

I. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ASOCIADAS A LAS TICs Y SALUD LABORAL

SALUD Y BIENESTAR LABORAL

- Salud: "estado de **completo bienestar físico, mental y social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Constitución de la OMS (1946).
- La **finalidad de la salud en el trabajo** consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos (Comité Mixto OIT-OMS, 1950, 1995).
- En los últimos años, la **garantía del bienestar en el trabajo** a través de la preservación de la salud y seguridad de las personas trabajadoras ha ampliado su ámbito competencial para abarcar los nuevos riesgos desencadenados de los cambios sociales y de la aparición de nuevas formas de prestar servicios.

CAUSA: EXPANSIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO:

- Tal expansión puede afectar al bienestar personal y social de los trabajadores y a la calidad del trabajo y del empleo.
- Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986).
- **Factores de riesgo:**
 - aumento de los ritmos e intensidad del trabajo
 - exigencias de mayor productividad, disponibilidad y dependencia
 - requerimientos de mayor esfuerzo intelectual, o de mayores niveles de flexibilidad

❖ EFECTO: APARICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:

- Se vinculan a hechos, situaciones o estados del organismo que tienen alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores.
- **Tipos:** tradicionales y de nueva generación o emergentes

II. RIESGOS PSICOSOCIALES QUE EVITA EL TELETRABAJO

CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

- ✓ Incapacidad de la persona trabajadora de alcanzar un adecuado nivel de armonización entre la vida laboral y familiar.
- ✓ Factores de riesgo asociados al modo tradicional de prestación de trabajo en el espacio físico de la empresa: horarios, desplazamientos, etc.
- ✓ Aparición de múltiples consecuencias negativas que repercuten en la salud y bienestar de la persona trabajadora.

NUEVAS FORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS ASOCIADAS A LAS TICs COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN

TELETRABAJO

- Desarrollo de una actividad laboral remunerada para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las TICs y en la que no existe una presencia permanente en el lugar físico de trabajo de la empresa (AMET, 2002)
- Convenio OIT n. 177 de 1996 sobre el trabajo a domicilio (no ratificado por España).
- España: art. 13 LET "trabajo a distancia".
- **Impulso del teletrabajo como medida favorecedora de la conciliación y la corresponsabilidad:**
 - Art. 34.8 LET "se promoverá la utilización (...) de otros modos de organización del tiempo de trabajo"
 - Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)
 - III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-17: Omisión a la conexión teletrabajo-conciliación.

Esencial como medida preventiva: la ordenación pormenorizada de las condiciones laborales vinculadas al tiempo de trabajo *pro-conciliación* así como la promoción de sistemas de organización del trabajo que permita a los teletrabajadores desempeñar sus funciones intercalando y respetando el resto de tiempos, de manera que queden adecuadamente delimitados.

III. RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL TELETRABAJO

❖ NUEVO MEDIO AMBIENTE LABORAL. ELEMENTOS QUE INCIDEN EN LA EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES:

- ✓ exigencias cognitivas asociadas al desempeño del trabajo con el uso de las TICs.
- ✓ el control sobre los tiempos de trabajo-descanso-vida privada.
- ✓ las posibilidades de relación social.

❖ RIESGOS PSICOSOCIALES TRADICIONALES:

- ✓ Estrés laboral *Burn-out* o "síndrome del quemado"
- ✓ Aislamiento
- ✓ Adicción al trabajo
- ✓ Exceso de disponibilidad: permanente conectividad del trabajador, en cualquier momento y lugar.
- ✓ Aumento exponencial de la cantidad de información recibida, que el trabajador ha de gestionar.
- ✓ Conflicto trabajo-familia (*efecto boomerang*)
- ✓ Otros riesgos psicosociales asociados a la movilidad de estos trabajadores.

❖ RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES:

- *Cualquier riesgo laboral que al mismo tiempo es "nuevo" y va "en aumento"* [Observatorio Europeo de Riesgos de la EU-OSHA-2014]
- ✓ Tecnoestrés: o estrés tecnológico, en cualquiera de sus manifestaciones (*tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción*).
- ✓ Riesgo de dependencia tecnológica
- ✓ Carga mental
- ✓ Ciberacoso, *ciber-bullying* o acoso virtual: uso de redes sociales
- ✓ Aumento exponencial del número de tareas, órdenes o instrucciones (supuestos de división del trabajo en *microtasks*)
- ✓ *Overworking* vinculado a formas atípicas de trabajo (*work on demand* y *crowdworking*)

IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO

Directiva Marco 89/391/CEE (1989) sobre seguridad y salud laboral. Interpretación amplia: *garantizar la salud y seguridad en cada aspecto relacionado con el trabajo.*

Estrategia Europea 2015-2020, sobre salud y seguridad en el trabajo: uno de cuyos retos es el de "mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes"

España: inclusión de los riesgos psicosociales en el marco de actuación de la LPRL

- Ausencia de regulación específica
- **Art. 15 LPRL:** al establecer principios generales de acción preventiva, impone obligaciones directas al empresario, orientadas no de forma exclusiva a la seguridad y salud de los trabajadores; también a protegerlos frente a eventuales riesgos emergentes.
- STC 160/2007, de 2 de julio.
- STS de 16 de febrero de 2016 (*Caixabank*)

La aplicación de la LPRL a los riesgos psicosociales "no puede ser automática y sin matices" (Rojas Rivero, 2013)

Factor perturbador: carácter esencial del elemento subjetivo en la identificación y valoración de estos riesgos, y en la aplicación de las medidas preventivas

Necesaria realización de análisis individualizado y adopción de medidas distintas para los diferentes riesgos psicosociales

RESPONSABILIDAD CONJUNTA EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO:

- **Responsabilidad empresarial (art. 14 LPRL):** El empresario debe contar con una adecuada organización preventiva que favorezca la identificación y evaluación de los riesgos (incluidos los de carácter psicosocial) y posteriormente diseñar una planificación preventiva.
- Importancia de coherencia el poder de control del empresario (art. 20 LET) con la adecuada protección de los trabajadores (art. 15.1.d y 25 LPRL).
- El cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, es esencial que el empresario cuente con la **participación y colaboración del teletrabajador** (cláusula 7 AMET y art. 29 LPRL)

SOBRE LA OPORTUNIDAD DE ADOPTAR UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA SOBRE LA PROTECCIÓN DE ESTOS RIESGOS

- Necesidad de una adecuada regulación legal y convencional, que facilite y garantice la desconexión tecnológica del trabajador fuera de su jornada laboral y favorezca una adecuada delimitación de los espacios y los tiempos
- Tema transversal, que escapa del estricto ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, visto que afecta, entre otros elementos a la reestructuración de la organización, del lugar y del tiempo de trabajo.
- El teletrabajo y la protección de los riesgos asociados a éste se dote de una regulación específica de seguridad y salud laboral que atienda a las particularidades de las nuevas formas de organización del trabajo contemplando de manera expresa y específica un sistema de corresponsabilidad del trabajador con el empresario que se vea respaldado por un sistema de medidas sancionadoras que favorezcan su exigibilidad por parte del empresario y, en consecuencia, garanticen el efectivo cumplimiento constitucional previsto en el art. 40.2 CE