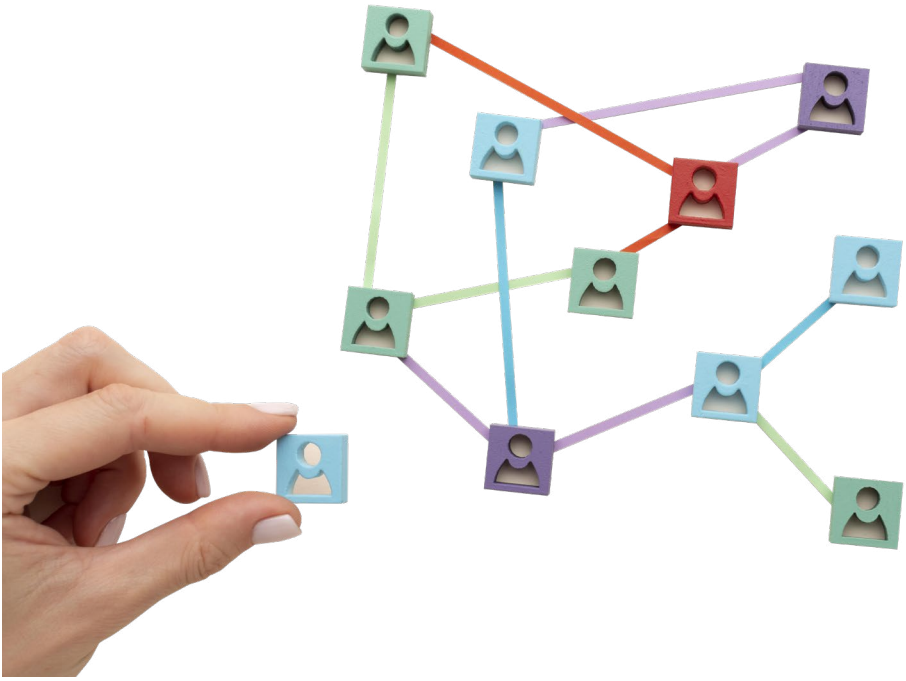
FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL



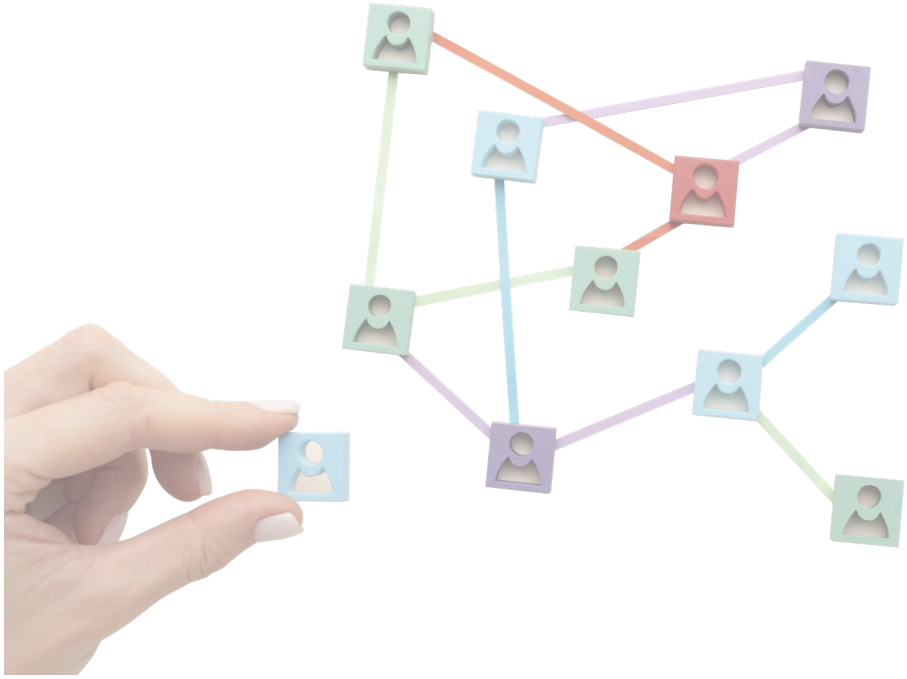
Nuevos Riesgos en el Trabajo,
MÁS PREVENCIÓN Y
MÁS PROTECCIÓN

Con la financiación de la Comunidad de Madrid
Comunidad de Madrid

UGT Madrid

FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL



Nuevos Riesgos en el Trabajo,
MÁS PREVENCIÓN Y
MÁS PROTECCIÓN

Con la financiación de la Comunidad de Madrid
Comunidad de Madrid

UGT Madrid

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 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 Medio Ambiente. UGT-Madrid.

Edita: UGT-Madrid.

Imprime: Fragma Reprografía, S.L.

Depósito legal: M-8874-2025

INDICE

PRESENTACIÓN 7

1. INTRODUCCIÓN 11

2. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 15

3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FACTORES DE RIESGO 21

3.1. FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO 22

3.2. FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN 30

3.3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES 36

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DIGITALIZACIÓN 43

4.1. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) 45

4.2. LA INDUSTRIA 4.0 46

4.3. TELETRABAJO 47

4.4. PLATAFORMAS COLABORATIVAS 48

5. PROPUESTAS DE UGT-MADRID RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 51

ANEXOS 55

ANEXO I: DIRECTRICES BÁSICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES (AÑO 2022) INSST. 56

ANEXO II: MODELO DE IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS LABORALES EN PYMES, FICHA 6 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. AÑO 2023 INSST 58

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 61

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DURANTE 2024 64

DIRECCIONES DE INTERÉS 65

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid **(CEIM, CCOO y UGT Madrid).** En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras y **es una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región.**

El pasado mes de febrero, firmamos el VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028, cuyo principal objetivo es reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, ya que aunque continuamos siendo una de las Comunidades Autónomas con menor índice de incidencia de España, hay que seguir trabajando para lograr que algún día podamos decir "cero accidentes". Han pasado ya más de 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y comprobamos como a lo largo de estos años ha sido un instrumento efectivo para la reducción de los accidentes de trabajo en nuestra Comunidad. A pesar de esta reducción los accidentes laborales y las enfermedades del trabajo siguen produciéndose, y suponen un grave problema por su magnitud humana, social y económica. Quiero destacar, por encima de todo, el coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho ejercer o ir a su puesto de trabajo.

Para UGT-Madrid la lucha contra la siniestralidad laboral es un objetivo de primer orden y ha de serlo también para Administraciones, organizaciones empresariales y las propias empresas.

Según los datos de accidentalidad proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes al periodo enero-diciembre 2024, en la Comunidad de Madrid se produjeron un total de 73.348 accidentes de trabajo en jornada laboral, 924 más que respecto del 2023. En este periodo 71 personas trabajadoras perdieron la vida, 9 más que en 2023, siendo la principal causa de éstos las Patologías No Traumáticas, 37 personas fallecieron a consecuencia de infartos y/o derrames cerebrales, seguida de choques o golpes contra un objeto en movimiento, que provocaron el fallecimiento de 16 personas trabajadoras; seguido por atrapamientos, aplastamientos, golpes contra un objeto inmóvil, contactos eléctricos, etc. Vemos que la mayor parte son causas prevenibles, **y urge actuar sobre ellas.**

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2024 se comunicaron un total de 1283

enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid. De este total, 777 se han producido con baja y 506 fueron sin baja. 545 se notificaron por trabajadores varones y 738 por mujeres trabajadoras. Por grupos, el grupo 2 "Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos", sigue siendo en el que mayor número de partes médicos se comunica, un total de 753 patologías. Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 "Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos", siendo 2 patologías en 2024.

Desde UGT-Madrid creemos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que en muchas de las patologías que se derivan al sistema público de salud se hacen como enfermedades comunes. Esto ocasiona un grave perjuicio para las personas trabajadoras, la primera de ellas, la reducción de la prestación económica con motivo de la baja médica; para la sociedad y para las empresas, porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto, no se reconoce ni se previene. Las enfermedades profesionales y su reconocimiento, es una de las asignaturas pendientes de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid ante la falta de datos reales.

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, aun teniendo signos evidentes de ello por las causas que la generan.

En UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

En UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, **la parcialidad**, en definitiva, la precariedad como factor de riesgo laboral.
- ✓ **La escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en algunas empresas.**
- ✓ **Los nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, de la transición digital y las nuevas formas de organización del trabajo, así como de la transición ecológica.
- ✓ **La necesidad de incorporar** la diversidad y la perspectiva de **género.**
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.

Por estos motivos las **actuaciones que estamos realizando** y que vamos a demandar en los próximos años están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas y de asesoramiento entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales.
- ✓ **Formación** a personas trabajadoras.

Las organizaciones sindicales somos 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.**

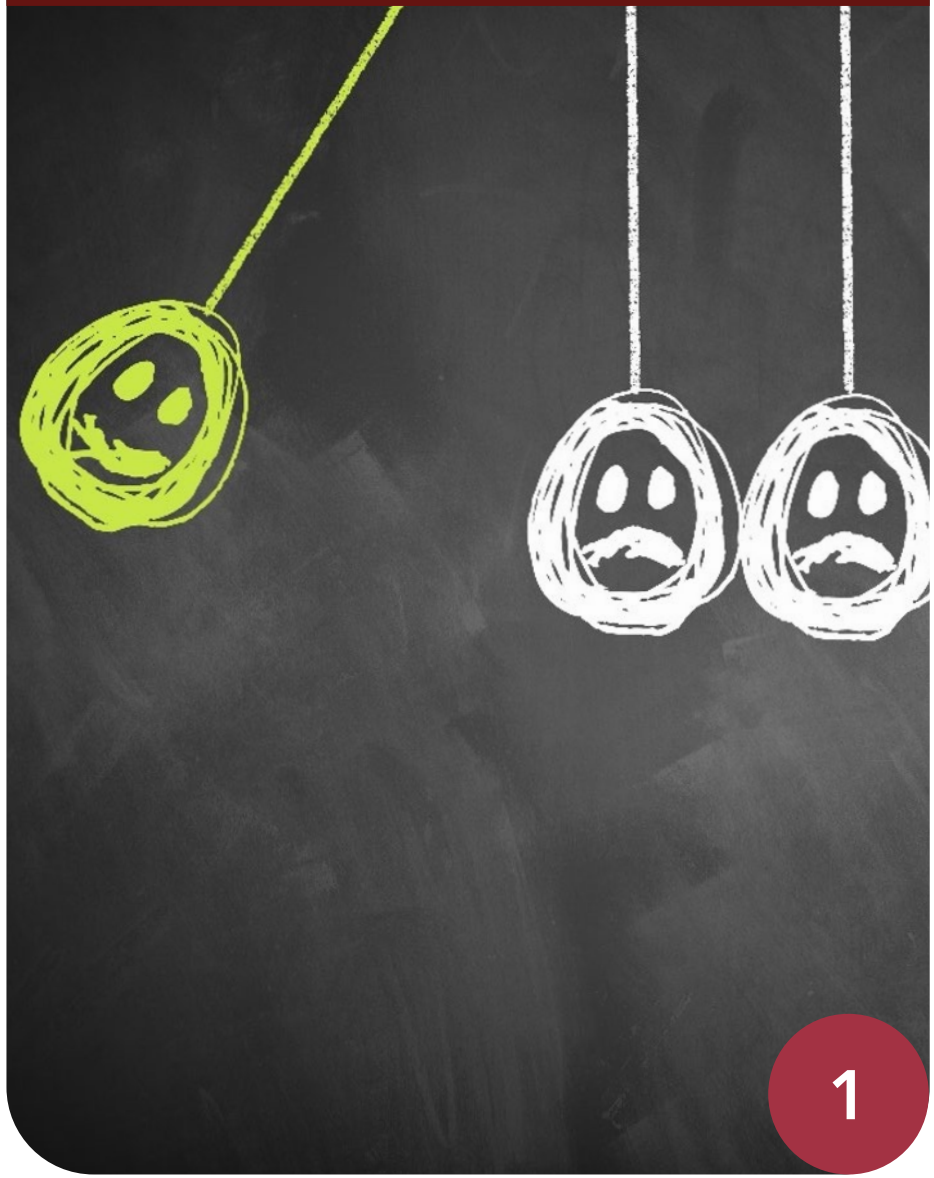
Este VII Plan Director ha recogido los principales riesgos que tenemos en el actual escenario: los riesgos asociados a la transición ecológica, digital y demográfica, las enfermedades profesionales, los riesgos psicosociales y ergonómicos, los colectivos vulnerables, la perspectiva de género, la formación, o mejora del sistema preventivo, entre otros.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2025, mejoren la situación de la siniestralidad laboral y la salud de las personas trabajadoras madrileñas y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales y personas trabajadoras de cara a que tengan un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de salud laboral de todas las personas trabajadoras. Desde UGT-Madrid estamos convencidos que, con la firma de este nuevo acuerdo y los convenios que lo desarrollan, podremos continuar avanzando en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, asi como defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas.

Desde la Secretaria de Salud Laboral de UGT-Madrid quiero agradecer a todos los equipos del que se componen las diferentes organizaciones, así como de la propia Administración que han negociado éste VII Plan Director, destacando la dedicación y el buen trabajo realizado y empleado para su desarrollo, especialmente al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), donde desde el primer momento, han apoyado nuestras propuesta en relación con las acciones a ejecutar respecto de la Prevención de Riesgos Laborales en nuestra comunidad.

Fdo.: Pedro Fuentes Tejero
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

INTRODUCCIÓN



1

La organización del trabajo es un concepto fundamental en la gestión y administración de empresas, hace referencia a la manera en que se estructura, distribuye y coordina el trabajo dentro de una organización para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Necesita de la planificación, la asignación de tareas y la creación de procesos que aseguren la productividad y también, del bienestar de los empleados y empleadas.

Históricamente, los modelos de Organización del trabajo han ido evolucionando, de manera que no era igual el modelo de organización de talleres con artesanos y aprendices que el modelo mecanizado de las cadenas de montaje. Actualmente, las organizaciones deben adaptarse a las denominadas nuevas formas de trabajo, derivadas de la aplicación y el avance de las nuevas tecnologías y un mundo digitalizado. Nacen sectores emergentes y se forman organizaciones con procesos altamente automatizados, en los que intervienen, por ejemplo, los robots y la inteligencia artificial. Otros sectores instauran el teletrabajo, apareciendo nuevos riesgos si su implantación no se realiza de manera correcta y aparecen las plataformas digitales, donde existen colectivos con una alta precariedad laboral, aparecen los "riders" y para muchos y muchas trabajadoras, es complicado alcanzar la tan aclamada "desconexión digital".

Si bien es cierto que, los factores de riesgo laboral derivados de la organización del trabajo siguen siendo similares tras esta evolución histórica, sí que ha variado la mayor o menor prevalencia y exposición al riesgo y la mayor o menor gravedad del daño derivado de dicha exposición. Por tanto, actualmente no se puede "hacer prevención" sin tener en cuenta, no solo los riesgos relacionados con la seguridad, la higiene y la ergonomía de las personas, sino especialmente aquellos que tienen relación con su salud mental. Para ello, se hace imprescindible rediseñar los modelos de organización del trabajo y conocer los factores de riesgos ligados a dicha organización.

Las empresas deben adaptarse a un mundo cambiante para ser competitivas y permanecer en el mercado laboral, pero esto no puede ni debe ser a costa de la salud de las personas trabajadoras que la componen. Y es en esa dirección en la que trabajamos desde nuestro sindicato.

Por tanto, los objetivos que perseguimos con la publicación de este cuadernillo sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral, no son otros que intentar informar, divulgar y sensibilizar a toda la ciudadanía en general y a las personas trabajadoras en particular, reforzar actuaciones preventivas y de asesoramiento entre

las personas trabajadoras y los y las representantes sindicales, realizar una aproximación de manera sencilla a estos factores de riesgo, estableciendo criterios preventivos para aislar, reducir o eliminar los riesgos que pueden llegar a ser causa de daños para la salud de las personas trabajadoras.

Deseamos que os sirva como herramienta de ayuda en vuestro quehacer diario.

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

2

Toda organización está compuesta por un elemento fundamental e imprescindible, que son las personas que la componen. Como tales, son capaces de aprender, crear, conseguir, compartir y trasladar el conocimiento de unas a otras.

Es necesario un tipo de liderazgo que fomente este tipo de procesos y relaciones para poder adaptarse a un mundo cambiante y cada vez más globalizado y poder obtener así, una ventaja competitiva. Pero también es necesario que las organizaciones estén dispuestas a contar con su principal recurso: el humano. Para ello, deben proteger su seguridad y su salud, se debe integrar la salud laboral dentro de todos los ámbitos de la organización, no solo por un mandato legal y un derecho fundamental de las personas, sino como una política de empresa que apuesta por las personas que la componen.

El derecho a un "entorno de trabajo seguro y saludable" ha sido incluido dentro de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta Declaración fue adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, pero no ha sido hasta la 110ª reunión, celebrada en el año 2022, cuando se enmendó esta Declaración y se añadió este quinto principio y derecho fundamental.

Tal y como remarca Guy Ryder, Director General de la OIT, en su prefacio "La seguridad y salud en el trabajo es un objetivo en movimiento. Se producen algunas mejoras a la vez que van surgiendo nuevos riesgos laborales con cada innovación técnica o cambio organizativo. Los riesgos físicos pueden verse agravados por los problemas de salud mental y el acoso y la violencia en el trabajo".

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) establece la siguiente definición de "Organización del Trabajo"[1]:

"La organización del trabajo se refiere a la división del trabajo, la coordinación y el control del trabajo: cómo se divide el trabajo en tareas, cómo se agrupan las tareas en puestos y asignaciones, las interdependencias entre los trabajadores y cómo se coordina y controla el trabajo para cumplir los objetivos de la organización. Abarca las tareas realizadas, quién las realiza y cómo se realizan en el proceso de fabricación de un producto o prestación de un servicio. Por tanto, la organización del trabajo se refiere a cómo se planifica, organiza y gestiona el trabajo dentro de las empresas y a las opciones sobre una serie de aspectos como los procesos de trabajo, el diseño de los puestos, las responsabilidades, la asignación de tareas, la programación del trabajo, el ritmo de trabajo, las normas y los procedimientos y los procesos de toma de decisiones."

[1]Fuente: Home | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Ya en el ámbito estatal, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST) indica que *"En la organización del trabajo es importante tener en cuenta no solo los criterios productivos sino también la seguridad y la salud, ya que los efectos de unas condiciones organizativas desfavorables pueden afectar gravemente tanto a la salud de las personas como a la productividad de la empresa. Además del tiempo de trabajo, las condiciones organizativas deben considerar otros factores como el contenido de la tarea, la autonomía, el rol en la organización, el trabajo en solitario y, por supuesto, anticiparse a posibles situaciones de acoso y violencia."* (Identificación y control de los riesgos laborales en pymes. Ficha 6: Organización del trabajo - Año 2023).

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 recoge también entre sus objetivos cuestiones relacionadas con la organización de trabajo. Así, en el OBJETIVO 2: Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva, incluye varios párrafos asociados a la organización del trabajo:

- *"El futuro del trabajo viene marcado por la confluencia de diversos factores y tendencias en el ámbito económico, medioambiental y social, que están propiciando cambios en el tejido empresarial, en las relaciones laborales y de la organización del trabajo, así como en los riesgos a los que está expuesta la población trabajadora. La interdependencia de estos factores hace que las políticas públicas deban alinearse para afrontarlos desde un enfoque integral y buscar soluciones que antepongan la salud de las personas a cualquier otra prioridad."*

- *"El desarrollo tecnológico, y en particular la digitalización, presenta oportunidades desde la óptica de la prevención de riesgos laborales (monitorización, formación online, apps para identificación y evaluación de riesgos, etc.), pero también puede dar lugar a riesgos nuevos o emergentes derivados del uso de la propia tecnología (robotización, inteligencia artificial, plataformas colaborativas, etc.), de la organización del trabajo (teletrabajo, trabajo a distancia, virtualización, etc.) o de las nuevas formas de empleo, con una mayor prevalencia de riesgos ergonómicos y psicosociales."*

- *"Las exigencias de las tareas cada vez llevan implícita mayor carga mental, incrementada por las nuevas formas de organización del trabajo. Según datos de la Encuesta de Población Activa 2020, un 32% de la población ocupada refiere estar expuesta a presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo con potenciales efectos sobre la salud mental, siendo este porcentaje muy similar en hombres y mujeres. No obstante, estas exigencias no se distribuyen por igual en todos los sectores, destacando la prevalencia en sectores tan dispares como el sanitario (49% de la población ocupada) o el financiero (46%)."*

Nuestra Constitución española de 1978, en su artículo 40.2 establece que *"los poderes públicos (…) velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados"*.

Como resultado de este mandato constitucional, y de la transposición de la Directiva marco 89/391 sobre salud y seguridad en el trabajo, nace nuestra Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), pilar fundamental para la protección de la salud de las personas trabajadoras, mediante el establecimiento de medidas de prevención ante los riesgos a los que se encuentren expuestos con motivo de su trabajo.

La LPRL hace alusión a la organización del trabajo en distintos artículos:

- **Artículo 15.** Principios de la acción preventiva. Indica la necesidad por parte de las empresas de planificar la prevención, para lo que deberá buscar *"un conjunto coherente que integre en ella la técnica, **la organización del trabajo,** las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo."*

- **Artículo 17.** Equipos de trabajo y medios de protección. En el punto 2 establece que: *"El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de **organización del trabajo".***

- **Artículo 33.** Consulta de los trabajadores. En el punto 1 habla de que el empresario: *"…deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:*

a) *La planificación y la **organización del trabajo** en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.*

- **Artículo 39.** Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud. En el apartado 1 nos dice que el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) *Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, **organización del trabajo** e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva." (El artículo 16 hace referencia al Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.).*

Para poder llevar a cabo una correcta gestión de la organización del trabajo dentro de las empresas, es necesario conocer los factores de riesgos a los que se puede estar expuesto, para poder a partir de ahí, adoptar las medidas preventivas más adecuadas en función del tipo de empresa, la plantilla, sector, etc.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FACTORES DE RIESGO

3

3.1. FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO

Los factores relacionados con el puesto de trabajo son aquellas condiciones del trabajo asociadas con el puesto a ocupar y con las tareas y funciones concretas que se deben llevar a cabo.

Cuando las condiciones de trabajo son las correctas, se favorece el desarrollo de las competencias personales y laborales y como consecuencia se generan niveles mayores de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de motivación, consiguiendo que las personas trabajadoras obtengan una mayor experiencia y competencia profesional.

Sin embargo, cuando las personas trabajadoras tienen que desarrollar su actividad expuestas a condiciones inadecuadas, aparecen los riesgos para su salud y su seguridad. Las condiciones de un puesto de trabajo que favorecen la salud de los trabajadores y trabajadoras, junto a la optimización de su rendimiento, aumentan su satisfacción laboral y podemos resumirlo en:

Contenido de trabajo satisfactorio
- Relación transparente entre las tareas y objetivos.
- Realizar variedad de tareas.
- Aplicar los conocimientos y aptitudes de las personas trabajadoras.
- Posibilidad de inspeccionar el propio trabajo.

Oportunidades para un trabajo satisfactorio
- Facilitar poder aprender cosas nuevas.
- Dar facilidades en la formación de las personas trabajadoras.
- Favorecer la posibilidad de promoción.
- Aumentar la exigencia de estar al día.

Relaciones para un trabajo satisfactorio
- Facilitar el intercambio y la comunicación con los demás.
- Apoyo y reconocimiento de los compañeros y compañeras.

(Lista no exhaustiva de elaboración propia en base a la NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, del INSST)

Entre los factores de riesgo a los que las personas trabajadoras se pueden ver expuestas en relación con su puesto de trabajo y sus tareas, encontramos:

1. Carga de trabajo:

Entendiendo ésta como, el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral y viene determinada por la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales) y el grado de movilización del sujeto, es decir, el esfuerzo que debe realizar para llevar a cabo la tarea. Esta carga de trabajo vendrá determinada también por las características individuales (edad, formación, experiencia, …).

La realización del trabajo requiere exigencias psíquicas y físicas, pudiendo clasificar la carga de trabajo en función del predominio de una u otra. Hablaríamos de carga física si el trabajo es predominantemente muscular y carga mental si las exigencias del trabajo implican un mayor esfuerzo intelectual o cognitivo.

• **Carga física:** Sería el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral. Se incluirían principalmente los sobreesfuerzos físicos, posturas forzadas y manipulación manual de cargas.

• **Carga mental:** La carga mental está determinada por la cantidad y tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo, es decir al grado de procesamiento de información que realiza una persona para desarrollar su tarea. Podríamos definir, por tanto, la carga mental como el nivel de actividad intelectual necesario para desarrollar el trabajo. Por tanto, la carga mental será el resultado de la diferencia entre la capacidad o recursos de una persona y las demandas que le vienen impuestas por una tarea específica de índole intelectual.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

Carga física:

• Uso de medios auxiliares de carga.
• Combinar los esfuerzos estáticos y dinámicos en el desarrollo de las tareas.
• Combinar o alternar la postura de trabajo de pie con otras posturas como sentado o en movimiento.
• Intentar situar dentro del campo de trabajo los elementos de mando, control y accionamiento.
• Al realizar manipulación manual de cargas no se debe sobrepasar, en condiciones ergonómicamente favorables, los 25 Kg de peso para los hombres de 20 a 45 años ni de 20 Kg para los hombres menores de 20 años y mayores de 45 años (Fuente: Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas. INSST. Año 2024).
• Al realizar manipulación manual de cargas no se debe sobrepasar, en condiciones ergonómicamente favorables, los 20 Kg de peso para las mujeres de 20 a 45 años ni de 15 Kg para las mujeres menores de 20 años y mayores de 45 años (Fuente: Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas. INSST. Año 2024).

Carga mental:

• Reducir o aumentar la carga de trabajo en función a las características de la persona trabajadora.
• Reorganizar el tiempo de trabajo con pausas y descansos.
• Rediseñar los lugares de trabajo: iluminación, ambiente sonoro adecuado, adecuar espacios, etc.
• Recursos y ayudas eficaces para que la carga de atención y memoria sean eficaces.
• Dotar a las personas trabajadoras de mayor formación, adaptada a sus funciones y tareas, así como mayores destrezas y habilidades en el trabajo.

2. Jornada de trabajo y tiempo de trabajo:

La jornada laboral es el tiempo que cada persona trabajadora dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses. El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más clara sobre la vida diaria y sobre la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

La distribución del tiempo de trabajo es para la empresa un factor de rendimiento, de costo de producción, de utilización óptima de la capacidad de la instalación y, por consiguiente, de eficacia.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

• Introducir períodos de reposo regulares y suficientes.
• Establecer pausas bien repartidas en el tiempo y en un lugar tranquilo.
• Establecer tiempos de descanso suficientes entre las jornadas de trabajo.
• Permitir y fomentar la participación de las personas trabajadoras en la elección de los periodos vacacionales.
• Permitir la autogestión de las tareas a realizar a lo largo de la jornada y tiempo de trabajo.

3. Trabajo a turnos y trabajo nocturno:

Tanto el trabajo a turnos como el trabajo nocturno suponen una ordenación del tiempo de trabajo distinta que altera en gran medida el equilibrio biológico y los ritmos circadianos de cada individuo.

Tal y como establece el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 36.3 *"Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas".*

Siguiendo con el mismo Real Decreto, en el artículo 36.1 *"se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias".*

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Dar a conocer la planificación de turnos de trabajo con tiempo suficiente.
- Respetar la planificación.
- Respetar los períodos de descanso.
- Permitir y fomentar la participación de las personas trabajadoras para la elección de turno de trabajo.
- Proporcionar flexibilidad para las situaciones personales y familiares de las personas trabajadoras, facilitando la conciliación con la vida personal-familiar.

4. Ritmo de trabajo: es el tiempo necesario para realizar una determinada tarea. Los ritmos de trabajo muy intensos generan una mayor demanda de esfuerzo mental, por lo que producen fatiga. El tener que trabajar bajo un ritmo de trabajo intenso es uno de los factores fundamentales que originan insatisfacción laboral y estrés, al depender generalmente el trabajo y el salario recibido de la cantidad producida por unidad de tiempo.

Las ocupaciones laborales que van unidas a un ritmo de trabajo elevado, favorecen la insatisfacción, la desmotivación y el absentismo, desfavoreciendo el trabajo en equipo.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Adoptar medidas encaminadas a que las personas trabajadoras controlen el propio trabajo y poder conseguir la autonomía y capacidad de decisión suficiente que mitigue un ritmo de trabajo elevado y constante.
- Controlar y tomar pausas y descansos suficientes que promuevan la recuperación mental y física.
- Adecuar las demandas laborales a nuestras capacidades, disponiendo de tiempo de trabajo adecuado y recursos suficientes.
- Dotar de formación adecuada para que las personas trabajadoras puedan desempeñar adecuadamente sus tareas.
- Uso adecuado de la cantidad y calidad de la información recibida y manejada.

5. Factores ambientales: Son aquellos que hacen referencia al ambiente que rodea al puesto de trabajo. Entre ellos estaría el ruido, la iluminación, la temperatura y humedad, así como las condiciones relacionadas con el diseño y espacio de trabajo, ya que podrían provocar efectos negativos en la salud.

Existe diversa normativa reguladora de los factores ambientales, que enumeramos a continuación:

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo: entre otras, establece las condiciones mínimas de iluminación de los lugares de trabajo; la velocidad del aire; temperatura, humedad y ventilación; el orden, la limpieza y el mantenimiento;

- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, que determina la iluminación general y la especial y garantiza unos niveles adecuados de iluminación y unas relaciones adecuadas de luminiscencia entre pantalla y entorno.

- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, estableciendo, entre otras cuestiones, los valores límite de exposición.

- Real Decreto-Ley 4/2023 de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas (Disposición final primera).

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Establecer 2 metros cuadrados de superficie libre por persona trabajadora.
- Establecer una separación suficiente entre los elementos materiales del puesto.
- Orden, limpieza y mantenimiento adecuados de los lugares de trabajo.
- Disponer de sistemas de iluminación óptimos que faciliten un buen ambiente visual de trabajo.
- Evaluar los niveles de ruido de los lugares de trabajo no superando los niveles de ruido establecidos por la normativa.
- Evaluar igualmente la iluminación, temperatura y velocidad del aire de los lugares de trabajo, evitando que generen riesgos para la salud o sean fuente de incomodidad en el puesto de trabajo.
- Establecer protocolos de actuación y medidas preventivas adecuadas ante exposiciones a temperaturas extremas por frío o por calor.

6. Contenido de la tarea: Considerando éste como al grado en el que el conjunto de tareas que realiza la persona trabajadora conlleva una mayor o menor variedad de capacidades, responden a sus necesidades y expectativas y permiten su desarrollo personal y psicológico. Entre los factores que pueden conllevar un riesgo para las personas trabajadoras encontramos las tareas repetitivas, el trabajo rutinario y monótono, tareas complejas que no se ajusten a las destrezas y conocimientos de la persona trabajadora o, por el contrario, a tareas que considere que carecen de sentido, entre otras.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Rotar los puestos de trabajo, reduciendo la monotonía y la rutina y favoreciendo el conocimiento global de las tareas.
- Redistribuir el tiempo de trabajo, para que un aumento de tareas no implique un aumento de la carga de trabajo.
- Dotar de autonomía e independencia a las personas trabajadoras.
- Adecuar del trabajo y el nivel de exigencias según las capacidades y formación de la persona trabajadora.
- Facilitar la información adecuada para una buena realización del trabajo.
- Favorecer unas buenas relaciones entre mandos intermedios y responsables y personas trabajadoras.
- Evitar los trabajos solitarios o en aislamiento.
- Dar formación adecuada sobre las tareas a desempeñar.

7. Autonomía y control: Entendiendo la autonomía como la disponibilidad o iniciativa de las personas trabajadoras para poder planificar y desarrollar su trabajo, o bien, como el margen de discrecionalidad que tienen en cuanto a la forma de realizar su labor. La autonomía se refiere al nivel de independencia del que dispone el trabajador o trabajadora para organizar su trabajo y para tomar decisiones respecto a éste. Por otro lado, entendemos por control la capacidad de las personas trabajadoras para influir realmente en lo que sucede en su entorno laboral.

Esta libertad de actuación sobre las tareas influye de manera clara sobre el nivel de satisfacción de la persona trabajadora. Por el contrario, un nivel de control en el trabajo deficitario, puede provocar una pérdida de motivación laboral, ya que la persona puede sentir que no se cuenta con él como persona autónoma y responsable a la hora de realizar las tareas.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Delegar funciones para favorecer la participación de las personas trabajadoras en la resolución de problemas vinculados a su tarea, aumentando su motivación.
- Huir de los estilos de mando paternalistas y autoritarios.
- Evitar tareas monótonas, rutinarias y repetitivas de manera prolongada.
- Favorecer una buena comunicación y unas buenas relaciones entre las personas trabajadoras y grupos de trabajo.
- Favorecer una formación e información correctas que facilite a la persona trabajadora decidir el ritmo de trabajo, así como la duración y cantidad de las pausas y, si fuera posible, el horario de trabajo.
- Realizar una planificación adecuada sobre cambios de turno, métodos de trabajo, tareas y funciones y personas responsables de llevarlas a cabo.

8. Trabajo en aislamiento o en solitario: como su nombre indica, nos referimos a trabajos en aislamiento a aquellos que se desarrollan en soledad, sin tener contacto con otras personas dentro del mismo lugar de trabajo. Las personas que realizan estos trabajos no tienen contacto visual con otras personas y no pueden oír ni ser oídos sin el uso de mecanismos diversos de comunicación, como teléfono, correo electrónico, etc.

Realizar el trabajo solo, es en sí un factor de riesgo laboral, pero también aumenta la probabilidad de estar expuesto a otros factores de riesgo, así como que las consecuencias sobre la salud se agraven en caso de materializarse el daño.

El trabajo en aislamiento puede producir un desequilibrio a nivel socio afectivo y cognitivo, también puede producir aburrimiento o un descenso en la vigilancia, así como una alteración en la percepción del tiempo, entre otros.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Realizar un estudio detallado del puesto para determinar si realmente el trabajo tiene que ser desarrollado en situación de aislamiento.
- Tomar medidas para reubicar el puesto de trabajo, realizando cambios en los turnos y horarios para evitar trabajar solo.
- En caso de ser inevitable el trabajo en solitario, adoptar medidas de asistencia rápida y eficaz para la persona o personas que trabajen solas,

en función de los riesgos a que se hallen expuestos.
• Informar y formar adecuadamente a la persona trabajadora, favoreciendo así un buen desempeño de las tareas. Aumentar el margen de decisión de la persona trabajadora en solitario para reducir los posibles fallos o errores en su trabajo y el estrés provocado por no tener ayuda inmediata en caso de dudas.
• Establecer canales de comunicación que promuevan buenas relaciones entre la persona trabajadora y los compañeros o compañeras cercanas.
• Para el trabajo en solitario es necesario contar con las aptitudes apropiadas, siendo fundamental no sólo tener un conocimiento adecuado de las tareas, experiencia en puestos similares, conocimiento de los equipos de trabajo a utilizar, etc., sino también disponer de los requisitos psicológicos necesarios que permitan afrontar la realización de tareas en soledad, controlando los miedos y angustias de verse solo o sola y poder enfrentarse a situaciones problemáticas a solventar por sí mismo.

3.2. FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN

Existen una seria de factores de riesgo que están relacionados directamente con el tipo de organización. Estos son:

1. Comunicación en el trabajo: La comunicación supone un proceso mediante el cual los individuos interaccionan entre ellos, con la finalidad de influirse mutuamente. Las relaciones que se dan dentro de una organización laboral, entre los miembros que la componen, se crean gracias a la comunicación, asignando y delegando funciones y estableciendo compromisos.

La comunicación es tarea de cada miembro de la organización, aunque la responsabilidad de iniciar y mantener una comunicación adecuada recae en los directivos y directivas. Todas las personas que componen el organigrama de una empresa deberán participar en esta comunicación, ya que, para que el buen desempeño del trabajo y poder garantizar un ambiente laboral saludable, es necesario que esta comunicación sea buena y efectiva, tanto con empleados y empleadas, clientes, accionistas y otras entidades, reduciendo así la probabilidad de aparición de riesgos psicosociales, entre otros.

Los elementos que intervienen en un proceso de comunicación son el emisor, el código de comunicación, el mensaje, el receptor y los canales de comunicación. Será sobre estos elementos sobre los que se deberá actuar para que exista una comunicación efectiva.

Entendemos que una comunicación es efectiva "cuando existe coherencia entre el lenguaje corporal y el verbal escogiendo el momento, las palabras y la actitud apropiada".[2]

ALGUNAS RECOMENDACIONES

• Establecer canales formales de comunicación dentro de la empresa.
• La comunicación se debe transmitir de forma clara. Para ello el lenguaje que se exprese y la manera en la que se transmite deberá ser accesible para las personas a las que va dirigidas.
• Establecer informes periódicos con las tareas realizadas, las planificadas y cualquier otro asunto pendiente.
• Establecer reuniones quincenales o mensuales grupales para tratar diversos asuntos e incluso para simplemente comunicarse y establecer mayor cohesión entre las personas que conforman la empresa, departamento, etc.
• Establecer reuniones individuales para establecer mayor cercanía con las personas que conforman la empresa.
• Permitir a las personas trabajadoras realizar sugerencias a sus superiores.
• Formar a las personas trabajadoras, mandos intermedios y directivos y directivas en comunicación efectiva.

2. Estilos de mando: El estilo de mando influye claramente en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre las personas trabajadoras y entre éstas y los jefes/jefas o responsables, porque las actitudes del superior repercuten directa o indirectamente en los empleados y empleadas bajo su mando y en el clima laboral. Los distintos estilos de dirección o del ejercicio del mando suelen nacer de la combinación de varios de ellos, siendo los principales patrones o modelos el autoritario, democrático o pasivo.

Actualmente se tiende a intentar aplicar nuevas formas de organización del trabajo, y por consiguiente, distintos modelos de estilos de mando, huyendo del modelo autoritario o pasivo y acercándose a modelos más democráticos.

[2]NTP 685: La comunicación en las organizaciones. INSST. Año 2018 (Actualizada a 26/09/2024)

No existe un único modelo de organización del trabajo que sea válida y eficaz para todas las organizaciones, debiendo buscar el que más se adecúe a las características de la empresa y que a la vez, protejan la salud de las personas trabajadoras que la componen. Tal y como establece la NTP 581: Gestión del cambio organizativo, del INSST, para estos nuevos sistemas de organización del trabajo sería necesario:

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Reemplazar la toma de decisiones vertical, descendente y autoritaria, por otra en la que se promueva la participación de otros niveles jerárquicos.
- Crear estructuras alternativas frente a la planificación centralizada.
- Cambiar el sistema basado en esferas de competencia y control central, por un sistema de responsabilidad a la vez individual y colectivo.
- Transformar las órdenes en objetivos acordados.

3. Participación en la toma de decisiones: La participación en la toma de decisiones en la empresa favorece que las personas trabajadoras se sientan parte de la empresa y aumente así su implicación y compromiso con ella. Además, aporta una serie de ventajas, como son la promoción de la comunicación en todas las direcciones; ayuda a que las personas trabajadoras puedan aportar nuevas ideas creativas que ayuden a la empresa; permite saber cómo se siente y qué piensa el trabajador o trabajadora tanto dentro como fuera de la empresa y las decisiones se vuelven más completas cuando se cuenta con más puntos de vista, entre otras.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Promover la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones dentro de la organización, estableciendo para ello canales de comunicación formales y dando a conocer de manera correcta estos canales.
- Esta participación debe ser percibida por las personas trabajadoras como algo equitativo, es decir, que esta participación no genere desigualdad. Para ello será necesario, en ocasiones, incrementar el nivel de participación de algunas personas o reducir la de otras, con el fin de que esta participación se perciba como equitativa, especialmente cuando dentro la organización se le da mucho valor.
- Fomentar el desarrollo dentro de la organización, ya que en la medida en que las personas aprendan a participar en la toma de decisiones, se promueve el desarrollo de sus capacidades analíticas, de debate y decisionales.
- Promover una cultura de apertura al debate y la deliberación colectiva dentro de la organización, siendo una característica importante de las "organizaciones que aprenden".

4. Definición de competencias: Hablamos de competencias para referirnos a las características que subyacen a la persona y que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo. Estas características pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes o valores o en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta. Se trata de cualquier característica individual que se pueda medir de modo fiable y cuya relación con la actuación en el puesto de trabajo sea demostrable. Es una capacidad de tipo potencial, ya que hace mención a lo que la persona es capaz de hacer, no a lo que hace siempre en cualquier situación.

El objetivo fundamental de definir las competencias es identificar aquellas características necesarias o requeridas de las personas trabajadoras, las cualidades y habilidades que puedan resultar eficaces para las tareas a desempeñar dentro de la empresa. Cuando existe una adecuación entre las competencias de la persona y las requeridas para el puesto el ajuste será óptimo. Cuando no existe este ajuste, puede llegar a derivar en daños para la salud de las personas que ocupan dichos puestos.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Definir el perfil necesario para cada puesto de trabajo de la organización, incluyendo las tareas y actividades principales, la formación y experiencia requerida para su desempeño.
- Establecer las habilidades y capacidades que se espera para cada puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo vaya a ocupar, así como las competencias técnicas o conocimientos necesarios para desempeñar correctamente la actividad.
- Dar a conocer la definición de competencias de cada puesto de trabajo entre las personas trabajadoras, para que éstas puedan saber qué se espera de su desempeño dentro de la organización. En caso de no contar con alguna de ellas, fomentar a través de la formación continua, su desarrollo.
- Tomar decisiones dentro de la organización de manera objetiva y con criterios homogéneos.
- Integrar de manera óptima los equipos de trabajo, favoreciendo la consecución de los objetivos del equipo, departamento o empresa.
- Intentar reducir el choque o barrera generacional que en ocasiones conlleva un distanciamiento y un aumento de barreras entre las personas trabajadoras de la organización.

Características de la empresa: El entorno de trabajo tiene influencia en el estado físico, psíquico y social de las personas trabajadoras. Entre otras características tienen repercusión el tamaño de la empresa, la localización y la imagen social de la empresa, el diseño del lugar de trabajo y la actividad a la que se dedica, entre otras.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Establecer medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar, que aumenten la satisfacción de las personas trabajadoras.
- Fomentar la participación de las personas trabajadoras y sus representantes en la adopción de medidas preventivas a implantar.
- Fomentar la formación de las personas trabajadoras, así como su promoción dentro de la empresa.

6. Ambiente de trabajo y relaciones interpersonales: El ambiente de trabajo (ambiente social) existente en los puestos de trabajo va a incidir directamente sobre la salud psicológica de las personas trabajadoras, pudiendo disminuir o aumentar el estrés o influir positivamente en sus consecuencias cuando éste es saludable, pero cuando es inadecuado puede suponer un factor de riesgo psicosocial importante.

Las relaciones interpersonales hacen referencia a aquellas conexiones personales establecidas entre los individuos que conforman una organización, configurándose como un aspecto esencial y presente en todas las personas trabajadoras. Las relaciones se pueden dar entre compañeros y compañeras, entre estos y sus supervisores o jefes y jefas, y también con los clientes o personas trabajadoras de otras empresas.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Dar mayor importancia a la mejora de la comunicación interna entre las personas trabajadoras, y entre éstas y mandos intermedios, responsables, coordinadores, etc.
- Aceptar la diversidad y pluralidad de etnias, religiones, creencias políticas, orientación sexual, etc., condenando cualquier comportamiento discriminatorio.
- Fomentar una apertura mental en directivos, mandos intermedios y personas trabajadoras a nuevas ideas, incluyendo las procedentes de sus subordinados.
- Favorecer un ambiente de respeto y apertura generalizada dentro de la organización.
- Comportamiento ético e íntegro en las personas directivas.

7. Ambigüedad y conflicto de rol: Entendiendo como rol el "papel" que cada una de las personas representa dentro de una empresa. Es el conjunto de expectativas de conducta asociadas al puesto, un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeña el puesto, con independencia de la persona que sea.

Este papel, generalmente, representa la forma en que se espera que realice el trabajo; y suele estar vinculado al trabajador o trabajadora, compañeros o compañeras que desempeñan el mismo rol, y terceras personas cuyos roles interactúan con dicha persona trabajadora.

La ambigüedad de rol es una importante fuente de estrés para las personas trabajadoras al provocar tensión, descontento o baja autoestima, e incluso aumento del pulso y de la presión sanguínea.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Establecer sistemas de comunicación efectivos.
- Definir objetivos y políticas de empresa claros.
- Definir las responsabilidades y funciones de cada persona trabajadora.
- Fomentar la consulta y participación de las personas trabajadoras.
- Informar a las personas trabajadoras sobre los resultados del trabajo.

8. Precariedad laboral: Las políticas de empresas donde prevalece la inestabilidad en el empleo y la inseguridad laboral, la contratación temporal y las reducciones de plantilla, entre otras, desemboca directamente en una mayor probabilidad de padecer daños en la salud de quienes lo padecen, especialmente aquellos relacionados con su salud mental.

Esta situación se ve agudizada por la proliferación de las plataformas digitales y su organización del trabajo, tal y como se refleja en el Informe PRESME: Precariedad laboral y Salud Mental[3]: *"la economía de las plataformas digitales ilustra muy bien esta preocupante realidad. Amenazados por un mercado laboral flexible, casi "líquido", los trabajadores y las trabajadoras se ven sometidos a salarios exiguos, a una disciplina constante pero invisible, a no controlar el tiempo, a estar siempre disponibles. El individuo es jurídicamente libre, pero su tiempo laboral no le pertenece. Se ve sometido y obligado a internalizar una disciplina asfixiante que le esclaviza y aliena. Esa tóxica forma de trabajar es hoy una realidad demasiado común, de modo que el "mal empleo" penetra en los cuerpos y en las mentes de las personas generando daños en la salud, sufrimiento psíquico y trastornos mentales".*

[3]Autoría: Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España. Editado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, año 2023.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

- Anteponer la contratación indefinida a la temporal.
- Respetar los horarios de trabajo, tiempos de descanso y vacaciones.
- Fomentar la desconexión digital.
- Dar un buen trato a las personas que finalicen la relación laboral con la empresa.
- A través de la negociación colectiva, alcanzar acuerdos que mejores las condiciones laborales de las personas trabajadoras más vulnerables.

3.3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

La Psicosociología del Trabajo, aborda las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamadas factores psicosociales desde la perspectiva de la prevención de los riesgos laborales en situaciones en las que las condiciones de trabajo son malas, deficientes y/o adversas, o debidas a un diseño inadecuado, o bien por un desarrollo o implantación en la organización que interaccionan con las expectativas, necesidades, capacidades y/o actitudes de las personas trabajadoras. Éstas impactan negativamente sobre su seguridad, salud y bienestar, convirtiéndose entonces en una fuente de riesgo que es preciso gestionar.

Los factores de riesgo psicosociales son necesario evaluarlos e intervenir sobre ellos mediante una adecuada planificación preventiva, de cara a poder eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos.

"El marco legal de referencia aplicable a los riesgos psicosociales es la normativa de carácter general que regula la prevención de riesgos laborales, es decir, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). De este modo, son de aplicación al ámbito psicosocial las obligaciones generales contenidas en el Capítulo III de la LPRL sobre Derechos y Obligaciones, en sus Art. 14 a 29 y derivadas del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y del correlativo deber de protección de la empresa".[4]

El comité mixto OIT-OMS (Organización Internacional del Trabajo – Organización Mundial de la Salud) define los riesgos psicosociales como "las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las

[4]Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. INSST Año 2022.

capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo". Más específicamente, el INSST, siguiendo a la OIT, los define como *"las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador".*

FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Son **factores psicosociales** aquellas condiciones presentes en un entorno laboral y que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea[5].

Hablamos de **factores de riesgo psicosocial** cuando las condiciones del trabajo están diseñadas o implantadas de manera inadecuada o deficiente y estos factores psicosociales se convierten en un riesgo potencial, pudiendo afectar negativamente, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto al bienestar y la salud de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo a desempeñar.

Los factores de riesgos psicosociales derivan principalmente de:

- El contenido del trabajo a desempeñar.
- La organización del trabajo y el diseño de los puestos.
- La carga, el tiempo y el ritmo del trabajo, así como la posibilidad de desconexión del puesto de trabajo.
- La participación y el control del puesto de trabajo y las oportunidades que genere dicho puesto (desarrollo profesional y posibilidades de promoción).
- La introducción de nuevas tecnologías o la realización de trabajos peligrosos.
- Los roles adoptados en un grupo de trabajo u organización.
- Las relaciones laborales e interpersonales.
- Las posibilidades de conciliación de la vida personal y laboral.

[5]NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. INSST, NTP 926: Factores psicoso-ciales: metodología de evaluación. INSST y NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psi-cosociales. INSST

La exposición a factores de riesgo psicosocial puede provocar consecuencias negativas a nivel psicológico, físico y social para las personas trabajadoras, pudiendo padecer:

• **Estrés laboral:** Proceso en el que intervienen diversos factores: por una parte, la situación (demandas) y por otra, las características de la persona trabajadora (recursos). La situación de estrés laboral se produce cuando las demandas laborales superan los recursos, pero también cuando éste se ve expuesto a eventos críticos. El estrés es por tanto la respuesta del organismo a las amenazas que recibe, y a las percepciones de riesgo que sufre.

Algunos de los factores que pueden desencadenar estrés laboral son el exceso de trabajo o la falta de éste, la falta de recompensa por el rendimiento laboral, no tener la oportunidad de exponer quejas, la falta de control sobre la tarea, la ausencia de una descripción clara de las funciones del puesto o conflicto y ambigüedad de rol, falta de formación, políticas rígidas, malas relaciones interpersonales, entre otras.

• **Acoso psicológico laboral:** Según la NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: Definición, del INSST se entiende como acoso psicológico laboral la *"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".*

Entre los aspectos relacionados con la organización del trabajo que pueden favorecer la aparición de este riesgo psicosocial serían la existencia de una cultura organizativa permisiva con este tipo de comportamientos, falta de normas morales en la organización, empleos inestables o inseguros, malas relaciones interpersonales, altos niveles de exigencia laboral, canales inadecuados de comunicación, estilos de mando autoritarios, etc.

• **Síndrome de estar quemado o Burnout:** Tal y como establece la NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y procesos de generación del INSST, *"Las consecuencias individuales o síntomas que caracterizan el síndrome y partiendo de un enfoque psicosocial, el burnout se ha conceptualizado como un síndrome con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional es una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo".*

El Burnout se desarrolla tras un proceso continuo, es decir, no surge de manera súbita,

la persona trabajadora lo va experimentando de forma progresiva. Éste desemboca en agotamiento emocional, despersonalización, sensación de baja realización personal y síntomas físicos como cansancio y malestar.

• **Depresión laboral:** La depresión laboral podemos definirla como un síndrome caracterizado por una tristeza profunda, abatimiento, falta de motivación y pérdida de interés por las cosas de las que antes se disfrutaba. La depresión es una enfermedad con efectos físicos y psíquicos que va más allá de una sensación de tristeza. Es un término íntimamente relacionado con la Insatisfacción Laboral. Estamos ante una enfermedad que afecta al organismo, a la mente y a la manera de sentir y pensar que suele ir asociada a un bajo rendimiento y a un aumento del absentismo laboral.

La depresión laboral normalmente no deriva de una única causa, generalmente se desencadena por problemas de comunicación y conflictos con otras personas trabajadoras y/o superiores, tener excesivas responsabilidades y en ocasiones, no son acordes con salario, no sentirse valorado como profesional, estar expuesto a excesivas situaciones de estrés, estar inmerso en un ambiente laboral altamente tóxico, o tener la sensación de que no se tiene el control de nada, entre otros.

• **Insatisfacción laboral:** La insatisfacción laboral podemos definirla como el grado de malestar experimentado por la persona trabajadora en relación con su trabajo, pudiendo ser ocasionada por factores laborales, ambientales y personales.

No existe una definición universalmente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral, si bien la NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción del INSST; la define de manera más específica ***"como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".*** La satisfacción laboral cobra interés puesto que nos indica la habilidad de la organización para satisfacer (o insatisfacer) las necesidades de las personas trabajadoras que la conforman. El grado de insatisfacción o satisfacción laboral va a variar en función de la persona y de las condiciones de trabajo a las que estén sometidas.

• **Acoso sexual:** La Nota Técnica Preventiva 507: Acoso sexual en el trabajo (INSST) establece que *"la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si*

a. *Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.*

b. *La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o*

c. *Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato".*

Siguiendo con la NTP, se establecen dos tipos de acoso sexual, que serían el Acoso quid pro quo, en el que se produce un chantaje sexual, donde se exige a la persona trabajadora conductas sexuales no deseadas a cambio de conseguir o perder determinadas condiciones laborales. Por otro lado, hablaríamos del acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, donde se generaría un ambiente de trabajo, para la persona trabajadora acosada, humillante, amenazador y hostil.

El acoso sexual afecta muy negativamente al trabajo. Desembocando en una disminución de la productividad, de la motivación, la cantidad y la calidad del trabajo, llegando incluso al abandono del puesto de trabajo.

La salud mental de la persona trabajadora se ve muy afectada, pudiendo sufrir estrés, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, desesperación e indefensión, disminución de la motivación, baja autoestima, traumas emocionales, impotencia, cólera, etc.

• **Violencia en el trabajo:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia laboral como *"el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones".*

Siguiendo lo estipulado en la NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo (INSST) cuando hablamos de violencia en el trabajo o conductas violentas, se suele relacionar con la agresión física, pero se debe ampliar el concepto de violencia que hace referencia a una agresión (pegar, golpear, empujar, disparar, etc.) incluyendo otras conductas susceptibles de violentar a las personas trabajadoras, como aquellas que consisten en conductas amenazantes, intimidatorias, abusivas y de acoso.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

• Identificar y evaluar los riesgos psicosociales.
• Adecuar el trabajo a las habilidades y recursos de las personas trabajadoras.
• Favorecer la participación y control de las personas trabajadoras en la toma de decisiones de la empresa.
• Formar e informar sobre riesgos psicosociales a toda la plantilla, incluyendo a mandos intermedios.
• Establecimiento correcto de funciones, tareas y responsabilidades de cada persona trabajadora.
• Estimular y fomentar las relaciones interpersonales, así como el trabajo en equipo y el respeto entre las personas de la organización.
• Favorecer la estabilidad laboral y la carrera y promoción profesional.
• Establecer protocolos específicos para el acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y para la violencia en el trabajo.
• Fijar unas normas morales claras y un Código de Conducta que marque con claridad las actitudes intolerantes, y que sea conocido por toda la empresa.
• Favorecer la autonomía y control del trabajo, la participación y recibir suficiente información sobre los objetivos a alcanzar en cada puesto de trabajo.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DIGITALIZACIÓN

4

Dentro de los factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo, cobra especial relevancia aquellos que tienen que ver con el avance de las nuevas tecnologías y un mundo cada vez más digitalizado.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, establece en su Objetivo 02 *"Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva"*. como una de sus prioridades el anticiparse a los riesgos nuevos y emergentes generados por la digitalización, fijando como objetivo estratégico la gestión del cambio de las nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la evolución del mundo laboral.

Con tal fin, entre sus líneas de actuación también se presta especial atención a los factores de riesgo psicosocial y a la salud mental de las personas trabajadoras.

Impulsados por los avances tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo, están apareciendo nuevos riesgos para la salud. La digitalización de los procesos, la automatización, la inteligencia artificial y el teletrabajo, entre otros factores, están introduciendo desafíos que requieren una adaptación de las medidas de prevención tradicionales. Aspectos como la interacción hombre-máquina en robótica colaborativa avanzada introducen peligros emergentes no contemplados hasta ahora en evaluaciones previas.

Por otro lado, el teletrabajo se ha visto incrementado en los últimos años y ha traído consigo problemas ergonómicos y de salud mental, como el aislamiento social y la fatiga digital, agravados por el uso prolongado de dispositivos digitales y la falta de puestos de trabajo adecuados y en algunos casos no evaluados por tratarse de un domicilio particular.

La evaluación de todos estos riesgos, junto con la formación de las personas trabajadoras, son estrategias esenciales para la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con estos cambios introducidos por la digitalización.

El estudio sobre los efectos de la digitalización en el mundo del trabajo es necesario para identificar los riesgos nuevos o emergentes y las consecuencias que los diferentes desarrollos tecnológicos traen consigo en las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Es importante tener en cuenta que estos efectos vienen motivados por diversos factores entre los que encontramos:

» **El rápido desarrollo tecnológico, el cual se vincula con la exposición a agentes como los nanomateriales, cambios en los métodos, procesos y organización del trabajo o una menor actividad física, todo lo cual puede desencadenar:**

- Desequilibrios hormonales.
- El incremento de la carga cognitiva y psicológica.
- Accidentes de trabajo inesperados.
- El deterioro de la salud física y el desarrollo de Trastornos Musculoesqueléticos (TME).

» **Los cambios organizacionales que se derivan de la intensificación del trabajo, los nuevos roles laborales, la necesidad de un aprendizaje continuo o el uso expandido de herramientas digitales, lo que conlleva:**

- Un aumento de la carga cognitiva y psicológica.
- Un incremento del estrés laboral y un deterioro de la salud mental.

» **El cambio climático y la necesidad de una transición ecológica para abordar los riesgos.**

» **Los cambios demográficos y la edad de las personas trabajadoras.**

Los anteriores factores pueden suponer y suponen efectos negativos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y, por este motivo, el estudio de ciertos ámbitos de la digitalización es esencial para prevenir riesgos nuevos y emergentes entre los que cobran un papel principal los riesgos psicosociales.

A continuación, vamos a ver algunos de los principales factores de riesgos relacionados con la digitalización:

4.1. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

Nos referimos a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) como 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).

El uso de las TIC en el ámbito laboral permite el acceso, obtención y utilización de

información, la comunicación en tiempo real entre miembros de una empresa, proveedores y clientes, la digitalización de la información, la "movilidad de contenidos" gracias al uso de internet y conexiones inalámbricas, 4G, WIFI, etc.

Todo esto hace 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, cambiando la concepción del espacio físico laboral y posibilitando que la persona trabajadora realice su trabajo en múltiples lugares, usando espacios de trabajo virtuales y dispositivos portátiles con conexión a redes inalámbricas.

La incorporación de las TIC en el ámbito laboral son actualmente un hecho, por lo que se hace necesario realizar evaluaciones de riesgos y adoptar medidas preventivas desde un enfoque multidisciplinar e integral, que mejoren las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y promuevan el bienestar laboral.

Es necesario tener en cuenta que una mala gestión de estas TIC, pueden desencadenar un incremento de la precariedad laboral por la falta de control de las condiciones laborales, la intensificación de la carga de trabajo y las jornadas prolongadas, riesgos derivados de la falta de desconexión digital, un incremento de los riesgos ergonómicos por malas posturas, mala iluminación, posturas forzadas, etc.

4.2. LA INDUSTRIA 4.0

El término "Industria 4.0" o "Cuarta Revolución Industrial" nació a finales de la primera década de los 2000 en Alemania. Hace referencia a la mayor transformación de la estructura de nuestra sociedad en los últimos dos siglos, caracterizada principalmente por la aplicación de las nuevas tecnologías en las empresas y la producción, cambiando radicalmente todos los aspectos relacionados con los aspectos sociales y económicos de prácticamente cada sector industrial.

La Industria 4.0 se apoya en el desarrollo de tecnologías y capacidades como la Robótica, la Inteligencia Artificial (IA), la nanotecnología y el internet de las cosas.

Estas nuevas tecnologías pueden suponer la aparición de nuevos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de manera que los factores organizacionales y psicosociales tomarán más peso con respecto a otros factores de riesgos, y sobre ello se deberá trabajar desde las empresas. A modo de ejemplo, la automatización de los trabajos puede conllevar el poder retirar a las personas trabajadoras de entornos peligrosos en el trabajo con máquinas, pero puede aumentar el estrés y la carga de trabajo que supone no poder adaptarse a estas nuevas tecnologías.

Otros factores de riesgos que pueden verse incrementados son los riesgos ergonómicos al aumentar el trabajo sedentario, el trabajo por internet y con otro tipo de dispositivos móviles en lugares diferentes al puesto de trabajo habitual.

Para muchas empresas, la Industria 4.0 sigue siendo el "próximo objetivo" en el que deberían centrarse, o la tendencia en la que están adoptando actualmente su estrategia si bien es cierto que ya actualmente se habla de la Industria 5.0, partiendo de la idea de que este concepto no se limite a la industria y se aplique en todos los sectores y a todo tipo de empresas, ofreciendo una visión que va más allá de la eficiencia y productividad como únicos objetivos, reforzando el papel de la industria en la sociedad y situando el bienestar de las personas trabajadoras en el centro del proceso.

4.3. TELETRABAJO

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

En base a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, (en adelante, LTD) se entenderá por:

a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

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

- La actividad laboral se desarrolla en lugar diferente del centro de trabajo empresarial, "en el lugar libremente elegido por este" (art. 13.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

• Las nuevas tecnologías en todas sus facetas son claves, al facilitar la comunicación de las personas trabajadoras con la empresa y la realización de su tarea.

Siguiendo con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en la Sección 4ª del Capítulo III establece que "Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo".

El teletrabajo presenta ciertas ventajas, como son la disminución de los accidentes de trabajo "In Itinere" al disminuir los desplazamientos, la disminución de la contaminación al disminuir el uso de vehículos y promueve una mayor facilidad para conciliar vida personal y laboral.

Sin embargo, presenta también una serie de inconvenientes para la salud derivados de, por ejemplo, la prolongación de las jornadas laborales, mayor aislamiento social, el tecnoestrés, la fatiga informática y la conectividad digital permanente, entre otros.

4.4. PLATAFORMAS COLABORATIVAS

Las plataformas colaborativas son herramientas de tecnología de la información que permiten a las personas compartir recursos y crear contenido en línea.

Son soluciones de software, generalmente híbrida, que reúne capacidades de comunicación y colaboración, utilizadas en un espacio profesional virtual común interno o bien abierto, para la intercomunicación entre diferentes entidades y personas.

Existen una serie de características que hacen que las herramientas colaborativas sean muy útiles para el desarrollo de ciertas tareas:

• La optimización de los flujos de trabajo, al tener centralizada toda la información sobre un proyecto hay una mejor visibilidad del trabajo que lleva a cabo cada persona, equipo u organización.

• La fluidez en la comunicación, al proporcionar un espacio de intercambio que facilita que las personas permanezcan en contacto de forma fluida.

• La versatilidad y ubicuidad, ya que suelen ser accesibles desde cualquier lugar, en cualquier momento y desde múltiples dispositivos proporcionando una

significativa ventaja operativa en términos de movilidad.

Así pues, las plataformas colaborativas son espacios digitales en internet, accesibles mediante tecnologías web, aplicaciones móviles o aplicaciones para ordenadores personales, que tienen como objetivo unir en un mismo entorno a profesionales o equipos de trabajo para fomentar su colaboración e interacción. Ejemplos comunes de este tipo de plataformas serían Microsoft Teams, Google Drive o Dropbox.

No obstante, las plataformas colaborativas también presentan una serie de riesgos para las personas trabajadoras, como son:

• Precarización de las relaciones laborales, especialmente en sectores con una oferta de empleo muy superior a la demanda.

• Pueden limitar las coberturas sociales frente a otro tipo de relaciones laborales.

• La competencia entre profesionales en mercados con condiciones laborales o de protección social muy diferentes.

• Riesgos ligados al exceso de confianza en la Inteligencia Artificial y al sesgo de los algoritmos automatizados, que pueden propiciar situaciones de discriminación en la contratación y en la asignación de tareas.

Las condiciones de trabajo con especial impacto en la seguridad y la salud de las personas trabajadoras derivan principalmente de factores de riesgo psicosocial y muy directamente relacionados con los tiempos de trabajo.

ALGUNAS RECOMENDACIONES

• Establecer un marco normativo que defina las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo en relación con los nuevos sistemas y formas de trabajo.
• Fomentar la colaboración entre servicios de prevención, la industria, los interlocutores sociales y las autoridades públicas en materia de investigación e innovación para el desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y tecnologías digitales, teniendo en cuenta los aspectos humanos.
• Establecer un "marco ético" dentro de las empresas para la digitalización y los códigos de conducta.
• Plantear la "prevención a través del diseño" con un enfoque centrado en la persona trabajadora usuaria de la tecnología.
• La participación de las personas trabajadoras en la aplicación de las estrategias en materia de seguridad y salud en cuestiones relativas a la digitalización.
• La evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo aprovechando las oportunidades que ofrecen las Tecnologías habilitadas de las TIC pero considerando, al mismo tiempo, todas las repercusiones a nivel de prevención de riesgos laborales.
• Formación apropiada en el uso y manejo de las TIC. Enseñanza continúa en el uso de las TIC, las APP, los softwares, etc. así como un aprendizaje de nuevos lenguajes informáticos.
• Dotar de una adecuada formación e información de las personas trabajadoras.

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

PROPUESTAS DE UGT-MADRID RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

5

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid, tenemos una serie de propuestas para la mejora de las condiciones de salud y seguridad de las personas trabajadoras de nuestra región. Entre otras medidas a adoptar estarían:

✓ Investigar y desarrollar actuaciones preventivas para aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, por las nuevas formas de organizar el trabajo, así como por la transición ecológica.

✓ Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector y la actividad de la empresa, mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados y delegadas de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

✓ Incorporar en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, los riesgos ergonómicos y los psicosociales, teniendo en cuenta la gestión de la edad, la perspectiva de género, la diversidad generacional y las personas en situación de vulnerabilidad.

✓ Mejorar la formación de los delegados y delegadas de prevención y representantes de las personas trabajadoras, incrementando el número de horas formativas para adaptarla a las nuevas situaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías y la digitalización.

✓ Adoptar medidas preventivas para unas adecuadas condiciones de los lugares de trabajo (ruido, temperaturas, iluminación, etc.) evitando así un aumento de los riesgos para la salud de las personas trabajadoras.

✓ Adoptar medidas encaminadas a que las personas trabajadoras controlen el propio trabajo, fomentando la autonomía y la capacidad de decisión suficiente que mitigue un ritmo de trabajo elevado y constante, así como adoptar medidas encaminadas a reducir la sobrecarga de trabajo física y mental.

✓ Fomentar que las personas trabajadoras puedan controlar sus propios ritmos de trabajo, tomar pausas y descansos suficientes que permitan una correcta recuperación mental y física y adoptar medidas que propicien la desconexión digital.

✓ Realizar una planificación adecuada sobre los turnos de trabajo, las tareas y funciones y las personas responsables de llevarlas a cabo. Para las tareas con mayor carga mental o física, realizar una rotación de los puestos de trabajo, reduciendo la monotonía y la rutina y favoreciendo el conocimiento global de las tareas a llevar a cabo.

✓ Establecer canales de comunicación formales con la empresa y promover la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones.

✓ Establecer en cada puesto de trabajo las habilidades y capacidades que se espera y desea, independientemente de la persona que lo vaya a ocupar, así como las competencias técnicas o conocimientos necesarios para desempeñar correctamente la actividad.

✓ Dar a conocer la definición de competencias de cada puesto de trabajo entre las personas trabajadoras, para que éstas puedan saber qué se espera de su desempeño dentro de la organización. En caso de no contar con alguna de ellas, fomentar a través de la formación continua su desarrollo.

✓ Formar e informar a toda la plantilla de la empresa sobre los riesgos psicosociales, así como establecer protocolos específicos sobre acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

✓ Establecer un código ético en las empresas y dar a conocer entre todos sus miembros, donde se condenen situaciones de violencia en el trabajo y comportamientos discriminatorios o abusivos.

✓ Estimular y fomentar las relaciones interpersonales, así como el trabajo en equipo y el respeto entre las personas dentro de la organización.

✓ Dotar de una continua y adecuada formación e información a las personas trabajadoras para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación utilizadas en la empresa (APP, softwares, etc.) así como un aprendizaje de nuevos lenguajes informáticos, en caso necesario.

TE PODEMOS AYUDAR, PONTE EN CONTACTO CON UGT MADRID, ¡TU SINDICATO!

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO I:
DIRECTRICES BÁSICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES (AÑO 2022) INSST.

Este documento puede descargarse para su uso y consulta en la página web del INSST.: https://www.insst.es/noticias-insst/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022

En la página 10 de esta guía se responde a la siguiente pregunta:

¿POR QUÉ TENGO QUE GESTIONAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES? MARCO LEGAL

"El marco legal de referencia aplicable a los riesgos psicosociales es la normativa de carácter general que regula la prevención de riesgos laborales, es decir, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

De este modo, son de aplicación al ámbito psicosocial las obligaciones generales contenidas en el Capítulo III de la LPRL sobre Derechos y Obligaciones, en sus Art. 14 a 29 y derivadas del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y del correlativo deber de protección de la empresa. Este derecho se materializa en la obligación de identificar y evaluar los riesgos psicosociales, de realizar una adecuada planificación preventiva al respecto, de formar e informar sobre los riesgos psicosociales garantizar a los trabajadores y trabajadoras una adecuada vigilancia periódica de su estado de salud, de adaptar el trabajo a la persona o de velar por garantizar la compatibilidad del trabajo desde el punto de vista psicosocial con las características psicofísicas de la persona y de realizar la pertinente investigación de accidentes que puedan tener, entre sus causas, factores de naturaleza psicosocial.

El deber de protección frente a los riesgos psicosociales se fundamenta además en la protección de varios derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española (CE), como son el derecho a la integridad física y moral (Artículo 15), y el derecho a la consideración debida, a la dignidad de la persona (Artículo 10), a la intimidad (Artículo

18) y a la igualdad de trato y no discriminación (Artículo 14).

Así mismo, cabe señalar que compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) la función de control y exigencia del cumplimiento de las normas legales y convencionales en el orden social respecto a los riesgos psicosociales.

Por otro lado, el ámbito psicosocial debe considerarse también incluido en el ámbito de las auditorías reglamentarias de prevención de riesgos laborales".

Y nos indica en su Anexo II los daños para la salud con origen Psicosocial que pueden sufrir las personas trabajadoras, derivadas de su entorno profesional, social y personal:

ANEXO II. RELACIÓN DE DAÑOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL

» **Ámbito físico y fisiológico:**
- Enfermedades coronarias: hipertensión arterial, infarto de miocardio, accidentes cerebrovasculares.
- Trastornos dermatológicos: erupciones, eczema, alopecia, hipersudoración o sequedad de piel, irritación, etc.
- Trastornos endocrinos y hormonales: diabetes tipo II, patología tiroidea, obesidad.
- Trastornos gastrointestinales: molestias gástricas, úlceras digestivas, colon irritable.
- Trastornos respiratorios: asma, alergias, apnea del sueño.
- Trastornos musculoesqueléticos: contracturas, sobrecargas musculares, tensión muscular, etc.
- Trastornos inmunológicos: depresión del sistema inmunitario, infecciones frecuentes, aumento de vulnerabilidad y contagios, etc.

» **Ámbito cognitivo:**
- Déficit de atención, dificultades de concentración, déficits de memoria, enlentecimiento del pensamiento, dificultades de aprendizaje, aumento de errores, dificultad para procesar información compleja, obsesiones, pensamientos recurrentes, etc.

» **Ámbito emocional:**
- Irritabilidad, ansiedad, temor, fobias, impulsividad, desconfianza, tristeza, apatía, depresión, labilidad emocional, etc.

» **Ámbito conductual:**

▪ Sedentarismo, tabaquismo, abuso de alcohol, automedicación, abuso de sustancias, conductas peligrosas o temerarias, hábitos de sueño inadecuados, alimentación inadecuada, consumo excesivo de azúcares, respuestas agresivas, cambios en tiempos de reacción, alteraciones de la conducta sexual, estados de somnolencia o hipervigilancia, aumento de errores, conductas antisociales, falta de puntualidad, absentismo, etc.

» **Ámbito social:**

▪ Acoso, aislamiento, conflictos, discusiones, agresiones, ausencia de comunicación y relación social, evitación y rechazo a los demás, etc."

ANEXO II: MODELO DE IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS LABORALES EN PYMES, FICHA 6 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. AÑO 2023 INSST

Ficha 6 | Organización del trabajo

Cuestionario 6: Organización del trabajo

Área de trabajo:		**Cumplimentado por:**	
Identificación de personas afectadas:		**Fecha:**	
		Comprobación:	Inicial ☐ Periódica ☐

Ítem	Condición que hay que comprobar				Riesgo I Ejemplos de medidas preventivas
6.1	La jornada laboral se ajusta al horario establecido en el contrato de trabajo.	N/A	Sí	No	**Estrés, desmotivación, conflictos** - No prolongar la jornada laboral de forma habitual - Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
6.2	Se evita que, de forma habitual, haya puestos con excesiva carga de trabajo.	N/A	Sí	No	**Estrés, desmotivación, conflictos** - Organizar el trabajo de manera que no haya puestos con una carga de trabajo exagerada.
6.3	Se favorece la autonomía del personal para que puedan administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar sus tareas.	N/A	Sí	No	**Estrés, desmotivación, conflictos** - Permitir que el personal pueda administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar sus tareas.
6.4	Se establecen pausas y descansos a lo largo de la jornada para evitar la aparición de la fatiga.	N/A	Sí	No	**Estrés, fatiga física, fatiga mental** - Organizar las tareas para permitir la realización de pausas o descansos.
6.5	Por norma general, se dispone de tiempo suficiente para realizar el trabajo sin presiones.	N/A	Sí	No	**Estrés, desmotivación, conflictos, fatiga física o mental** - Adaptar la carga de trabajo para poder dedicar el tiempo necesario a cada tarea.
6.6	El personal dispone de la formación, los medios técnicos y el apoyo organizativo necesario para el desarrollo de sus tareas.	N/A	Sí	No	**Estrés, desmotivación, conflictos** - Proporcionar la formación, los medios técnicos y el apoyo organizativo necesarios para el desarrollo del trabajo. - Adecuar el contenido y la carga de trabajo a la formación, experiencia y características de la persona que ocupa el puesto.
6.7	Se promueve un buen ambiente de trabajo.	N/A	Sí	No	**Estrés, desmotivación, conflictos** - Promover las relaciones de colaboración y un buen ambiente de trabajo.
6.8	Se permite la participación de la plantilla en las decisiones que puedan afectar a sus puestos de trabajo.	N/A	Sí	No	**Estrés, desmotivación, conflictos** - Favorecer la participación de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones que puedan afectar a sus puestos de trabajo. - Informar y consultar a la plantilla sobre los cambios que se pretenden implantar (por ejemplo, nuevos equipos o métodos de trabajo).

42 Identificación y control de los **riesgos laborales en pymes**

Por su interés y facilidad de uso arriba reproducimos la Ficha 6, y debajo las definiciones y conceptos que usa:

• **Contenido de la tarea:** El trabajo debe tener un sentido para quien lo realiza y ofrecer la posibilidad de desarrollar y aplicar sus conocimientos y capacidades. Así, los trabajos que se dividen en muchas tareas y en los que el trabajador o trabajadora no conoce el resultado final, tienden a generar frustración e insatisfacción laboral.

• **Autonomía:** La autonomía es el grado de libertad que la persona tiene para influir en los distintos aspectos que afectan a la realización de su trabajo. Por ejemplo, poder determinar cuándo es necesario hacer una pausa, o tener la capacidad para modificar la tarea y el ritmo de trabajo.

• **El papel en la organización:** Los problemas en este caso pueden ser debidos al conflicto de rol -cuando se producen contradicciones entre funciones o cuando se demandan tareas que van en contra de las creencias individuales- o a la ambigüedad de rol, cuando no se han explicado con claridad las funciones y las responsabilidades de la persona dentro de la empresa.

• **Situaciones de acoso o violencia:** Es necesario prever los puestos de trabajo que están expuestos a potenciales situaciones de violencia, así como establecer mecanismos para detectar lo antes posible el acoso dentro de la propia empresa y adoptar medidas para solucionarlos.

• **Trabajo en solitario:** La organización del trabajo es especialmente determinante cuando se realizan tareas en solitario, ya que no existe el apoyo social de otros compañeros. Normalmente, estos trabajadores y trabajadoras se ven forzados a resolver las posibles incidencias por sí mismos por lo que se hace necesario anticiparse a estas dificultades y establecer mecanismos para que estas personas puedan comunicarse con la empresa y tengan los mismos apoyos que el resto de la plantilla.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Constitución Española de 1978.**
- **Ley Orgánica 4/2000,** de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- **Ley 31/1995,** de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Ley 10/2021,** de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- **Real Decreto-Ley 4/2023,** de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015,** de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto 39/1997,** de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 486/1997,** de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **Real Decreto 487/1997,** de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.
- **Real Decreto 488/1997,** de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- **Real Decreto 286/2006,** de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.**
- **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.** Organización Internacional del Trabajo 2022.
- **Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)** https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/eurofound_es
- **Organización del Trabajo** Organización del trabajo | Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (europa.eu)
- **Informe PRESME: Precariedad laboral y Salud Mental.** Autores: Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Año 2023.
- **Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales INSST.** Año 2022.
- **Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas.** INSST. Año 2024.
- **NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 27/09/2024.
- **NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 27/09/2024.
- **NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 27/09/2024).
- **NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 27/09/2024.
- **NTP 581: Gestión del cambio organizativo.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 27/09/2024.
- **NTP 685: La comunicación en las organizaciones.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 26/09/2024.
- **NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 26/09/2024.
- **NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y procesos de generación.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizado a 26/04/2024.
- **NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 26/09/2024.
- **NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Actualizada a 26/09/2024.
- **Revolución 4.0:** El futuro está presente. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo Nª94. Año 2018. INSST.
- **Identificación y control de los riesgos laborales en pymes** (Ficha 6: Organización del trabajo). INSST Año 2023.
- **Manual Informativo de PRL: Organización del Trabajo.** Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid. Año 2017.
- **Manual Informativo de PRL: Prevención de riesgos laborales y Digitalización.** Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid. Año 2024.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DURANTE 2024

Boletines online: Cultura preventiva Marzo 2024; Cultura preventiva diciembre 2024.

Carteles: Coordinación de Actividades Empresariales; Planificación de la Actividad Preventiva; Trabajo a bajas temperaturas; Trabajo y altas temperaturas.

Trípticos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; PRL y Trabajadores y Trabajadoras Autónomas; Daños derivados del Trabajo; Organización Preventiva. Servicios de Prevención; Actividades Preventivas; Riesgo biológico; Sector alimentación; Trabajo y altas temperaturas; Trabajo a bajas temperaturas.

Cuadernillos: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Daños derivados del Trabajo; Reglamento de los Servicios de Prevención; Enfermedades Profesionales. Cancerígenos en el ámbito profesional; Organización del Trabajo y PRL; Trabajos en altura; Temperaturas extremas; Preguntas Frecuentes frente a la Incapacidad Temporal Laboral; Empleos Verdes y PRL; Prevención de las Adicciones en el Ámbito laboral; Seguridad Vial Laboral; Coordinación de Actividades Empresariales; Patologías No Traumáticas y PRL.

Estudios técnicos sobre Nuevos Riesgos Laborales y Riesgos Emergentes en la Comunidad de Madrid; Negociación Colectiva y Prevención de Riesgos Laborales.

Manuales: Delegados y Delegadas de Prevención; Conviene Saber; Prevención de Riesgos Laborales y Digitalización; Prevención de Riesgos Laborales y Cambio Climático; Contingencias Profesionales y PRL.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a octubre de 2024; Calendario de Mesa con información sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Cuadernos de Notas con información sobre Delegados y Delegadas de Prevención y Evaluación de Riesgos Laborales; 2 Infografías sobre Trabajo a altas temperaturas y Trabajo a bajas temperaturas.

Revistas Informativas: N.° 66 (Octubre 2024) Enfermedades Profesionales y Daños derivados del Trabajo. N.° 67 (Diciembre 2024) Seguridad Vial Laboral.

PUEDES ENCONTRAR ESTAS Y MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid · Tel: 91 589 09 88
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org · https://saludlaboralmadridugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 28002 Madrid · Tel: 91 589 09 88 · sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO
Tel: 91 589 73 94
saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID
Tel: 91 589 70 43
saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 73 50 · saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

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

SUR
Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

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

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

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

SUROESTE
C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
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 irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1 -
Esq. Pl. España, 17 - 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 itmadrid@mites.gob.es

FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid

Tel: 91 589 09 88

slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

https://saludlaboralmadridugt.org

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

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid

Tel: 900 71 31 23

irsst@madrid.org

www.comunidad.madrid

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid