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud, que se celebrará el día _____, asistirá el Sr/a _____ en calidad de asesor técnico externo de UGT _____, _____ de _____ de 20__

(firma) _____

(nombre y apellidos) _____

Recibido por la empresa:

(fecha) _____ de _____ de _____

(firma y sello) _____



MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

D./Dña. _____, con DNI _____ y con domicilio a efectos de notificaciones en la calle _____ nº _____ y localidad _____ ante este organismo
comparece y,

DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular DENUNCIA en materia de prevención de riesgos laborales contra la/s empresa/s _____, con domicilio/s _____

HECHOS

Exponer de manera detallada los hechos.

Por todo lo expuesto,

SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN, que tenga por presentado este escrito de **DENUNCIA**, con sus copias y de acuerdo con las alegaciones vertidas, realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda.

En _____ a ____ de _____ de 200 ____

NOMBRES Y FIRMAS



MODELO DE SOLICITUD AL INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO***Asunto:**

- **Visita a la empresa** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Asesoramiento** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Consulta** (artículo 4 de la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

GERENTE I.R.S.S.T.

C/ Ventura Rodríguez, 7-6ª

28008 MADRID

En _____ a ____ de _____ de ____

Estimado Gerente:

D. (Nombre y apellidos del solicitante) con DNI _____, como (Delegado/a, Trabajador/a, etc) de la empresa _____ con CIF _____ y domicilio en (Localidad), calle _____, nº _____, solicita al IRSST. (*Asunto que corresponda)

(Exposición de motivos, haciendo referencia a los artículos legales que correspondan)

En espera de su pronta contestación, reciba un saludo

Firmado.: NOMBRE.....

CARGO



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, contacs centers, 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>

<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: 91 696 05 11 - 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

