

INCIDENCIA DE LA COVID-19 EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES

estudios



VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales
de la Comunidad de Madrid (2021-2024)

INCIDENCIA DE LA COVID-19 EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES

estudios

INCIDENCIA DE LA COVID-19 EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES

PRIMERA EDICIÓN: DICIEMBRE DE 2021

EDITA: CCOO DE MADRID

COLABORA: INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

ELABORA: SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CCOO DE MADRID

DEPÓSITO LEGAL: M-35632-2021

**VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2021-2024)**

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
Capítulo I. ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?	9
Capítulo II. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SOBRE TRABAJADORES/AS Y EMPRESAS	15
Estrés	15
Consecuencias para los trabajadores y las trabajadoras.....	16
Consecuencia del estrés para las organizaciones	20
Consecuencias del estrés para el ámbito privado de las personas.....	21
Capítulo III. ESPECIAL ATENCIÓN A LAS MUJERES TRABAJADORAS.....	23
Capítulo IV. ¿QUÉ DICE LA LEY? OBLIGATORIEDAD DE INTERVENIR FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	25
Capítulo V. EVALUAR PARA INTERVENIR	29
Capítulo VI. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN: UN ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA PREVENCIÓN.....	33
Capítulo VII. ALGUNOS DATOS. RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA COTS (ISTAS-CCOO)	39
Capítulo VIII. INTERVENCIÓN PREVENTIVA FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	45
Capítulo IX. ¿QUÉ HACEMOS CUANDO LA EMPRESA INCUMPLE SUS OBLIGACIONES EN RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?	49

Capítulo X. ESTUDIO	55
10.1. Descripción de las empresas visitadas	57
10.2. Miedo al contagio.....	63
10.3. Inseguridad en el trabajo	65
10.4. Conciliación de la vida laboral y familiar.....	71
10.5. Teletrabajo	79
10.6. Riesgos psicosociales	87
10.7. Tiempo de trabajo.....	94
10.8. Daños a la salud	100
CONCLUSIONES	103
PROPUESTAS	107
ANEXOS	111
BIBLIOGRAFÍA.....	123

PRESENTACIÓN

La crisis sanitaria producida por el SARS-CoV-2 está teniendo un impacto enorme en el mundo del trabajo. Todos los esfuerzos llevados a cabo para frenar su expansión han desembocado en profundos cambios organizativos en el ámbito laboral, por lo que este virus, además de suponer una amenaza para la salud pública, también conlleva una amenaza para la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

No cabe duda de que las importantes modificaciones que se vienen produciendo en el mundo del trabajo tras la declaración del estado de alarma y el posterior confinamiento domiciliario de la ciudadanía, han disparado el impacto de los riesgos psicosociales a los que están sometidos las personas trabajadoras.

Mientras que en algunos sectores de actividad la carga de trabajo ha disminuido significativamente, en otros ha aumentado enormemente. Algo parecido ha sucedido con la organización del tiempo de trabajo, ya que para reducir la exposición al virus se han adaptado jornadas, reorganizado turnos e implementado el teletrabajo.

A todo ello hay que sumar la incertidumbre producida por una información escasa y ambigua, sustentada en muchas ocasiones en rumores y comunicaciones extraoficiales que no han hecho otra cosa que confundir aún más a trabajadores y trabajadoras.

Hay que prestar especial atención al teletrabajo. Gran cantidad de trabajadores y trabajadoras se han visto obligados a convertir parte

de sus domicilios particulares en improvisados espacios de trabajo, sin los recursos necesarios para realizar adecuadamente su actividad, realizando en muchos casos jornadas interminables, y corriendo con todos los gastos que ello implica. Se trata de una modalidad de trabajo que para muchas personas puede tener efectos negativos sobre su salud psicosocial.

La pandemia supone un reto en materia preventiva, un riesgo más añadido en los centros de trabajo que nos obliga a todos los agentes que estamos implicados en la prevención de riesgos laborales a incrementar el esfuerzo y a extremar las medidas para garantizar la protección de la seguridad y la salud de las y los trabajadores.

Este estudio nace para obtener información acerca de si estamos trabajando en la línea correcta en el ámbito de los riesgos psicosociales. Para ello, aparte de hacer un repaso sobre la naturaleza de los mismos, se ha distribuido un cuestionario entre los delegados y las delegadas que nos ha permitido obtener información sobre el estado de los riesgos psicosociales y la organización del trabajo en nuestra Comunidad Autónoma.

Por ello, agradecemos enormemente la participación de todos y todas los delegadas, ya que sin su esfuerzo no habría sido posible la realización de este trabajo.

Ana Belén Casado Peñas
Secretaria de Salud Laboral de CCOO Madrid

INTRODUCCIÓN

La aparición en China de la pandemia de la Covid-19 y su posterior propagación por todo el mundo ha supuesto que los trabajadores y las trabajadoras hayan estado sometidos a numerosas restricciones que no solo han tenido consecuencias negativas sobre su forma de trabajar, sino que también han repercutido negativamente sobre su forma de vida.

En nuestro país, la pandemia mundial producida por el coronavirus ha dado lugar a que el conjunto de la población haya sufrido la declaración de dos estados de alarma y el impacto de una serie de medidas muy duras, entre las que hay que destacar el confinamiento domiciliario, a excepción de todas aquellas y aquellos trabajadores que estaban empleados en los denominados servicios esenciales, es decir en aquellas actividades necesarias para el mantenimiento de las funciones sociales básicas, o lo que es lo mismo, en aquellas actividades relacionadas con la salud, la seguridad, el bienestar social y el bienestar económico de las y los ciudadanos, así como con el funcionamiento de las instituciones y las administraciones públicas.

Efectivamente, la pandemia ha generado un giro radical en las rutinas de las y los ciudadanos, aislándolos social y laboralmente, produciendo preocupación y miedo al contagio y, por lo tanto, a enfermar.

A todo esto hay que sumar la incertidumbre ante el futuro y sus consecuencias en todos los ámbitos a medio y largo plazo. La crisis sanitaria ha traído una reducción de las actividades económicas, que

viene asociada, inexorablemente, a un aumento significativo del desempleo y del subempleo.

Probablemente, la palabra que mejor define la situación a la que nos enfrentamos es inseguridad. La inseguridad (laboral) produce sufrimiento, en tanto en cuanto los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a situaciones de desprotección que generan una gran incertidumbre (despidos, deslocalizaciones, reestructuraciones, fusiones, cierres, etc.), y por lo tanto sensación de inestabilidad.

Indudablemente supone para las personas trabajadoras una gran fuente de estrés y un fuerte deterioro para su salud. La incertidumbre ante el futuro, el miedo al desempleo, la disminución de sus ingresos y los cambios no deseados en sus condiciones de trabajo pre-pandemia, hacen que su salud física, psíquica y social haya empeorado significativamente.

Desde CCOO de Madrid hemos elaborado este estudio con el objetivo de conocer la situación de los trabajadores y las trabajadoras desde un punto de vista psicosocial, para así poder orientar a los delegados y las delegadas de prevención acerca de las medidas preventivas más adecuadas en función de los riesgos detectados. Se trata, por tanto, de una herramienta de respuesta ante el incremento de los riesgos psicosociales en nuestra Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO I. ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Según el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.

En términos de prevención de riesgos laborales:

- Los factores psicosociales representan la exposición, es decir, lo que se habrá de localizar, identificar y medir.
- La organización del trabajo será el origen de esta. Sobre la que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar las exposiciones.
- El estrés será el precursor del efecto o, lo que es lo mismo, la enfermedad o el trastorno que pueda producirse y se pretenda evitar.

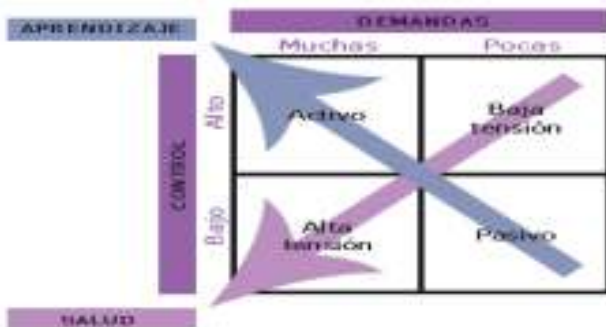


Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficiencia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando la satisfacción de sus necesidades de bienestar.

Se han formulado multitud de modelos teóricos sobre factores psicosociales y de salud en el ámbito laboral. De entre todos, únicamente el modelo conocido como “demanda control-apoyo social” formulado por Karasek y Johnson, y el modelo “esfuerzo-recompensa” formulado por Siegrist, han logrado demostrar con estudios entre la población trabajadora aquello que teorizan.

En este modelo, lo que se llama “control”, se refiere a tener autonomía en el trabajo y la oportunidad de desarrollar las propias habilidades. Las exigencias psicológicas se refieren a la cantidad de trabajo, con relación al tiempo disponible para hacerlo. El modelo define cuatro grandes grupos de ocupaciones que podemos apreciar en el esquema de página siguiente.

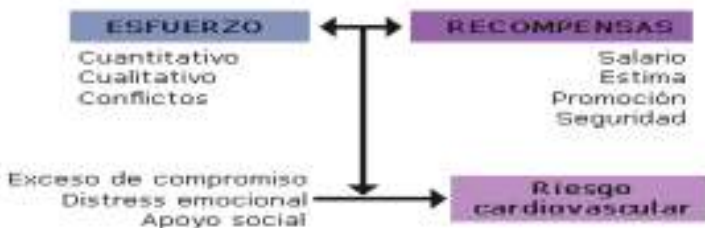
Modelo demandada-control R. Karasek, T. Theorell



Según este modelo, la situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Johnson y Hall introdujeron el apoyo social como tercera dimensión. El apoyo de los superiores y compañeros en el trabajo actuaría como modificador del efecto de la alta tensión, de tal forma que el riesgo de alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social.

El modelo esfuerzo-recompensas explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función de las posibilidades que tienen las personas de gobernar su propio futuro o, dicho de otra forma, las recompensas a largo plazo. La falta de recompensas en este modelo se refiere a la amenaza de despido y paro, la precariedad en el empleo, las degradaciones de categoría, la falta de expectativas de promoción, etc.

Modelo esfuerzo-recompensa J. Siegrist



Según esto, los riesgos psicosociales pueden estar presentes en la práctica totalidad de las ocupaciones en las que se somete al individuo a unas demandas a las que no puede ajustarse. Por lo tanto, los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo y no en las personalidades individuales de los sujetos afectados, por lo que las actuaciones deben dirigirse hacia su origen, es decir hacia aquellos elementos de las condiciones de trabajo y de su organización perjudiciales para la salud.

En definitiva, desde los años sesenta, las investigaciones sobre estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo y las escasas compensaciones pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

Así, encontramos los siguientes riesgos psicosociales (que vienen recogidos en la versión 3 del instrumento de evaluación COPSOQ-ISTAS-21):

- **Exigencias cuantitativas.** Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo.
- **Ritmo de trabajo.** Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
- **Conflicto trabajo-vida.** Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.
- **Exigencias emocionales.** Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.
- **Exigencias de esconder emociones.** Son las exigencias para mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de otras personas en el trabajo.
- **Influencia.** Es el margen de autonomía respecto a las tareas y a la forma de realizarlas.
- **Posibilidades de desarrollo.** Se refieren a las oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades, y adquirir otros nuevos.
- **Sentido del trabajo.** El trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores como utilidad, importancia social y aprendizaje.

- **Control sobre los tiempos a disposición.** Es el margen de autonomía sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración...).
- **Previsibilidad.** Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.
- **Reconocimiento.** Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
- **Claridad de rol.** Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
- **Conflicto de rol.** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético.
- **Calidad de liderazgo.** Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos intermedios.
- **Apoyo social de compañeros.** Es recibir la ayuda necesaria por parte de los compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
- **Apoyo social de superiores.** Es recibir la ayuda necesaria por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
- **Sentimiento de grupo.** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
- **Inseguridad sobre el empleo.** Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
- **Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.** Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
- **Confianza vertical.** Se refiere a la opinión favorable de qué dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente.
- **Justicia.** Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Estos veintiún riesgos psicosociales se pueden agrupar en cinco grandes grupos o dimensiones psicosociales.

Exceso de exigencias psicológicas. Cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Falta de influencia y de desarrollo en el trabajo. Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.

Falta de apoyo y de calidad de liderazgo. Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Escasas compensaciones. Cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

Doble presencia. El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

Los riesgos psicosociales se encuentran presentes en todos los tipos de trabajo sin ninguna excepción y con independencia del tamaño de la empresa y de su sector de actividad, tipo de puesto desempeñado o nivel jerárquico ocupado por el trabajador/a.

Además, los factores psicosociales no actúan de forma independiente unos de otros, produciéndose en la práctica una concatenación e interacción entre ellos o, lo que es lo mismo, existe un origen multicausal de los mismos.

CAPÍTULO II. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SOBRE TRABAJADORES/AS Y EMPRESAS

ESTRÉS

El estrés laboral no está definido desde un punto de vista jurídico, por lo que sin ninguna duda la mejor arma para combatirlo sigue siendo la prevención de los riesgos psicosociales, fundamentalmente en lo relativo a todos los aspectos vinculados con la organización del trabajo como elementos causantes de su aparición.

Esta dificultad para elaborar una definición desde el punto de vista jurídico probablemente se debe a que la relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental.

El estrés activa una alarma en el cerebro y éste responde preparando al organismo para emprender acciones defensivas. Desde un punto de vista fisiológico, el estrés incrementa la producción de las dos hormonas necesarias para la actividad física, la adrenalina y el cortisol, elevando el ritmo cardíaco, la presión arterial y el metabolismo. Esta respuesta, denominada a veces de “atacar” o “huir”, está preprogramada biológicamente. La reacción ayuda al individuo a defenderse en situaciones de peligro y es parecida en todas las personas.

Los episodios de estrés poco frecuentes o de corta duración no representan un riesgo importante. Sin embargo, cuando las situaciones estresantes siguen sin resolverse durante mucho tiempo, el organismo se mantiene en un estado de activación constante que aumenta su ritmo de deterioro. Por último, cuando el sistema inmunitario del organismo se ve seriamente comprometido, sobreviene la fatiga y se producen lesiones. En consecuencia, aumenta el riesgo de aparición de traumatismos y enfermedades.

Las enfermedades gástricas, las cefaleas, las alteraciones del sueño y del estado de ánimo, la depresión y las relaciones perturbadoras con la familia, los amigos y/o los compañeros de trabajo están entre los primeros síntomas de estrés.

Al mismo tiempo, el trabajador puede volverse vulnerable a las enfermedades infecciosas. También se presentan los característicos “comportamientos evasivos”, cuando las personas sometidas a un estrés constante optan por tomar algún tipo de comprimidos (analgésicos, somníferos u otros medicamentos que en algunos casos pueden llegar a ser muy peligrosos si se usan sin prescripción médica), fumar, tomar alcohol o ingerir drogas. Las personas pueden habituarse a consumir estas sustancias, dado su poder adictivo, y si no las tienen a su alcance aumenta su estado de ansiedad y, con ello, el grado de estrés.

Aumenta también la preocupación por la interferencia de las condiciones laborales estresantes en las prácticas de seguridad en el trabajo, factor que sin duda algo tiene que ver con los 250 millones de accidentes laborales que, según estimaciones recientes, se registran cada año en el mundo.

No hay que olvidar que algunos autores subrayan que, junto con toda esta diversidad de trastornos, hay que empezar a preocuparse por el suicidio de origen laboral. Parece ser que hay indicios de que algún porcentaje, aún no determinado de suicidios, están relacionados con casos de acoso psicológico en el trabajo.

Por otro lado, existen datos indicativos de que el estrés laboral prolongado está asociado a diferentes tipos de afecciones crónicas. Entre ellas cabe destacar.

Enfermedades cardiovasculares. Hay estudios suficientes que demuestran que los trabajos con altas exigencias psicológicas y que apenas permiten a los trabajadores tener algún control sobre el proceso de trabajo, así como la inseguridad laboral prolongada, aumentan el riesgo de enfermedades cardiovasculares, en especial hipertensión arterial.

Se han desarrollado investigaciones en distintos países y colectivos profesionales. Algunas de las conclusiones a las que se ha llegado a partir de los resultados sobre la relación entre exposición a estresores laborales y enfermedades cardiovasculares son:

- Los trabajadores con bajo control, bajo apoyo social y altas demandas, comparados con los que disfrutaban de alto control, alto apoyo y bajas demandas, tienen mayor riesgo relativo de prevalencia de enfermedades cardiovasculares, mayor progresión de riesgo de muerte cardiovascular, experimentan síntomas antes, y tienden a desarrollar primero la enfermedad cardiovascular.
- La alta tensión parece ser un predictor más potente de riesgo de enfermedad cardiovascular en trabajadores manuales y en trabajadores de sexo masculino.
- El bajo apoyo social incrementa el riesgo, cuando ya se está en situación de alta tensión.

El “control” es la dimensión que más afecta a la salud. El aumento del riesgo debido a falta de control en el trabajo no se produce rápidamente, sino gradualmente en el tiempo.

Las enfermedades cardiovasculares constituyen la principal causa de muerte en el mundo industrializado, por lo que resulta evidente el enorme impacto que sobre la salud de la población en general, y ocupada en particular, tendría cualquier mejora en su prevención.

Enfermedades musculoesqueléticas. Existen mecanismos plausibles que apoyan la relación entre el estrés de origen laboral y los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. La exposición a factores de riesgo físicos y psicosociales en el trabajo y sus potenciales efectos interactivos pueden provocar ciertas reacciones biológicas capaces de exacerbar los efectos del esfuerzo físico. Es posible que tales reacciones de estrés limiten las defensas y la capacidad de los sistemas orgánicos encargados de reparar el daño musculoesquelético, por lo cual la recuperación del esfuerzo puede ser más lenta.

Algunos estudios sugieren que los factores psicosociales influyen directamente las exigencias ergonómicas de la tarea a través de cambios posturales, movimientos y fuerzas ejercidas (por ejemplo, la presión de tiempo puede incrementar el ritmo, los movimientos rápidos y la repetitividad, con altas aceleraciones y posturas deficientes, y como consecuencia, aumento de la tensión y de los síntomas musculoesqueléticos).

Efectivamente, los aspectos psicosociales negativos acentúan los efectos de los factores de riesgo físicos y contribuyen a que los

trastornos musculoesqueléticos tengan una mayor incidencia. La exposición combinada a trastornos musculoesqueléticos y a factores de riesgo psicosocial tiene unos efectos más graves sobre la salud de los trabajadores/as que la exposición a un único factor de riesgo.

Trastornos psicológicos. La prevalencia de problemas psíquicos como la depresión está asociada a grados variables de estrés laboral.

En diversos países industrializados se han encontrado evidencias que confirman la hipótesis de la tensión psicológica: mayor riesgo de un pobre bienestar psicológico en trabajos con altas demandas y bajo control, traducido en distintos tipos de efectos (síntomas depresivos, agotamiento o fatiga psicológica, insatisfacción laboral, consumo de píldoras y absentismo).

Un adecuado apoyo social, la variedad en el trabajo y la oportunidad de utilizar las propias capacidades parecen resultar protectoras contra el absentismo de corta duración por enfermedad psiquiátrica, mientras que las altas demandas (incluyendo aspectos como tareas conflictivas, sobrecarga de trabajo, conflicto de roles y elevado ritmo) son un factor de riesgo para futuros trastornos.

Parece ser que existe un efecto diferencial, ya que los síntomas de “cansancio”, o simples sensaciones de “sentirse estresado” aparecen más cuando se está expuesto a elevadas demandas psicológicas, y son relativamente frecuentes en ejecutivos y profesionales. En cambio, síntomas más serios de tensión (depresión, pérdida de autoestima, enfermedad física) están más fuertemente asociados con una escasa posibilidad de tomar decisiones, un problema de los trabajadores y trabajadoras de bajo estatus.

El apoyo social parece tener un consistente efecto protector en la salud mental y el absentismo de corta duración derivado de esta causa, lo que tiene claras implicaciones para la dirección y organización del trabajo: dedicar atención al apoyo que los supervisores prestan a los trabajadores probablemente mejora la salud mental y reduce los índices de absentismo por enfermedad, y por tanto conduciría a un aumento general de la productividad.

Suicidios, cáncer y úlceras. Algunos estudios llevan a pensar que existe una relación entre las condiciones laborales estresantes y estos problemas de salud.

A la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas en que éste puede manifestarse: alcoholismo, farmacodependencia, hospitalización, y en casos extremos, suicidio. De la misma manera hay algunos estudios que sugieren que el estrés altera las funciones inmunológicas, facilitando posiblemente el desarrollo del cáncer.

En definitiva, aquí solo hemos destacado algunas consecuencias, pero las investigaciones han aportado evidencias entre el estrés y trastornos de salud diversos como las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, trastornos de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos, trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de salud mental, conductas sociales relacionadas con la salud y absentismo laboral.

Tom Cox sugería en 1978 que, al menos en ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés podría afectar a todas las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectan los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular.

CONSECUENCIA DEL ESTRÉS PARA LAS ORGANIZACIONES

El estrés es un problema de vital importancia para una organización, pues tiene graves repercusiones no solamente sobre los individuos, sino sobre diferentes aspectos del funcionamiento de la empresa. Los costes de este problema son soportados tanto por los trabajadores/as (enfermedad, incapacidad) como por la empresa (absentismo, bajo rendimiento) y la sociedad en general (coste de los seguros de enfermedad).

El absentismo laboral, es decir la ausencia del trabajo de un empleado/a, justificada o no, motivada por razones sociales y/o sanitarias, ha sido profusamente estudiada, sobre todo para determinar el impacto económico sobre los trabajadores y trabajadoras, los empresarios y sobre las cuentas públicas. Así, entre las condiciones laborales examinadas que pueden producir la ausencia por razones de salud de los trabajadores/as, se han estudiado los factores de riesgo psicosociales, considerados fundamentalmente características propias de la organización del trabajo.

La exposición a estos factores, como es el caso de un escaso nivel de control, un nivel de demandas elevado, y/o un apoyo social negativo en el trabajo, se ha relacionado con un incremento de los casos de ausencia por razones de salud. En este sentido, los organismos internacionales recomiendan que los servicios de prevención estén al tanto de las ausencias al trabajo por razones de enfermedad para que puedan realizarse cualquier conexión entre éstas y los riesgos profesionales.

Pero además pueden aparecer otras consecuencias negativas para las organizaciones, como por ejemplo el empobrecimiento de las relaciones sociales a nivel general, lo cual puede generar a su vez un clima propicio para que se generen conflictos interpersonales. Por otro lado, también pueden aparecer problemas con respecto a la toma de decisiones, así como en la gestión del tiempo de trabajo produciéndose en definitiva un enfoque inadecuado de los asuntos.

Los costes económicos son igualmente importantes, ya que, del 50 al 60% del absentismo ha sido relacionado con el estrés laboral. Si a esto le añadimos la pérdida de productividad, la mayor fluctuación de personal y la menor capacidad de innovación, por mencionar sólo tres de los efectos secundarios del estrés laboral, la cifra real probablemente sea bastante superior.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS PARA EL ÁMBITO PRIVADO DE LAS PERSONAS

Las consecuencias del estrés laboral exceden su propio ámbito de aparición para ir más allá del propio centro de trabajo. Los problemas sufridos en el trabajo también tienen su reflejo en los ámbitos familiar y social, lo que supone que las obligaciones que tienen que ver con dichos ámbitos se vean abandonadas o pasen a un segundo plano, ya que lo más importante para el trabajador/a son sus problemas laborales.

CAPÍTULO III. ESPECIAL ATENCIÓN A LAS MUJERES TRABAJADORAS

La crisis generada por la Covid-19 está teniendo un elevado impacto entre las mujeres, que parten de una peor posición para vivir y afrontar esta nueva crisis. Su magnitud y su dimensión, sanitaria, social y económica, requiere un análisis en el que se hace necesario visualizar las posibles diferencias de este impacto entre hombres y mujeres. Igual de necesario es que las respuestas que se ofrezcan sean las adecuadas y específicas para todas y todos.

Como ocurre en otros ámbitos de la prevención, los riesgos psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género. Son las mujeres las que realizan con mayor frecuencia que los hombres trabajos de ejecución en los cuales a menudo, los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas y que se tienen que llevar a cabo siguiendo una pauta muy concreta. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de autonomía y de decisión, quedando expuestas a una baja influencia, a bajas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo. Por otra parte, en estos puestos de trabajo los salarios son más bajos, ya que las competencias necesarias son menos valoradas, la promoción profesional es muy limitada y la temporalidad es frecuente, por lo que las exposiciones a inseguridad y baja estima son más prevalentes.

Las mujeres representan el 70% del personal sanitario a nivel mundial y son mayoría en sectores del comercio de alimentación

y servicios de limpieza hospitalaria y de residencias. En España las mujeres representan el 51% del personal médico, el 84% de enfermería, el 72% en farmacia, el 82% en psicología y un 84% del personal que trabaja en las residencias de mayores y personas dependientes, donde se han dado las peores cifras de fallecimientos y contagios.

Cabe señalar que las últimas encuestas europeas de condiciones de trabajo ponen de manifiesto que las mujeres, en mayor proporción, llevan a cabo tareas monótonas, obtienen un salario inferior, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y tienen menos expectativas de promoción profesional; pero, además, sufren acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres.

Destacan las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo cual implica, por una parte, una doble carga de trabajo si lo comparamos con la mayoría de los hombres y, por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos. La exposición a la doble jornada se agrava cuando la organización de la jornada laboral deriva en horarios asociales o rígidos, en jornadas partidas con más de una hora en medio y cuando hay exigencias de disponibilidad que implican cambios de horario, de días de la semana o prolongación de la jornada.

Para evaluar los riesgos psicosociales, la herramienta más adecuada es la utilización de cuestionarios, validados y fiables. Si queremos incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales debemos asegurarnos que el cuestionario utilizado como herramienta de recogida de información sea sensible a esta dimensión, debe contemplar la doble presencia y debe permitir conocer la exposición por sexo.

CAPÍTULO IV. ¿QUÉ DICE LA LEY? OBLIGATORIEDAD DE INTERVENIR FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La Constitución española, en sus artículos 15 y 43 reconoce el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud de los ciudadanos. Es competencia de los poderes públicos organizar y tutelar la salud de los ciudadanos a través de medidas preventivas, de las prestaciones y servicios necesarios.

En el artículo 40.2, englobado en el Capítulo Tercero de la Constitución, también se establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y la readaptación profesionales; 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. En el artículo 43.1 de este mismo Capítulo se reconoce el derecho a la protección de la salud.

Estos derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, junto con algunos derechos laborales básicos que los complementan, como son los derechos a la dignidad, a la no discriminación, a la promoción y formación profesional, a la intimidad y a la participación, se están revelando de gran utilidad para luchar contra los riesgos psicosociales, al menos en los casos más dramáticos.

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales supuso, por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico, que esta materia alcanzara la importancia que tiene desde el punto de vista normativo, al adquirir el rango de ley formal. La nueva Ley impulsó

una importante innovación en el panorama normativo español al pretender cubrir no solo un vacío de regulación, sino también ordenar un material normativo que necesitaba ser urgentemente actualizado y sistematizado.

Entre estas innovaciones cabe señalar que la tutela de la salud de los trabajadores prevista en nuestro ordenamiento jurídico se extienda a la protección contra patologías de carácter psíquico, puesto que el concepto de salud comprende el bienestar psíquico y mental, como subraya la propia Ley General de Sanidad en su artículo 21 cuando habla de protección integral de la salud de los trabajadores.

Tradicionalmente la legislación de seguridad y salud se ha mostrado bastante insensible hacia la salud psicosocial de los trabajadores y las trabajadoras, pero hay signos evidentes de cambios en los últimos años. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge el principio de adaptar el trabajo a la persona, teniendo en cuenta sus características físicas y psíquicas, y de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo sobre la salud.

Con más claridad señala a lo largo de todo su articulado que la organización y ordenación del trabajo son potenciales factores de riesgo para la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Su objetivo principal es la prevención, integrando en la gestión de la empresa la mejora permanente de las condiciones de trabajo. Se trata de evitar el daño provocado por el trabajo y promover la salud de los trabajadores/as en un sentido amplio, no solo lo más evidente como los accidentes laborales o el daño físico, sino haciendo una promoción integral de la salud física y mental.

En el artículo 4. 2º se establece que “se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. En el apartado 3º la Ley señala que “se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.

En el apartado 7º del mismo artículo se define como condición del trabajo “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación del riesgo para la seguridad y salud del trabajador.

Quedan específicamente dentro de esta definición todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización

y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador/a. En el artículo 14 se recoge el derecho a la protección frente a los riesgos laborales. En el apartado 2 de este artículo la Ley recoge que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Obviamente los principios de la acción preventiva enunciados en el artículo 15 son aplicables no solo a los riesgos higiénicos, ergonómicos o de seguridad, sino también a los psicosociales. En este sentido el artículo 15 1 d) y g) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales justifica la obligatoriedad de la evaluación de riesgos psicosociales al marcar con pautas aplicables en todos los casos:

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos, así como a la elección de los equipos de trabajo y de producción con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

g) Planificar la prevención buscando 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.

Por último, podemos también señalar el reconocimiento que el Reglamento de los Servicios de Prevención hace de la psicología como disciplina preventiva, al plantear la existencia de expertos en dicha especialidad como recurso humano obligatorio en los servicios de prevención, con el fin de desarrollar adecuadamente la actividad preventiva.

El tratamiento que se hace de estos riesgos en nuestra legislación, al igual que en otras legislaciones europeas, suele solaparse con el tratamiento tradicional dado a los derechos de los trabajadores en la legislación laboral. En este sentido, tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto de la Función Pública reconocen una serie de derechos relacionados con la protección de la dignidad, el derecho a la no discriminación, a la promoción profesional, a la intimidad...

Por último, el criterio técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 104/2021 sobre riesgos psicosociales en el trabajo, viene

a ratificar, entre otras cuestiones, la obligatoriedad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales en las empresas.

No hay lugar a dudas de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de máquinas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de locales o instalaciones, sino también de la organización del trabajo. Entonces, intervenir frente a los riesgos psicosociales, que son los riesgos específicos que pueden derivarse de la organización del trabajo, es una obligación legal en todas las empresas.

CAPÍTULO V. EVALUAR PARA INTERVENIR

La práctica de la prevención ha puesto excesivamente el acento en la evaluación de riesgos. En numerosas ocasiones no acompañada de la aplicación de medidas preventivas. En los pocos casos en los que se evalúan los riesgos psicosociales también sucede. Son muchas las empresas que han identificado condiciones de trabajo que producen estrés, pero son pocas las experiencias y prácticas de intervención sobre los riesgos identificados.

La **evaluación de riesgos psicosociales** es un instrumento orientado a la prevención que identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño y la implementación de medidas preventivas.

De cómo se realice una evaluación de riesgos psicosociales dependerá su eficacia en términos de mejora de las condiciones de trabajo. Aspectos como el método que se utiliza o el nivel de participación de los representantes de los trabajadores/as en materia de prevención son determinantes en cuanto a si la evaluación cumple con los objetivos marcados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o, por el contrario, se convierte en un documento más en manos del empresario cuyo objetivo es el mero “cumplimiento formal” de sus obligaciones en materia de prevención, pero que no tienen una aplicación directa en la organización y ordenación del trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención (art. 15), y por lo tanto, también a

la prevención de los riesgos psicosociales. Estos son riesgos que se derivan de la organización del trabajo (art.4.7), los cuales deben ser evitados y si no se pueden evitar, deben evaluarse y combatirse en origen. Finalmente, como sucede con el resto de riesgos, se antepondrán las medidas de protección colectiva frente a las de protección individual (arts. 15.a, 15.b, 15.c y 15.h).

La finalidad de la evaluación de riesgos psicosociales es la de iniciar y estructurar un proceso de mejoras continuas de las condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo, basado en un diálogo, por lo tanto, no es una investigación de las situaciones de trabajo, como tampoco es un instrumento de generación automática de soluciones.

La evaluación debe tener una finalidad preventiva, es decir, el objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (arts. 2.3 y 3.1 del RSP-RD 39/1997).

La metodología que se utiliza para evaluar los riesgos psicosociales, tanto en lo que se refiere al contenido científico como al proceso de intervención, debe cumplir con los requisitos legales de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Dichos requisitos están regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cualquier método de evaluación debe cumplir con los principales requerimientos legales:

- El proceso de intervención debería garantizar la participación de los agentes sociales en la empresa según se contempla en los art 14.1, 18.2, 33, 34.1, 36.1.c, 36.2.f, 36.4.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y los art 1.2, 3.2 y 5.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Incorporar el conocimiento científico existente (art 5.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Evaluar condiciones de trabajo (art 4.7 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el 4.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Ofrecer criterios objetivos de valoración del riesgo (art 5.1. del Reglamento de los Servicios de Prevención).

- Localizar la exposición (art 4.1. del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Identificar y valorar el riesgo, dando cabida a la información recibida por los trabajadores/as (art 5.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Permitir estimar la magnitud de los riesgos (art 3.1 y 8 del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- La triangulación de resultados, así como la validez y fiabilidad de la herramienta de identificación y medida deben proporcionar confianza (art. 5.2. del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Priorizar la intervención en origen (art 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- El conjunto del proceso se debe realizar con finalidad preventiva (art 2.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y arts. 2.2, 2.3, 3.1 y 8 del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Facilitar la planificación de la actividad preventiva (art 2.b. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

Como en el resto de riesgos laborales, tras la evaluación de riesgos psicosociales se debe realizar la planificación de la actividad preventiva, ya que el objetivo no es únicamente conocer, sino fundamentalmente eliminar o disminuir el riesgo.

CAPÍTULO VI. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN: UN ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA PREVENCIÓN

En CCOO tenemos la plena convicción de que cualquier proceso de intervención preventiva tiene que contar con el conocimiento científico y técnico, pero además para ser completo tiene que incluir el derivado de la experiencia de los trabajadores y trabajadoras; quien mejor conoce su trabajo y cómo cambiarlo es, sin duda, quien lo realiza.

La participación no puede limitarse a la obtención de datos, sino que debe abarcar la interpretación de la información obtenida, la propuesta de medidas preventivas, su planificación, seguimiento y evaluación. Es decir, el método de evaluación y la consiguiente planificación de la actividad preventiva deben plantear procedimientos concretos de participación del empresario, de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en todo el proceso de intervención preventiva. En CCOO creemos que no es aceptable que solamente los técnicos de prevención tengan la palabra o que los agentes sociales de la empresa solo puedan decir algo al principio o al final.

A nuestro juicio, a lo largo de todo el proceso preventivo se van tomando decisiones que condicionarán los resultados y las medidas preventivas adoptadas, y es necesario que los agentes sociales participen. Por todo ello, la participación de los trabajadores y las trabajadoras, así como de sus representantes, es una necesidad metodológica, ya que tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al conocimiento técnico, conjuntamente con el de los directivos,

además de un imperativo legal, ya que así lo establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se pretende una prevención eficaz es un requerimiento operativo, es decir, es necesaria su implicación activa en el proceso. Aunque los directivos son los que tienen la capacidad última de decisión, son los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en materia de prevención los que tienen capacidad de acción en el marco de la empresa. La falta de participación en la evaluación de riesgos psicosociales conlleva un diagnóstico erróneo, lo que supone en la práctica que las propuestas de medidas preventivas sean inadecuadas e irrealizables. Por el contrario, la participación de los agentes sociales, representantes de los trabajadores/as y directivos/as a lo largo de todo el proceso, permite enriquecer el conocimiento de la realidad y facilita la toma de decisiones preventivas acertadas y aceptadas por la mayoría, constituyendo un elemento de indiscutible importancia para la eficacia y la factibilidad de las medidas preventivas.

PASOS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN CON ACUERDO QUIÉN

1. PREVIOS

- | | |
|---|-----|
| • Acuerdo (método, alcance de la evaluación, participación y finalidad preventiva). | CSS |
| • Designación grupo de trabajo: representantes de trabajadores, representantes de la dirección, técnicos de prevención. | CSS |

2. PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

- | | |
|--|----|
| • Adaptar el cuestionario teniendo en cuenta el alcance de la evaluación, las unidades de análisis y la preservación del anonimato. | GT |
| • Diseño de forma de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato y garanticen la participación. | GT |
| • Preparar canales de comunicación, información y sensibilización. | GT |

3. REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

- Publicar el material y hacer reuniones informativas. GT
- Entregar y recoger el cuestionario. GT

4. ANÁLISIS

- Informatización de datos. TP
- Análisis de los datos. TP
- Realizar informe preliminar. TP
- Interpretación de resultados. GT
- Presentar resultados a dirección, representantes de los trabajadores, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadoras. GT

5. PROPUESTAS DE MEDIDAS PREVENTIVAS

- Proponer medidas preventivas. GT
- Proponer priorización. GT
- Presentar y discutir medidas preventivas y priorización con dirección, representantes de los trabajadores, mandos intermedios y trabajadores y trabajadoras. GT
- Aprobación de las medidas preventivas y priorización. CSS

6. APLICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

- Concretar las medidas preventivas, propuesta y realización círculos de prevención. GT
- Seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas. GT
- Valoración de la eficacia de las medidas preventivas. GT

GT: Grupo de Trabajo. CSS: Comité de Seguridad y Salud. TP: Técnico/a en Prevención.

Por todo ello, entendemos que la mejor fórmula para garantizar la participación efectiva de los agentes sociales es que la representación de los y las trabajadoras y de la dirección de la empresa participan en todas las fases del proceso de intervención a través de la creación de un grupo de trabajo. Este es el encargado operativo de liderar, concretar y acordar las diferentes fases del proceso con el

asesoramiento técnico del servicio de prevención, así como de otros técnicos de parte.

En este sentido se manifiesta el Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales cuando establece que entre las fuentes de información que debe considerar el técnico/a evaluador se encuentran la percepción de los y las trabajadoras así como toda aquella información que pudiera ser facilitada por los y las delegadas.

El propio Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante su Nota Técnica de Prevención 945 señala que, además de la calidad de la participación, el otro elemento importante a tener en cuenta son los agentes a los que afecta. Los trabajadores/as y/o sus representantes, la dirección, y la estructura de la empresa son personajes relevantes en cualquier programa de actuación sobre los riesgos psicosociales, además de los propios asesores técnicos en prevención.

Es evidente que la alta dirección debe estar convencida e implicada y eso va más allá de, por ejemplo, difundir un escrito a toda la plantilla solicitando su colaboración en la aplicación de un cuestionario, o recibir información puntual de cómo va el proceso hasta que llegue el momento de tomar decisiones. Su participación activa, directa o a través de sus representantes, en todas y cada una de las fases de la intervención sería la forma ideal. Su papel es decisivo, además, en la medida que las intervenciones psicosociales que actúan sobre el origen de la exposición implican cambios que difícilmente podrían ser liderados desde la salud laboral.

Los representantes de los trabajadores aportan transparencia al proceso y generan confianza, lo que facilita la implicación de la plantilla. Pero no se les puede invitar a participar sólo cuando conviene (por ejemplo, cuando se está preparando la aplicación de un cuestionario), para después excluirlos de otras fases del proceso (por ejemplo, la discusión sobre prioridades de actuación, o el diseño de medidas). Este tipo de maniobras son inequívocamente detectadas e interpretadas en clave de reticencia, convirtiéndose así en un elemento nada favorable para el éxito de una intervención.

La normativa de prevención otorga a los delegados y a las delegadas de prevención numerosas funciones y competencias relacionadas con la información, la consulta y la participación. Los obstáculos cotidianos que nos encontramos son numerosos, pero también es importante reconocer los espacios que con nuestro trabajo diario vamos ganando.

CAPÍTULO VII. ALGUNOS DATOS. RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA COTS (ISTAS-CCOO)

En mayo de 2020 la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) e ISTAS realizaron la investigación *Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del Covid-19. Estudio de la población asalariada de la encuesta COTS*.

Para su realización contaron con la participación de 20.000 personas y los resultados mostraron cuatro aspectos clave: un empeoramiento significativo de las condiciones de trabajo y de la salud de la población trabajadora por la pandemia, la evidencia de la existencia de desigualdades estructurales de clase y género, la constatación de prácticas de gestión laboral precarizadoras y la falta de prevención de riesgos laborales. Todo esto demuestra que la Covid-19 ha funcionado como un verdadero acelerador de desigualdades potenciando las brechas de todo tipo, lo que supone un aumento del grado de exposición a riesgos psicosociales.

Esta interesante investigación tuvo una segunda parte un año después. Bajo el título *¿Cómo han cambiado las condiciones laborales y la salud de la población trabajadora en España?*, el equipo formado por investigadoras del POWAH-UAB e ISTAS-CCOO analizó los efectos de esta crisis con el objetivo de plantear medidas para afrontarla.

TELETRABAJO

El uso del teletrabajo en las empresas o instituciones de los participantes en 2021 ha descendido prácticamente a la mitad (17,2%) en

comparación con 2020 pero, continúa habiendo grandes diferencias entre el uso del teletrabajo en puestos manuales (2,9%) y no manuales (31,6%).

Se han reducido las disparidades entre la frecuencia de teletrabajar mayoritariamente (9,8%) y la de combinarlo con el trabajo presencial en las instalaciones (7,4%) en 2021.

IR A TRABAJAR CON SÍNTOMAS

Entre los participantes que declaran estar acudiendo a trabajar habitualmente a la empresa, el 7,2% afirma haberlo hecho en algún momento de las últimas cuatro semanas con síntomas compatibles con Covid-19, superior entre jóvenes (11,6%) y entre quienes su salario no cubre las necesidades básicas (10,6%).

En general estas cifras disminuyeron casi a la mitad con relación al año 2020, observándose reducciones mucho más intensas entre las/ os profesionales de ocupaciones sanitarias.

IR A TRABAJAR SIN LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN ADECUADAS

La disponibilidad de medidas de protección frente al Covid-19 en las empresas/instituciones ha mejorado de forma muy significativa con respecto al año anterior.

Con todo, aún hay un 33% de trabajadoras/es que en las cuatro semanas antes de contestar la encuesta tuvieron que trabajar sin las medidas de protección adecuadas. Las desigualdades entre ocupaciones siguen presentes también, siendo algunas de las más afectadas la de camarera/o, conductor/a de transporte público o personal de supermercado y tiendas de alimentación.

INSEGURIDAD RELACIONADA CON EL CONTAGIO

La preocupación por contagiarse de Covid-19 en el trabajo se sitúa en un 67%, prácticamente no ha cambiado con respecto a 2020, a pesar de que menos personas han ido a trabajar sin medidas de pro-

tección. El miedo a contagiar a personas cercanas sí ha descendido algo más de un 7% y ahora está en el 64,9%.

Los efectos psicológicos de los riesgos físicos o biológicos reflejan su acción directa sobre también la conciencia de los trabajadores, la sospecha o el miedo de estar expuestos a daños.

Esto último es lo que puede dar lugar al estrés. Por ejemplo: la exposición al SARS-CoV-2 puede tener un efecto psicológico sobre el trabajador como consecuencia de su miedo a que dicha exposición pueda ser perjudicial y afecte a su salud.

INSEGURIDAD RESPECTO AL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La inseguridad referida a perder el empleo, empeorar las condiciones de trabajo o a encontrar otro empleo en caso de perder el actual se sitúa en niveles muy similares a los del año anterior, siendo la más alta la referida a la preocupación por no encontrar otro empleo (75,6%) y la más baja la de perderlo (42,6%). Cuando solo tenemos en cuenta a las personas con problemas económicos esos niveles aumentan considerablemente, sobre todo la inseguridad respecto a perder el empleo y la inseguridad de empeorar el salario, que son un 11,8% y un 8,6% más altas en este colectivo.

ALTA TENSION

Desde el punto de vista de la salud laboral se considera trabajar a alta tensión a aquellas situaciones en las que las exigencias en el trabajo son altas, es decir, se tiene más trabajo del que se puede hacer en el tiempo asignado y a la vez, se tiene un control bajo, es decir, la persona trabajadora tiene poca influencia en la toma de decisiones sobre sus tareas y pocas posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos y aprender nuevos al realizarlas. La exposición a alta tensión prácticamente no ha variado su frecuencia durante este año de pandemia y continúa afectando a casi la mitad (45,8%) de trabajadoras y trabajadores participantes en la encuesta.

En cambio, las importantes desigualdades de clase ocupacional permanecen: 1 de cada 2 trabajadores y trabajadoras en puestos de

ejecución están expuestos a alta tensión (53,3%), exposición que se reduce a 2 de cada 5 entre los puestos no manuales (38,5%). La alta tensión es más prevalente en los puestos de trabajo que son una extensión del trabajo doméstico y del de cuidados, menos valorados socialmente y muchos de ellos ampliamente feminizados, evidenciando las desigualdades estructurales de clase y género y la falta de prevención de riesgos laborales en esos puestos.

SALUD GENERAL

Un poco más de la mitad (52,7%) de las y los participantes en la encuesta de 2021 considera que su salud empeoró durante la pandemia, registrándose un incremento de 16 puntos porcentuales respecto a la encuesta de 2020. Igual que en el año anterior, el empeoramiento de la salud es más prevalente entre las mujeres (57,2%) y entre aquellas personas cuyo salario no permite cubrir las necesidades básicas (61,7%).

RIESGO DE MALA SALUD MENTAL

El riesgo de tener mala salud mental se sitúa entre la población estudiada en 2021 en un 60,6%. Se observan diferencias según sexo (mujeres 66,9% frente a hombres 54,8%) y edad (jóvenes hasta 34 años 68,2%, y mayores de 50 con un 53,6%). El salario se revela una vez más como determinante a la hora de sufrir este problema y entre aquellos/as que no cubre sus necesidades básicas, el riesgo de mala salud mental alcanza un 73,8%.

En comparación con 2020 la prevalencia de este riesgo ha aumentado en los dos grupos definidos en base a la suficiencia/insuficiencia del salario, si bien los que estaban peor han experimentado el mayor incremento (6,6%).

Todas las ocupaciones seleccionadas, excepto una, muestran prevalencias de riesgo elevado de mala salud mental por encima del 50%, algunas superan con creces ese porcentaje situando la media en el 60,6% y alcanzando porcentajes del 71,4%, 72,3% y 75,6% en gerocultoras y auxiliares de geriatría, ayudantes de cocina y comida rápida y trabajadores/as de tiendas de alimentación y supermercados respectivamente.

PROBLEMAS DE SUEÑO

Un 40% de las/os participantes han experimentado problemas de sueño muchas veces o siempre durante las últimas cuatro semanas. La prevalencia en las mujeres es un 11,6% más alta que entre los hombres, y por edad son los jóvenes los que duermen peor (42,9%). Cuando el salario no cubre las necesidades económicas básicas del hogar este porcentaje alcanza un preocupante 51%.

Las desigualdades según ocupaciones seleccionadas perjudican de forma desproporcionada a las/os preparadoras/es de comida rápida (56,9%) y a los/as auxiliares de geriatría y gerocultoras/es (55,7%).

CONSUMO DE FÁRMACOS

El consumo de tranquilizantes/sedantes o somníferos se mantiene en cifras similares a las de mayo de 2020. Casi uno de cada cuatro (23,9%) participantes los han tomado durante el último mes, con mayor consumo entre mujeres (29,6%) y entre las personas cuyo salario no permite cubrir las necesidades básicas del hogar (31,5%). Por ocupaciones, el 40,2% de las auxiliares técnicas sociosanitarias en el domicilio y el 37% de las gerocultoras tomaron tranquilizantes/sedantes o somníferos en el último mes.

El consumo de analgésicos opioides también se mantiene similar al de 2020: el 16,9% de los participantes afirman haberlos consumido en el último mes, más entre mujeres (21,2%) y personas con salarios bajos (24,5%). Auxiliares técnicas sociosanitarias en el domicilio y gerocultoras son las mayores consumidoras, con casi el 40% del total de trabajadoras/es, seguidas de limpiadoras/es, auxiliares de enfermería y ayudantes de cocina y preparadoras/es de comida rápida, con porcentajes entre el 30 y el 33%.

CAPÍTULO VIII. INTERVENCIÓN PREVENTIVA FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Para proponer medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales es muy importante, por un lado, tener un buen informe de evaluación, y por otro la discusión sobre el origen de las exposiciones detectadas. Ya sabemos que la evaluación de riesgos no es un fin en sí misma, sino un instrumento para la acción preventiva. Es el primer paso para una prevención eficaz, es decir, para conseguir unas condiciones de trabajo que garanticen nuestra salud. Un buen informe de evaluación de riesgos psicosociales ha de contener una descripción de datos que nos señale:

- Qué riesgos son los que concentran un mayor número de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud en una empresa.
- Cómo se concreta en la empresa esa exposición a los riesgos psicosociales.
- Dónde se localiza (en qué puestos, en qué departamentos, secciones, turnos...).

Para prevenir los riesgos psicosociales hay que combatirlos en su origen. Conviene adaptar el trabajo a la persona, tanto en lo relativo a la concepción de los propios puestos de trabajo, como en lo que tiene que ver con la elección de equipos y métodos de trabajo.

Una vez evaluados los riesgos hay que intervenir y desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. La intervención

frente a los riesgos psicosociales implica introducir cambios en la organización del trabajo.

Las medidas preventivas deben dirigirse a:

- a) Fomentar el apoyo entre las trabajadoras/es y los superiores jerárquicos en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros/as.
- b) Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades así como potenciar el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad.
- c) Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo...; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo.
- d) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- f) Garantizar la seguridad, proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador/a.
- g) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios.

- h) Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar personas de forma saludable.
- i) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar, personal y laboral, por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico familiar y no solamente de la producción.
- j) Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo.

Es importante promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras, potenciando su participación directa en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea y las tareas de la sección o departamento. Se trata de establecer mecanismos para aumentar la autogestión en el contenido y en las condiciones de trabajo.

Hay que conocer el origen de los problemas y eso no lo explican los números. Hay que identificar y sobre todo investigar las exposiciones detectadas, es decir, determinar qué características concretas de la organización del trabajo generan las exposiciones a los riesgos psicosociales y qué aspectos de las condiciones de trabajo hay que cambiar. Esta discusión es la base para el diseño posterior de las medidas preventivas.

CAPÍTULO IX. ¿QUÉ HACEMOS CUANDO LA EMPRESA INCUMPLE SUS OBLIGACIONES EN RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Si después de plantearle a la dirección de la empresa de forma reiterada que actúe frente a los riesgos psicosociales, esta sigue sin querer abordarlos, no nos quedará más opción que exigirlo por vías externas. Esta exigencia podemos formularla en cualquiera de los organismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico. En CCOO, en la federación o territorio, te apoyarán y asesorarán sobre la vía más adecuada en cada caso.

Las vías externas a utilizar son.

LA COMISIÓN MIXTA O PARITARIA DEL CONVENIO

En muchos convenios colectivos tenemos regulada esta comisión, que se define como un órgano paritario de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos recogidos en el convenio. En la negociación colectiva sectorial hemos empezado a incorporar criterios y obligaciones legales acerca de la salud laboral, la realización de las evaluaciones de riesgos y en algunos casos la exigencia de realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la acción preventiva.

Ante esta perspectiva, los mecanismos de las comisiones mixtas y/o paritarias pueden ser un instrumento de mediación ante las posibles

negativas empresariales. Cada comisión mixta tiene una forma de funcionar, pero seguro que es necesario remitir un escrito en el que se planteen los hechos que motivan el conflicto:

- Artículo incumplido del convenio y nuestra interpretación del mismo y el informe que hayamos elaborado para la dirección.
- El propósito que se pretende de la comisión mixta: que la empresa se avenga a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con una metodología que cumpla los requisitos legales, científicos y operativos, y que se lleve a cabo con nuestra participación en todas las fases. Realizaremos la propuesta de utilizar el método CoPsoQ (istas21).

ÓRGANO DE MEDIACIÓN EXTRAJUDICIAL

Por ser un órgano ágil en la resolución de conflictos (en pocos días te citan para tratar el tema), porque es un trámite fácil (en algunos casos incluso se puede presentar la solicitud vía e-mail, fax...) y porque facilita el diálogo entre las partes, es aconsejable acudir a un órgano extrajudicial para la resolución de conflictos.

Para dirigirnos a un órgano de mediación se debe realizar un escrito introductorio en el que, tras identificar a las partes del conflicto, se solicita que se exponga lo siguiente:

- **Hechos que motivan el conflicto.** Para ello se deben utilizar los argumentos del escrito de contestación a la negativa de la empresa y/o el informe que elaborado para la dirección de la empresa, así como todas las actas en las que se visualice que ya se ha solicitado a la dirección, en diversas ocasiones, que cumpla con sus obligaciones preventivas.
- **Objeto y pretensión.** El objetivo es muy claro; que la empresa se avenga a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con una metodología que cumpla los requisitos legales, científicos y operativos, y que se lleve a cabo con nuestra participación en todas las fases con el objetivo de implementar medidas preventivas para evitar, reducir y/o controlar los riesgos, realizando la propuesta del método CoPsoQ-Istas21. Además, hay que solicitar que se realice la consiguiente planificación preventiva.

En la Comunidad de Madrid este órgano de mediación extrajudicial es la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Se trata de una fundación perteneciente al sector público de nuestra Comunidad Autónoma, integrada por la propia Comunidad de Madrid, que es quien la preside, y por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Madrid (CCOO) y la Unión General de Trabajadores UGT-Madrid y la organización empresarial CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE). Fue creada para desarrollar los procedimientos de mediación y arbitraje en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El art. 9 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su apartado 1, nos dice que *“corresponde a la Inspección de trabajo y Seguridad Social la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*. Para cumplir este mandato, la Inspección de Trabajo se organiza a nivel provincial mediante las denominadas unidades especializadas en seguridad y salud. En cada una de estas unidades hay como responsable un Jefe de unidad. Por lo tanto, las denuncias sobre incumplimientos en materia de riesgos psicosociales deberán ir dirigidas a esta unidad especializada.

Son demasiado frecuentes por parte de los empresarios los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo que llevan a no adoptar las medidas que la Ley obliga para proteger la vida y la salud de los trabajadores. Estos incumplimientos se hacen más frecuentes en caso de los riesgos psicosociales ya que se trata de prevenir riesgos que están estrechamente relacionados con la organización del trabajo y todas estas cuestiones generan mucha resistencia al cambio en las empresas.

Usadas todas las vías de negociación posibles, y no habiendo conseguido eliminar y/o reducir los riesgos psicosociales en la empresa, deberíamos, en cumplimiento de nuestras obligaciones en materia de prevención, presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que proceda a verificar los hechos denunciados y, en su caso, requerir los la subsanación de las deficiencias detectadas.

Entre las cuestiones que suelen ser más denunciadas se encuentran las siguientes:

- La negativa de la empresa a realizar la evaluación de riesgos psicosociales.
- La imposición de un método de evaluación de riesgos psicosociales sin consulta previa a los delegados y delegadas de prevención.
- La negativa de la empresa a dar participación a los delegados de prevención en el proceso de evaluación.
- Adopción de medidas genéricas y poco concretas que no resuelven los riesgos estructurales detectados en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Incumplimiento de las medidas preventivas establecidas en la planificación de la actividad preventiva.

Las denuncias deben hacerse con método:

- Hay que hacer la denuncia por escrito.
- Conviene seguir un modelo de denuncia que nos garantice que no olvidamos ningún dato imprescindible para su tramitación.
- Describir la situación con respecto a los incumplimientos que se están produciendo en relación con la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Citar la legislación que avala nuestra denuncia.

La denuncia, en todo caso, debe contener, además de los datos de identificación del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar en que se produjo la infracción, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. Las denuncias presentadas tienen carácter confidencial.

Las inspecciones generalmente se realizan mediante la visita a los centros o lugares de trabajo o bien mediante la comparecencia de los sujetos obligados en las oficinas de la propia Inspección de Trabajo, aunque ambos casos pueden darse para una misma inspección. En cualquiera de los casos el inspector/a requerirá la información necesaria.

Debemos hacer un seguimiento hasta la resolución de la denuncia y del cumplimiento del requerimiento por parte de la empresa, así como acompañar en las visitas que realice el inspector o la inspectora a la empresa.

Debemos tener en cuenta que formular una denuncia supone iniciar un proceso en el que se involucra a la Inspección en su calidad de fiscalizadora de la actuación preventiva. Pero no implica un cese de la acción sindical, sino que requiere actuaciones específicas de acompañamiento y seguimiento de la denuncia para asegurarte de que ésta es efectiva. Desde la redacción del escrito que se presenta, hasta que se levanta un acta hay una serie de actuaciones específicas que deben llevarse a cabo. Por ello es de especial importancia que acudas a la Secretaría de Salud Laboral del Sindicato.

El modelo de denuncia se puede ver en el Anexo III (página 121).

CAPÍTULO X. ESTUDIO

METODOLOGÍA

Desde el estallido de la crisis sanitaria en nuestro país y la consiguiente declaración del primer estado de alarma, el conjunto de la población española se siente amenazada, no solo por las posibles consecuencias de la Covid-19 sobre su salud, sino por las incertidumbres familiares, económicas, sociales y laborales que nos acechan.

En este escenario, la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo está aumentando significativamente. La adaptación a la nueva situación puede estar afectando gravemente a determinados factores psicosociales y de organización del trabajo. No cabe duda de que las exigencias emocionales derivadas de las complicadas situaciones que se están viviendo, la incertidumbre que se convierte en miedo al contagio en los centros de trabajo, los necesarios cambios en la organización del trabajo, etc. están agravando la exposición a estos factores.

La falta de organización y de medios humanos y técnicos, el temor al contagio de familiares y compañeros, o la impotencia por no saber si se estaba infectado por la falta de pruebas de diagnóstico, son situaciones que han provocado miedo, pena, frustración, culpa, agotamiento o ansiedad en las y los trabajadores de nuestra Comunidad Autónoma.

Con este estudio, nuestra intención es conocer la realidad acaecida

durante el tiempo que llevamos de pandemia, pero también creemos que es especialmente importante impulsar la participación y el control de los delegados y delegadas de prevención en materia de riesgos psicosociales en sus empresas.

El objetivo es conocer cómo ha incidido la pandemia en la organización del trabajo y, por ende, sobre los riesgos psicosociales en los trabajadores y las trabajadoras en nuestra Comunidad Autónoma. No cabe duda de que cuestiones como el miedo al contagio, la inseguridad sobre el empleo y las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, el teletrabajo en condiciones precarias -fruto de la urgencia de la situación sanitaria-, o las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, han pasado factura a la salud de los trabajadores y las trabajadoras en Madrid.

Para conocer la realidad hemos elaborado un listado de preguntas organizadas en un breve cuestionario cuyo fin ha sido guiar la investigación y orientar la recogida de datos.

El formulario, una vez elaborado con la herramienta Google Drive, fue sometido a pilotaje, lo que nos ha permitido ajustar la redacción y el orden de las preguntas, definir la forma de trabajo en la práctica y estimar el tiempo necesario para su cumplimentación, así como identificar aspectos cuya calidad debería ser controlada. Concluido el pilotaje, confeccionamos definitivamente el cuestionario.

Las preguntas objeto de estudio han sido:

1. Relativas a la empresa.
2. Datos relacionados con los delegados y delegadas de prevención.
3. Preguntas relativas a las condiciones de trabajo durante la pandemia.
4. Preguntas sobre intervenciones psicosociales en la empresa a lo largo de la crisis sanitaria.
5. Preguntas relativas a la salud.

El cuestionario se ha dirigido a todos los representantes legales de los y las trabajadoras, independiente de su naturaleza, y no solo a los delegados y las delegadas de prevención. Así, hemos conseguido aumentar significativamente la tasa de respuesta. Por ello han

contestado tanto delegados y delegadas de prevención como delegados y delegadas de personal y de las secciones sindicales.

Los representantes de los trabajadores/as han contestado al cuestionario tomando como referencia su percepción en relación con los cambios en la organización del trabajo producidos en sus empresas desde el momento en el que estalló la crisis sanitaria. El cuestionario se colgó en el Drive en mayo y se ha mantenido abierto hasta el día 31 de octubre. Se ha dirigido a un representante por empresa.

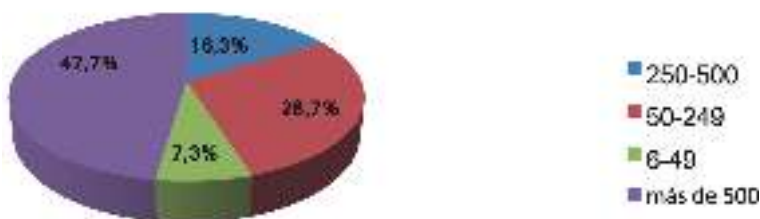
El número total de cuestionarios válidos asciende a 600. Cada uno de ellos responde a la percepción que un/a representante de los trabajadores y las trabajadoras tiene de las distintas cuestiones que se les han planteado en el cuestionario en relación con su empresa.

10.1. DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS VISITADAS

Para este análisis han sido analizados un total de 600 cuestionarios provenientes de diferentes empresas pertenecientes a todos los sectores de actividad de la Comunidad de Madrid.

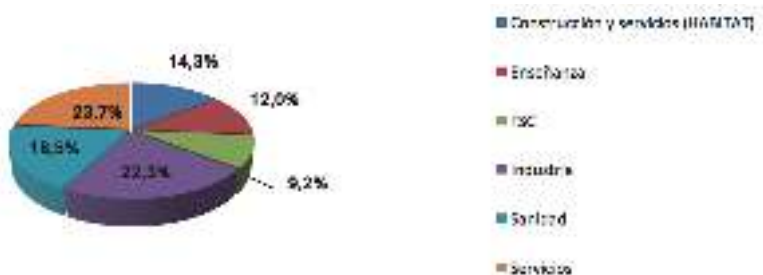
Si atendemos al tamaño de empresa podemos comprobar en el gráfico de página siguiente que alrededor del 48 por ciento de las empresas objeto de análisis cuentan con más de 500 trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, prácticamente el 29 por ciento de ellas tienen entre 50 y 249 trabajadores/as en su plantilla, mientras que algo más del 16 por ciento tienen entre 250 y 500 trabajadores y trabajadoras. Por último un 7,3 por ciento son pequeñas empresas, con un número de trabajadores y trabajadoras comprendidos entre 6 y 49.

Gráfico 1. Tamaño de la empresa



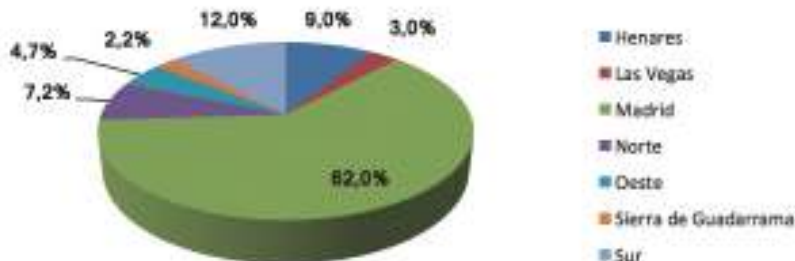
Como se puede comprobar en el gráfico siguiente, si atendemos a la **federación** de actividad a la que pertenecen las empresas participantes, podemos ver que es la Federación de Servicios, con un 23,7 por ciento, la que más cuestionarios ha aportado al estudio. En segundo lugar ha sido la Federación de Industria, con un 22,3 por ciento, seguida de Sanidad con un 18,5 por ciento. HÁBITAT ha aportado al estudio un 14,3 por ciento del total de cuestionarios, mientras que la Federación de Enseñanza lo ha hecho con un 12 por ciento. Por último, la Federación de Servicios a la Ciudadanía aporta al estudio un 9,2 por ciento de empresas.

Gráfico 2. Federación



En cuanto a la **distribución territorial** de las empresas, según su ubicación geográfica dentro de la Comunidad de Madrid, y de acuerdo a la distribución territorial del sindicato, aparece reflejada en el siguiente gráfico.

Gráfico 3. Comarcas



Podríamos decir que un **Servicio de Prevención** no es más que la manera de organizar los recursos técnicos necesarios para llevar adelante las actividades preventivas en una empresa. Además, deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, la implantación y la aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y la formación de los trabajadores/as.
- La prestación de los primeros auxilios y los planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

Asumiendo personalmente la actividad preventiva, siempre que se trate de empresas de hasta diez trabajadores y trabajadoras, o que

tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores/as, disponga de un único centro de trabajo. Además, las actividades desarrolladas en la empresa no pueden estar incluidas en el anexo I del RSP.

Designación de uno o varios trabajadores para llevarla a cabo. Cuando para la realización de las actividades preventivas no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores/as deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. No obstante lo anterior, esta designación no será obligatoria si el empresario ha asumido personalmente la actividad preventiva, ha constituido un servicio de prevención propio, o ha recurrido a un servicio de prevención ajeno. Los trabajadores/as designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con la regulación establecida.

En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por **servicio de prevención propio** el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por **servicio de prevención ajeno** el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

El empresario deberá constituir un **servicio de prevención propio** cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores/as o que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores/as, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral. en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto de una entidad especializada ajena a la empresa.
- Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

Se podrá constituir un **servicio de prevención mancomunado** entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. También podrá constituirse entre empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores/as y empresarios sobre esta materia o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas.

Gráfico 4. Servicio de Prevención



En el gráfico anterior podemos comprobar que en el 44,5 por ciento de las empresas analizadas existe un servicio de prevención propio. Con servicio de prevención ajeno cuentan un 18,5 por ciento de las empresas analizadas, mientras que un 13,8 por ciento dicen tener un servicio de prevención mancomunado. Un 17,7 por ciento señalan que cuentan con algún trabajador/a designado y, por último un 9,5 por ciento dicen no contar con servicio de prevención.

Tanto los servicios de prevención propios como los ajenos han sido durante todo el transcurso de la pandemia los responsables de asistir técnicamente a los empresarios en la protección de la salud de la población trabajadora en las empresas. Ante esta nueva exposición laboral, han tenido la obligación de evaluar si la empresa estaba aplicando las medidas preventivas adecuadas en función de los distintos escenarios de exposición a riesgos que se han ido sucediendo.

Durante este periodo, las empresas han tenido el deber de evaluar individualizadamente el riesgo de exposición al virus en relación

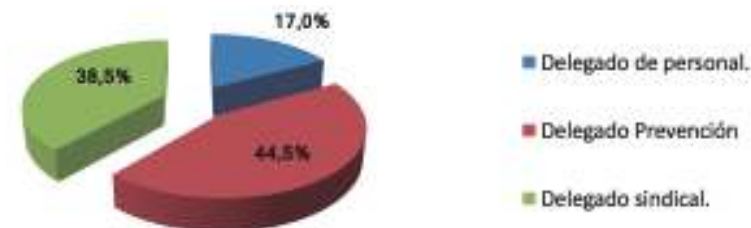
con las tareas que realizan las personas trabajadoras teniendo en cuenta los factores de vulnerabilidad y especial sensibilidad de cada una de ellas para intervenir en consecuencia.

En nuestro sindicato existe la percepción generalizada de que han existido serios problemas en relación con la actuación de los servicios de prevención durante la crisis sanitaria. Se trata de problemas antiguos pero que han quedado plenamente expuestos durante este periodo. No tenemos dudas de que la excesiva externalización de los servicios de prevención en nuestro país les ha abocado a una práctica burocrática, superficial y que incumple claramente el cometido encomendado por el legislador. La propia naturaleza de los servicios de prevención ajenos aleja de la práctica un objetivo tan importante como integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa, puesto que actúan como si se tratara de consultoras.

A nuestro juicio, las ratios técnicas de prevención/empresas clientes, de los servicios de prevención ajenos están tan desequilibradas que es imposible que el personal técnico a su servicio pueda hacer su trabajo con unos mínimos de calidad. En nuestra opinión, estos profesionales están expuestos a importantes riesgos psicosociales porque no disponen del tiempo ni de los recursos necesarios por lo que no pueden hacer bien su trabajo.

En cuanto a la **figura representativa** que ostentan las personas que han contestado al cuestionario, hay que señalar que la encuesta no iba dirigida solo a los y las delegadas de prevención, sino que el objetivo era llegar a cualquier figura representativa que hubiera en la empresa. Aunque la mayor parte de los representantes legales de los trabajadores que han participado en el estudio eran delegados y delegadas de prevención (44,5 por ciento), también han participado en el estudio un número importante de delegados y delegadas sindicales (38,5 por ciento) y de delegados/as de personal (17 por ciento).

Gráfico 5. ¿Quién contesta el cuestionario?



10.2. MIEDO AL CONTAGIO

No cabe duda de que, sobre todo en los momentos más duros de la pandemia, uno de los sentimientos más preocupantes que han sufrido los trabajadores y las trabajadoras ha sido el **miedo al contagio**.

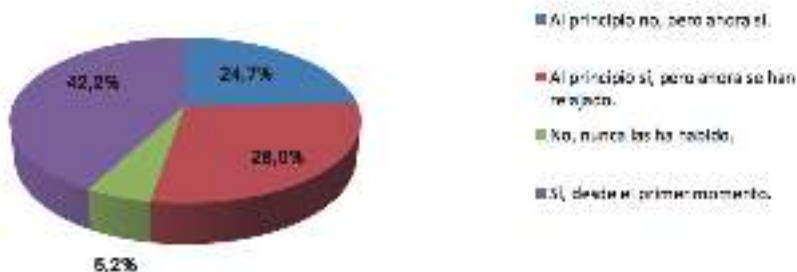
Las características propias de la enfermedad producida por la infección del coronavirus SARS-CoV-2, en tanto que nuevo microorganismo para la especie humana frente al que no se ha dispuesto hasta hace relativamente poco tiempo de vacuna, y del cual muchas de sus características microbiológicas, clínicas, terapéuticas y epidemiológicas, entre otras, se han ido conociendo sobre la marcha, han contribuido a incrementar sentimientos negativos como el miedo, la preocupación, el estrés, la frustración o la vulnerabilidad. La incertidumbre en muchos aspectos se puede haber comportado como un elemento estresor añadido.

Las dimensiones y la rapidez con las que se ha desarrollado esta pandemia pueden haber facilitado el desarrollo de sentimientos de vulnerabilidad, temor al contagio -tanto al propio como al de los seres queridos- y miedo al curso futuro de la evolución de la pandemia entre la población, así como de incertidumbre sobre el futuro a corto, medio y largo plazo.

La falta de claridad sobre las mejores prácticas para limitar el riesgo de exposición al nuevo coronavirus, junto con la escasez de equipos de protección personal, puede aumentar la ansiedad de los trabajadores y trabajadoras.

Por el contrario, el temor al contagio puede reducirse si se toman las medidas adecuadas y los trabajadores están bien informados y han recibido la formación adecuada.

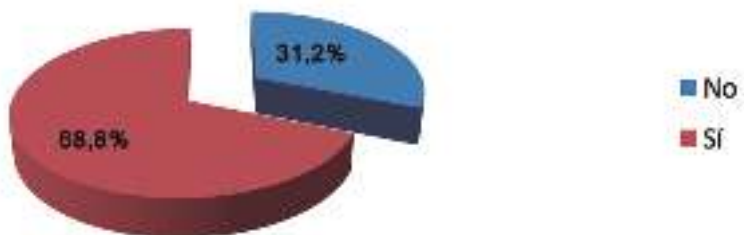
Gráfico 6. ¿Crees que la empresa ha implementado medidas suficientes para evitar el contagio?



Si nos atenemos a los resultados del gráfico anterior, podemos ver cómo menos de la mitad de las empresas (42,2 por ciento) tomaron, a juicio de los representantes legales de los trabajadores/as, **medidas suficientes para evitar el contagio** desde el primer momento. Por el contrario, en un 5,1 por ciento de los casos los delegados y delegadas señalan que nunca las hubo. Un 28 por ciento de las empresas se preocupó de implantar medidas en un primer momento pero dichas medidas paulatinamente han ido relajándose, independientemente de la incidencia del virus, mientras que por el contrario un 24,7 por ciento en un principio no aplicaron medidas de protección, pero con el tiempo fueron incorporándolas.

En el siguiente gráfico se constata cómo en el 68,8 por ciento de las empresas analizadas **los delegados y las delegadas opinan que sus compañeros/as están preocupados por contagiarse o por contagiar a otras personas** durante el desarrollo de su actividad laboral.

Gráfico 7. ¿Crees que tus compañeros/as están preocupados por contagiarse o por contagiar en el desarrollo de su trabajo?



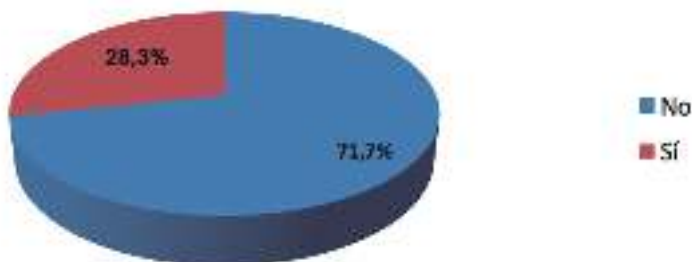
10.3. INSEGURIDAD EN EL TRABAJO

La **inseguridad sobre el empleo** es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

El miedo a la pérdida del empleo, a los recortes salariales, a los despidos y a la reducción de las prestaciones puede hacer que los trabajadores se cuestionen el futuro de la empresa para la que trabajan, así como el futuro de su trabajo. Para otros, la pérdida del empleo ya es una realidad. Además, en tiempos de crisis económica, las perspectivas de empleo en otras empresas e instituciones suelen ser poco alentadoras.

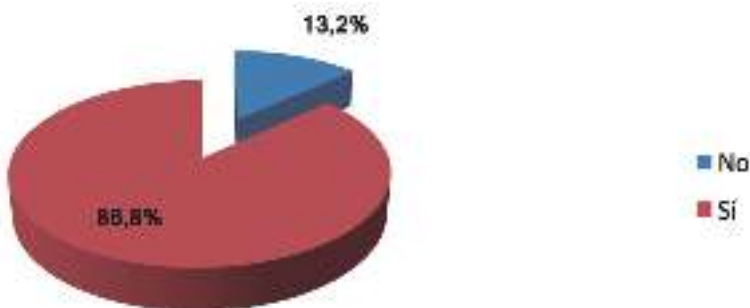
Con respecto a la inseguridad en el empleo, un 28,3 por ciento de los delegados y delegadas que han contestado al cuestionario señalan que en su empresa se han producido despidos o no renovaciones de contratos de trabajo como consecuencia de la pandemia.

Gráfico 8. ¿Se han producido despidos o no renovaciones de contrato por la pandemia?



Esta sensación de inseguridad se constata también en relación con el grado de preocupación que sienten los trabajadores y las trabajadoras ante el supuesto de **perder el trabajo y encontrar un nuevo empleo**. Prácticamente un 87 por ciento de los y las trabajadoras han experimentado durante este periodo este sentimiento de preocupación.

Gráfico 9. ¿Crees que los trabajadores/as están preocupados por la dificultad de encontrar trabajo si se quedan en paro?

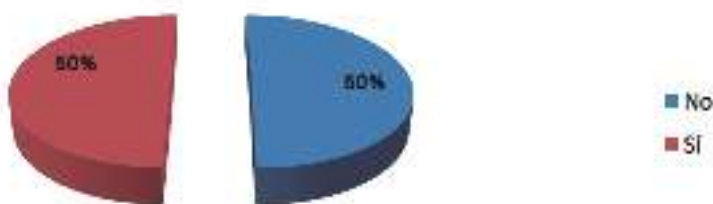


La **inseguridad sobre las condiciones de trabajo** constituye la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, puesto de trabajo, tareas, horario, salario, etc). Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales

es arbitraria) como en la posibilidad de cambios en el futuro (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); y puede ser más importante si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (en mismo sector o territorio...).

Existe mucha evidencia científica sobre cómo la inseguridad laboral afecta a la salud cardiovascular y multitud de estudios demuestran que la inseguridad laboral percibida por los trabajadores y las trabajadoras produce enfermedades cardiovasculares y mortalidad. De la misma forma, también es notoria la evidencia científica que pone de manifiesto los efectos nocivos de la inseguridad laboral sobre la salud mental.

Gráfico 10. ¿Crees que existe preocupación en la plantilla por traslados de centro, sección, departamento?



En el gráfico anterior se observa como los y las representantes legales de los trabajadores/as de la mitad de las empresas analizadas afirman que entre la plantilla existe **preocupación ante la posibilidad de ser trasladado de centro de trabajo, unidad o sección.**

Estas situaciones pueden vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora, y podría ser secundaria a la inseguridad sobre el empleo, de forma que las personas trabajadoras, especialmente aquellas con menores oportunidades de empleabilidad, podrían aceptar el deterioro de condiciones de trabajo valiosas ante la amenaza de la pérdida de empleo.

La inseguridad en el empleo y la incertidumbre sobre el futuro están asociados con un aumento de los niveles de estrés, de ansiedad y de depresión. Los altos niveles de inseguridad laboral también pueden dar

lugar a una baja motivación y al cumplimiento deficiente de las medidas de seguridad, y por lo tanto a un mayor número de accidentes de trabajo.

El impacto de la pandemia en la economía mundial ha sido profundo. La recesión económica resultante ha aumentado drásticamente la tasa de desempleo mundial. Muchos negocios han cerrado como consecuencia de los confinamientos y existe la posibilidad de que no vuelvan a abrir. Otros tal vez necesiten reducir su tamaño, reestructurarse o fusionarse para sobrevivir, lo que tiene importantes consecuencias para el empleo. Además, muchas empresas tienen que adaptar las prácticas y procedimientos de trabajo a los nuevos requisitos para poder proteger del contagio a trabajadores, clientes y consumidores.

Muchos grupos de trabajadores corren un riesgo creciente de sufrir vulnerabilidades económicas y mayor inseguridad laboral, con consecuencias negativas para su salud mental y su bienestar. Entre ellos figuran las personas con discapacidad y los jóvenes, que ya se enfrentaban a tasas más elevadas de desempleo y subempleo. La incertidumbre acerca de la situación laboral y la falta de un ingreso de sustitución en caso de enfermedad o confinamiento puede aumentar el estrés, la ansiedad y el riesgo de trastornos de salud mental de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal, los trabajadores/as ocasionales y los trabajadores/as de plataformas digitales, los cuales también suelen tener un acceso deficiente a los servicios de atención de la salud.

En el gráfico siguiente podemos comprobar como casi en un 22 por ciento de las empresas objeto de estudio, los delegados y delegadas de prevención creen que se ha aprovechado la coyuntura para **reemplazar a trabajadores y trabajadoras por otros con menos derechos**.

Gráfico 11. ¿La empresa ha aprovechado la coyuntura de reemplazar a trabajadores/as por otros con menos derechos?



Un **ERTE** es un procedimiento por el cual la empresa temporalmente puede proceder a suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo por causas derivadas de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Este procedimiento está regulado en los arts. 47 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollados en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (arts.16 a 29 y 31 a 33).

Para los ERTE como consecuencia de la Covid-19 hay que tener en cuenta las disposiciones del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19 y Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19.

El RD Ley ha considerado situación de fuerza mayor la que tenga su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia de la Covid-19, incluida la declaración de estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público.
- Restricciones de la movilidad de las personas y o las mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

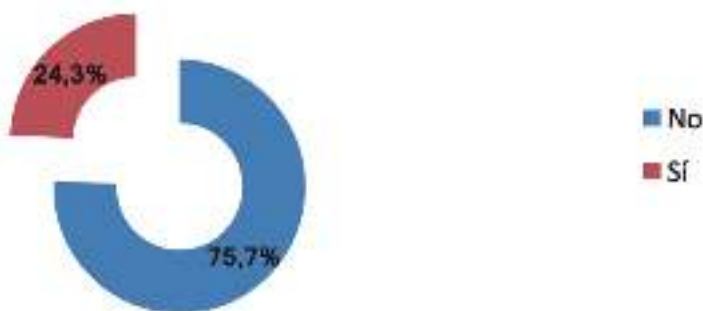
A este tipo de ERTE por fuerza mayor se pueden acoger todas las personas incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social, cuyo inicio de la relación laboral haya sido anterior a 18 de marzo de 2020.

Según esta normativa, los tipos de ERTE son los siguientes:

- a) ERTE de suspensión del contrato de trabajo: se suspende el contrato de trabajo, sin tener que prestar servicios para la empresa durante el tiempo de duración del mismo. No se percibe salario sino la prestación por desempleo.
- b) ERTE de reducción de jornada: se reduce entre un 10 y un 70 % la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se percibe prestación por desempleo por la parte de la jornada reducida.

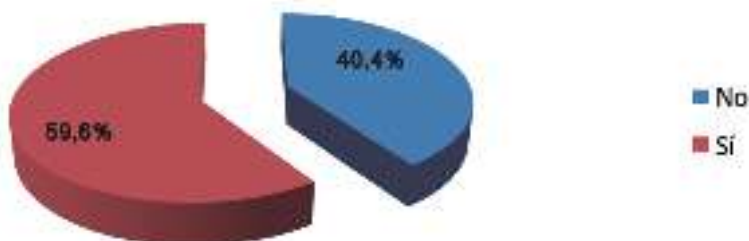
Una vez aclarado el concepto de ERTE y, concretamente aquellos cuyo origen está en la crisis sanitaria producida por el SARS-CoV-2, podemos comprobar en el siguiente gráfico cómo en un 24,3 por ciento de las empresas analizadas se ha utilizado esta herramienta de suspensión del contrato de trabajo.

Gráfico 12. ¿Se han producido ERTES desde el inicio de la pandemia?



Obviamente, todas las empresas que han participado en este estudio cuentan con representación legal de los trabajadores. Este procedimiento exige un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras no superior a 15 días. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los y las trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores (en caso de no haber representación legal de los trabajadores y trabajadoras) siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Gráfico 13. ¿Estos ERTES han sido negociados con la representación de la plantilla?



En el gráfico anterior queda de manifiesto que en algo más de un 40 por ciento de las empresas, la representación de los trabajadores y trabajadoras considera que el ERTE aplicado a la plantilla no se ha negociado realmente con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

10.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Uno de los cambios sociales y laborales más importantes de las últimas décadas en España fue la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado. Esta incorporación se ha producido manteniéndose la división sexual del trabajo y una marcada desigualdad.

Otro elemento importante es la flexibilización precarizadora de la jornada laboral, es decir el uso cada vez más frecuente de prácticas empresariales que implican trabajar en horarios asociales (introducción de turnos) y la exigencia de estar disponible (irregularidad y variabilidad en la ordenación de la jornada). Este tipo de flexibilización distorsiona la organización y la posibilidad de hacer actividades con otros.

Así, las personas trabajadoras pierden el control de los tiempos (de trabajo asalariado, de trabajo doméstico familiar, de actividades cívicas y ocio), y ven reducido el valor de su trabajo (la desregulación abarata el precio al que el empresario accede a estos usos de la mano de obra). En el caso del empleo femenino esa realidad tiende a ser la norma.

La doble presencia, entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma sincrónica, afecta principalmente a las mujeres. Tiene efectos negativos sobre la salud. La doble presencia aumenta en función de las exigencias del trabajo doméstico-familiar, no obstante también está asociada a las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra basadas en las exigencias de disponibilidad del tiempo de trabajo, las jornadas atípicas y prolongadas, así como a la exposición a las exigencias elevadas.

Por ello, el estado de salud de las mujeres asalariadas empeora a medida que aumenta el número de personas (niños y niñas y personas enfermas) que requieren cuidados en el núcleo de convivencia familiar. Esta relación es mucho más evidente cuando no existe ayuda doméstica pagada. Esta situación se agrava cuando se combina la doble presencia y la realización de trabajos con elevada tensión (exigencias elevadas y bajo control sobre el trabajo) y los efectos sobre la salud pueden ser mayores.

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios.

Tras el estallido de la crisis sanitaria, el art 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19, estableció que las personas trabajadoras por cuenta ajena que, como consecuencia de circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la Covid-19, acrediten:

- deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho,
- o respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.

Tendrán derecho a acceder a:

- la adaptación de su jornada
- y/o a la reducción de la jornada (hasta alcanzar el 100%).

Dicha adaptación y/o reducción de jornada se consideró un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, y se pasa a considerar de forma expresa como ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

La adaptación de jornada puede consistir en:

- cambio de turno
- alteración de horario
- horario flexible
- jornada partida o continuada
- cambio de centro de trabajo
- cambio de funciones
- cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo trabajo a distancia.

La adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con la Covid-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

La reducción de jornada implica reducción proporcional del salario, y SIN que esté prevista una prestación social que sustituya dicho salario. La reducción de jornada especial debía comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación, y podía alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario.

La reducción de jornada por esta circunstancia no podía implicar ningún cambio a efectos de aplicación de los derechos y garantías

establecidos en el art. 37.6 Estatuto de los Trabajadores, relativo a la reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años o personas con discapacidad.

Por otro lado, y a efectos de conciliar la vida laboral y familiar de la mejor forma posible, una parte muy importante de los trabajadores y trabajadoras, no solo de nuestro país sino a nivel mundial, junto con la necesidad de evitar el contagio por un lado, y de establecer barreras a la transmisión del virus por otro, comenzaron a realizar su trabajo desde un lugar distinto al puesto de trabajo que ocupaban en sus centros o establecimientos empresariales y que, en la práctica totalidad de los casos, se ha correspondido con su domicilio particular.

Para ello, el Gobierno impulsó el teletrabajo para todas aquellas personas con necesidad de conciliar su vida familiar en relación con la atención a menores o personas mayores como consecuencia del cierre de los centros educativos y de personas dependientes.

Pero en el teletrabajo no son todo ventajas. En esta forma de organización del trabajo, en la que en la mayoría de los casos el puesto desde donde se ejecuta la actividad es el hogar de las personas trabajadoras, las condiciones de seguridad y salud del mismo y del ambiente de trabajo cobran una importancia prioritaria, puesto que además de influir directamente en el desarrollo de la actividad diaria realizada por la persona que teletrabaja, va a afectar en parte, directa o indirectamente, a su vida personal y familiar.

Efectivamente, las nuevas tecnologías de la comunicación e información pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador. Esta realidad puede generar sobreexplotación, abriendo la puerta a nuevos riesgos de carácter psicosocial, como son el tecnoestrés o dificultades para dejar el trabajo (*workaholism*), así como problemas para conciliar la vida laboral y familiar.

PLAN MECUIDA

El **Plan MECUIDA** recoge los derechos de adaptación y reducción de jornada de la ley ampliándolos para cubrir circunstancias excepcionales originadas por el Covid-19. Estas son algunas de las diferencias:

ADAPTACIÓN DE JORNADA CON EL PLAN MECUIDA	ADAPTACIÓN DE JORNADA CONVENCIONAL
<p>En circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19, es una prerrogativa cuya concesión inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido.</p> <p>Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible para llegar a un acuerdo.</p> <p>Puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda disfrutar de su vida y familia. Puede consistir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio de turno 2. Alteración del horario 3. Jornada flexible 4. Jornada partida o continuada 5. Cambio de centro de trabajo 6. Cambio de funciones 7. Cambio en la forma de prestación del trabajo (trabajo a distancia o cualquier otro que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse) 	<p>Es la solicitud de adaptación de jornada, se otorga en proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. Finalizado, la empresa, a discreción, comunicará la aceptación de la petición, propuesta alternativa o negativa a su gestión. En este último caso, se indicará los necesarios objetivos en los que se sustentará la decisión.</p> <p>La solicitud de adaptación de jornada comprende las siguientes modalidades a aplicar de manera simultánea o conjunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptación de la duración y distribución de la jornada 2. En la ordenación del tiempo de trabajo 3. Otra forma de prestación incluida la prestación del trabajo a distancia
REDUCCIÓN DE JORNADA CON EL PLAN MECUIDA	REDUCCIÓN DE JORNADA CONVENCIONAL
<p>Puede llegar hasta el 50% si resultara necesario</p> <p>Puede combinarse con las previsiones de 29H de reducción</p>	<p>Puede ser a su parte y la mitad de la jornada</p> <p>El plazo de reducción es de 15 días</p>
<p>La reducción de jornada conserva la relación proporcional de salario y el mantenimiento de garantías, beneficios o prestaciones recogidas en el E.T. u otras normas. (Por ejemplo, de beneficios a la cotización de la Seg. Social, despido etc.)</p>	
<p>Personas destinatarias PLAN MECUIDA: Personas que cumplan alguna de las condiciones respecto de trabajar a jornada completa, salvo en los familiares por conciliación hasta el segundo grado de la persona trabajadora.</p>	
<p>CUANDO CONCURRAN ALGUNA DE ESTAS CIRCUNSTANCIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Restricción de edad, enfermedad o discapacidad que necesite de cuidado personal y directo como consecuencia del COVID-19 ● Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernamentales relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que distorsionen cuidado o atención a la persona afectada de los mismos. ● Cuando la persona que, hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El Plan Mecuida ha sido prorrogado por el Real Decreto 1072/21, en su disposición adicional tercera, hasta el 31 de mayo del 2021.

El **Plan me cuida** es una de las medidas extraordinarias que aprobó el Gobierno para brindar cobertura a los trabajadores/as durante la emergencia sanitaria y reforzar la conciliación de las familias.

Entre los datos más relevantes de la tabla de página siguiente podemos comprobar cómo la reducción de jornada es la medida que en

más empresas (340) se ha puesto en práctica para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, seguida por la modificación del horario (312) y por el cambio de turno de trabajo y el horario flexible (260 empresas en ambos casos). El cambio de centro de trabajo es la medida que menos se ha utilizado ya que únicamente se ha puesto en práctica en 106 empresas.

Tabla 1

En este sentido, ¿las personas trabajadoras han podido acogerse, por razones de edad, discapacidad o enfermedad, a los derechos de cuidado personal y directo relacionados con....	SÍ	NO
Cambio de turno de trabajo	260	340
Modificación de horario	312	288
Horario flexible	260	340
Cambio de jornada partida a continua	187	413
Reducción de jornada	340	260
Cambio de centro de trabajo	106	494
Cambio de funciones	115	485
Cambio en la prestación de trabajo (teletrabajo, etc.)	310	290

Especial atención a la conciliación de las personas que teletrabajan

El conflicto trabajo-familia en la esfera laboral tiene que ver con prácticas empresariales que implican cargas de trabajo excesivas y por ello alargamientos de la jornada; una ordenación asocial de la jornada (trabajo de tardes, noches, fines de semana, festivos... en definitiva, el establecimiento de horarios incompatibles con el trabajo de cuidado de menores o mayores dependientes); o las exigencias empresariales de disponibilidad horaria que suponen la modificación de la jornada sin preavisos suficientes y el bajo nivel de autonomía real sobre la jornada.

Estas prácticas provocan que se desborden no sólo los límites espaciales del empleo, que de forma voluntaria la persona teletrabajadora llevado al domicilio, sino que además se desbordan los límites temporales, y eso es lo realmente preocupante. Así, la excesiva carga de trabajo y la inexistencia o falta de respeto al horario de

disponibilidad para clientes, jefes, compañeros/as... dificultaría la realización de los trabajos de cuidados.

Algunas **orientaciones para reducir la exposición relativa al conflicto trabajo-vida del colectivo teletrabajador/a** son las siguientes:

- Serán válidas todas las medidas planteadas para reducir las exigencias cuantitativas del trabajo asalariado, con especial atención al aseguramiento de que las cargas de trabajo están en niveles razonables en relación con la jornada mensual y las prioridades claramente señaladas y compartidas con todas las personas de los equipos.
- Establecer un horario de disponibilidad para clientes, jefaturas, compañeras y compañeros de manera negociada y que sea informado y transparente para todas las personas a las que concierne (abarcaría toda actividad derivada del trabajo: reuniones, formación obligatoria, demandas vía telefónica, correo, redes, etc.). Se consigue así la desconexión digital con la finalidad de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, incapacidades y vacaciones, y en parte de la intimidad personal y familiar. El resto del tiempo de trabajo será gestionado por la propia persona teletrabajadora según las necesidades de conciliación, hasta cumplir con la jornada semanal establecida.
- El control de entrada y salida de la actividad laboral de la persona teletrabajadora se realizará de manera telemática, por ejemplo, mediante acceso con ordenador a la intranet de la empresa u organización, a fin de dar cumplimiento a la obligación empresarial de garantizar el registro diario de la jornada. Se consigue así registrar la jornada real, que sirve como límite a la excesiva carga de trabajo. Dicha intranet deberá estar preparada para poder registrar tantas entradas y salidas de la actividad laboral como sean necesarias en un día laborable.
- En el caso en el que se opte por determinar un horario fijo de inicio y fin de la jornada para la persona teletrabajadora para evitar las exigencias de disponibilidad y/o por requerimientos del servicio, plantear mecanismos de flexibilidad horaria a favor de sus necesidades: flexibilidad de inicio y fin con márgenes amplios, establecer días y horas de libre

disposición o asuntos propios, potenciar la jornada continuada con derecho a pausas, permitir interrupciones en la jornada (por ejemplo, salidas para ir a llevar o recoger a niños o mayores, etc. y después volver a teletrabajar), etc.

- Concretar el tiempo de desconexión digital (días no laborales y horario diario de desconexión) para garantizar los tiempos de descanso.
- Establecer un calendario y horarios laborales anualmente, y evitar las modificaciones no planificadas por parte de la empresa.
- El teletrabajo no puede sustituir otras medidas de conciliación y debe tener como objetivo la corresponsabilidad. Se debe velar específicamente por la consecución de los objetivos de los planes de igualdad entre hombres y mujeres, que no deben verse alterados por el uso de la modalidad de teletrabajo.
- Reducir las jornadas asociales (trabajo de tarde, fines de semana, festivos, turnos...) a las situaciones imprescindibles.

No cabe duda que el teletrabajo en las condiciones adecuadas permite una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que reduce el tiempo de desplazamiento a las instalaciones de la empresa ganando tiempo para el trabajo doméstico, para el trabajo de cuidados y para las actividades cívicas y de ocio. Bien aplicado, el teletrabajo permitiría adecuar el horario a las necesidades del trabajo de cuidados de la unidad de convivencia.

Es necesario recalcar que estas facilidades para adaptarse a las necesidades de conciliación que podría suponer el teletrabajo no pueden ser la excusa para reproducir la actual división sexual del trabajo doméstico y de cuidados que, como sabemos, deja en manos de las mujeres la mayor parte de la responsabilidad, suponiendo para ellas asumir de ambos trabajos, el asalariado y el de cuidados, lo cual además de ser injusto, afecta su salud.

Por ello, al implantar medidas preventivas para reducir el conflicto trabajo-familia, hay que adoptar la perspectiva de género así como medidas que promuevan la corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidado y domésticas.

10.5. TELETRABAJO

Debido a la crisis sanitaria una parte muy importante de los trabajadores y trabajadoras, no solo de nuestro país, sino a nivel mundial, y con el objetivo de evitar el contagio por un lado, y de establecer barreras a la transmisión de virus por otro, comenzaron a realizar su trabajo en un lugar distinto al puesto de trabajo que ocupaban en sus centros o establecimientos empresariales y que en la práctica totalidad de los casos era su domicilio particular.

Efectivamente, durante la crisis sanitaria la digitalización de los procesos productivos ha permitido mantener su actividad laboral a una enorme cantidad de trabajadores y trabajadoras, porque por un lado las nuevas herramientas tecnológicas han facilitado una eficiente realización de la misma, y por otro un adecuado control de su desarrollo.

De igual forma que el empresario es el responsable de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo, también lo es de ocuparse con las mismas garantías y otorgando el mismo nivel de protección, de la seguridad y salud de los empleados/as que teletrabajan.

A las personas que teletrabajan les será de aplicación todos los derechos y obligaciones derivados de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Como no puede ser de otra manera, los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios desde su propio domicilio o desde otro lugar que no se corresponde con las instalaciones de la empresa deben quedar totalmente cubiertos por el plan de prevención. Esto garantiza que este personal goza de la misma atención del servicio de prevención que la que tienen los trabajadores y trabajadoras presenciales.

Además, cualquier actividad preventiva recogida en la planificación debe contemplar a estos empleados/as. Igualmente, deberá tenerse en cuenta, a efectos de verificación y control, esta modalidad de prestación de servicios a distancia en las auditorías de prevención de riesgos laborales en aquellas empresas que, por sus características, tengan:

- Servicio de Prevención Propio.

- Servicio de Prevención Mancomunado.
- Más de diez trabajadores y que además gestionen directamente la Prevención de Riesgos Laborales.
- Menos de veinticinco trabajadores con un solo centro de trabajo, en las que el empresario asuma personalmente la gestión de la prevención (artículo 39 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización).
- Menos de diez trabajadores, que asuma personalmente el empresario la gestión de la prevención, y que su actividad no esté incluida en el Anexo I del Real Decreto 39/1997.
- Desarrollen actividades preventivas con recursos propios y ajenos, teniendo como objeto la auditoría las actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa.

Es muy probable que los riesgos que afectan a las y los teletrabajadores muestren algunas diferencias en relación con los riesgos que afectan a los trabajadores y trabajadoras presenciales. De ser así, estas diferencias pueden suponer que el procedimiento de evaluación también sea diferente, pero en todo caso, deben cumplir con la normativa específica en materia de teletrabajo y proporcionar confianza en los resultados. Los resultados de la evaluación deben transformarse en propuestas de eliminación o reducción de los riesgos así como en planes de control periódico de las condiciones de trabajo y de vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

Todo ello (los riesgos, su evaluación y las medidas de control para cada puesto de trabajo) debe reflejarse por escrito y ser debidamente archivado por el empresario (Reglamento de los Servicios de Prevención art. 7, y Ley de Prevención de Riesgos Laborales art. 23.1).

Como en el ámbito presencial, en el caso de los teletrabajadores/as, deben evaluarse todas las condiciones de trabajo, y por lo tanto cualquier factor de riesgo, independientemente de su naturaleza, pero debe ponerse mayor énfasis en los riesgos más específicos y característicos de esta fórmula de organización del trabajo. En este sentido se debería evaluar con especial interés todos los riesgos derivados de la organización del tiempo de trabajo, haciendo hincapié en los aspectos relativos a la distribución de la jornada, los descansos, el tiempo de disponibilidad y la desconexión digital, sin olvidar las cuestiones ergonómicas y de naturaleza psicosocial.

Según el informe de condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto de la COVID-19 publicado por ISTAS-CCOO en el año 2020, el 30,1% del total de personas trabajadoras han teletrabajado. La mayor parte, un 25,2%, es lo único que ha hecho o lo que más ha hecho, mientras que el 4,9% restante combinó teletrabajo con asistencia a las instalaciones de la empresa/institución. El teletrabajo fue mucho más frecuente en ocupaciones no manuales como directores, gerentes o personal administrativo, que en ocupaciones manuales de la industria, la construcción o la hostelería.

Para ello, el Gobierno impulsó el teletrabajo para todas aquellas personas que pudieran realizar su actividad laboral a distancia y de forma preferente. También para todas y todos los trabajadores que, por sus condiciones de salud se consideraron vulnerables o sensibles, así como para las personas con necesidad de conciliar su vida familiar en relación con la atención a menores o a personas mayores como consecuencia del cierre de los centros educativos y de personas dependientes.

En esta forma de organización del trabajo, donde, en la mayoría de los casos, el puesto desde donde se ejecuta la actividad es el hogar de las personas trabajadoras, las condiciones de seguridad y salud del puesto y del ambiente de trabajo, cobran una importancia prioritaria, puesto que además de influir directamente en el desarrollo de la actividad diaria efectuada por la persona que teletrabaja, va a afectar en parte, directa o indirectamente, a su vida personal y familiar.

Efectivamente, las nuevas tecnologías de la comunicación e información pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador. Esta posibilidad que facultan las nuevas tecnologías, que

pueden generar sobreexplotación, abre la puerta a nuevos riesgos de carácter psicosocial, como son el tecnoestrés o dificultades para dejar el trabajo (*workaholism*), y la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.

El hecho de que la teletrabajadora o el teletrabajador normalmente trabajen desde su domicilio, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto mayoritariamente telemático o telefónico, también lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, como por ejemplo el aislamiento.

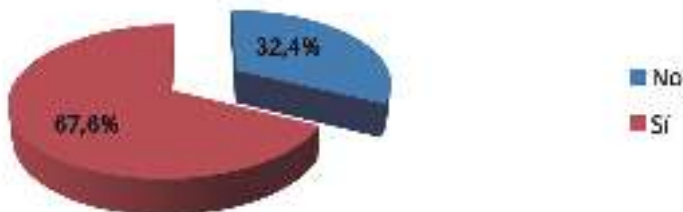
En el siguiente gráfico puede apreciarse cómo prácticamente en un 47 por ciento de las empresas los delegados y delegadas señalan que no hay posibilidad de realizar teletrabajo, mientras que, por el contrario, en cerca de un 41 por ciento de las empresas sí han dado la opción de realizarlo. El dato más preocupante es, sin duda, que en un 12,5 por ciento de las empresas no han dado a los trabajadores y trabajadoras la opción de realizar teletrabajo a pesar de que existía la posibilidad de hacerlo.

Gráfico 14. ¿Tu empresa te ha dado la opción de realizar teletrabajo?



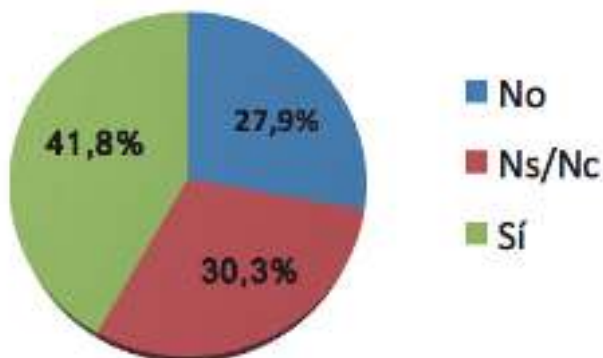
Las personas que trabajan a distancia tendrán **derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas** necesarios para el desarrollo de la actividad. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Gráfico 15. ¿Ha facilitado la empresa los equipos, recursos y herramientas necesarios para realizar el trabajo en condiciones?



Aunque la mayor parte de las empresas que han dado opción de teletrabajar a su plantilla les ha facilitado los equipos, recursos y herramientas necesarios para realizar el trabajo en condiciones adecuadas, hay un porcentaje nada despreciable de empresas (32,4 por ciento) que **no han facilitado a sus trabajadores y trabajadoras dichos recursos**, por lo que han supuesto un gasto para el trabajador/a.

Gráfico 16. ¿La empresa ha realizado el mantenimiento de los equipos, recursos y herramientas aunque no hayan sido suministrados?

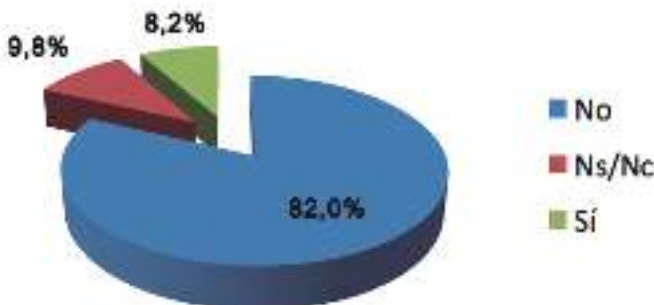


En el gráfico anterior podemos comprobar cómo en al menos un 28 por ciento de los casos la empresa no ha realizado el mantenimiento de equipos, recursos y herramientas, aunque no hayan sido suministrados por la propia empresa.

Además, el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte

de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, compensación o abono de estos gastos.

Gráfico 17. ¿La empresa ha abonado y/o compensado los gastos derivados del trabajo a distancia, luz, conexiones a red, etc.?

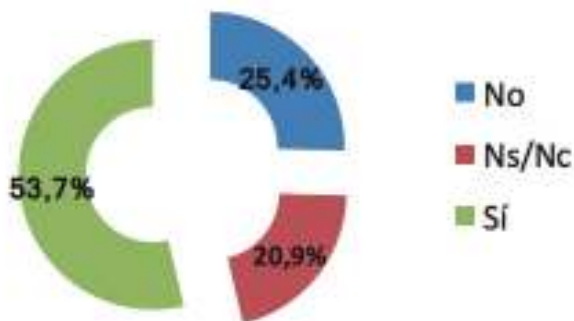


La inmensa mayoría de las empresas (82 por ciento) **no ha abonado ni compensado los gastos** derivados del trabajo a distancia.

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Gráfico 18. ¿Se han producido prolongaciones de jornada laboral más allá de las legales?



Un 53,7 por ciento de teletrabajadores/as **han prolongado su jornada laboral** más allá de la estipulada legal o convencionalmente.

Especial atención: evaluar en el domicilio

El teletrabajo plantea retos importantísimos en materia de salud laboral y especialmente en relación con la evaluación de riesgos. Del Real Decreto-ley 28/2020 se desprende que al teletrabajo le es aplicable la totalidad de la legislación en materia de protección de la salud y prevención de riesgos laborales, y por lo tanto, una de las cuestiones que se han de plantear en la negociación colectiva debería ser cómo se va a realizar esa evaluación.

En todo caso la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o el de una tercera persona física.

De no conceder dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

En este caso, la evaluación de riesgos deberá plantearse mediante la utilización de cuestionarios o check-list, siempre que ello no suponga atribuir a la persona trabajadora obligaciones que no le corresponden en materia de seguridad y salud en el trabajo. En todo caso, su uso debe ser desarrollado y decidido por quienes tienen encomendadas dentro de la empresa las funciones y el ejercicio de la actividad preventiva. Además deben respetarse escrupulosamente todas las limitaciones sobre privacidad y derecho a la intimidad.

Un ejemplo de *check-list* que se puede utilizar, es el publicado por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid “Lista de comprobación: mi casa mi oficina”. <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM050411.pdf>.

El Real Decreto-Ley 28/2020 ya ofrece algunas propuestas sobre cómo actuar en cuanto a la visita al domicilio y prevé que, de no producirse esta visita, la empresa aborde la actividad preventiva a partir de la información ofrecida por cada trabajador o trabajadora, pero debemos estar muy atentos para evitar que la empresa se escude en que no pudo evaluar los riesgos y, por tanto, ni aborde su prevención ni se haga responsable de los daños.

10.6. RIESGOS PSICOSOCIALES

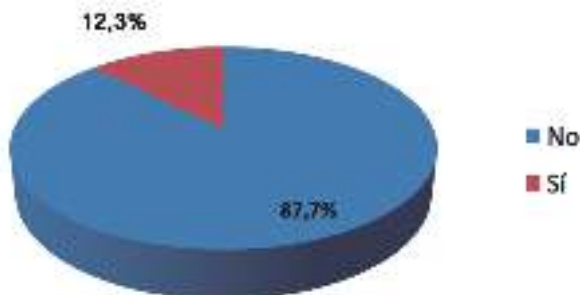
Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo La evaluación de los factores psicosociales es una herramienta cuyo principal objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a fin de poder establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención (art. 15), y por lo tanto, también a la prevención de los riesgos psicosociales. Estos son riesgos que se derivan de la organización del trabajo (art. 4.7.d), los cuales deben ser evitados y si no se pueden evitar, deben evaluarse y combatirse en origen.

La finalidad de la evaluación de riesgos psicosociales es la de iniciar y estructurar un proceso de mejoras continuas de las condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo, basada en un diálogo, por lo tanto entendemos que no es una investigación de las situaciones de trabajo, como tampoco es un instrumento de generación automática de soluciones.

La evaluación debe tener una finalidad preventiva, es decir, el objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen. La metodología que se utiliza para evaluar los riesgos psicosociales, tanto en lo que se refiere al contenido científico como al proceso de intervención, debe cumplir con los requisitos legales de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Dichos requisitos están regulados en La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Gráfico19. Tras la pandemia, ¿ha realizado la empresa la evaluación de riesgos psicosociales?



A pesar de que cada vez hay más evidencias de que la pandemia ha generado y sigue generando problemas en la salud mental de la población en general y en la de los trabajadores y trabajadoras en particular, y de que se han dado cambios muy importantes en la organización del trabajo en las empresas, podemos comprobar en el gráfico anterior que tras más de año y medio desde la explosión de la crisis sanitaria, únicamente en el 12 por ciento de las empresas objeto de estudio se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales.

Cualquier **método de evaluación** debe garantizar la participación de los agentes sociales en la empresa, incorporar el conocimiento científico y evaluar condiciones de trabajo utilizando para ello criterios objetivos de valoración del riesgo. Además, debe facilitar la intervención en origen y la triangulación de resultados entre técnicos, representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, el método debe garantizar su fiabilidad y validez y permitir estimar la magnitud del riesgo.

En CCOO Madrid creemos que junto a los requisitos legales, científico-técnicos y operativos, cualquier método de evaluación de riesgos psicosociales debería garantizar y facilitar expresamente la participación de los representantes de los trabajadores/as y de los empresarios durante todo el proceso. Para ello es fundamental que concrete de forma clara y explícita los pasos y procedimientos para que dicha participación sea posible.

En el estudio nos hemos centrado únicamente en dos métodos de evaluación de riesgos psicosociales que son los que se utilizan habitualmente. Además ambos métodos están recomendados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de notas técnicas de prevención.

Estos métodos son, por un lado el FPSICO, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya Nota Técnica de Prevención es la 926, y por otro el método IstaS 21-CoPsoQ recogido en la Nota Técnica de Prevención 703. A continuación se exponen brevemente algunas de las características más importantes de ambos métodos.

ISTAS 21-COPSOQ

Es una adaptación para la realidad española del cuestionario psicosocial de Copenhague, que cumple escrupulosamente con todos y cada uno de los requisitos anteriormente señalados. Esta adaptación ha sido realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO.

El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales laborales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que pueden existir en el mundo del empleo actual, más la dimensión doble presencia. Es un instrumento internacional de origen danés y en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos Suecia, etc. Está diseñado para evaluar cualquier tipo de trabajo, y aunque la relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, el uso de las mismas dimensiones e instrumentos de medida posibilita las comparaciones entre todas ellas.

El método cuenta con dos versiones que se adecúan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador).

La versión media analiza las siguientes dimensiones psicosociales:

- Exigencias cuantitativas.
- Ritmo de trabajo.

- Exigencias emocionales.
- Exigencias de esconder emociones.
- Doble presencia.
- Influencia.
- Posibilidades de desarrollo.
- Sentido del trabajo.
- Apoyo social de los compañeros.
- Apoyo social de superiores.
- Calidad de liderazgo.
- Sentimiento de grupo.
- Previsibilidad.
- Claridad de rol.
- Conflicto de rol.
- Reconocimiento.
- Inseguridad sobre el empleo.
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
- Justicia y confianza vertical.

ISTAS 21 está recogido en la NTP 703 del INSST. El método COPSQ (ISTAS 21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales).

FPSICO

Por su parte el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo propone el método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO, cuya finalidad es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. El método ha sido

concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.

El método FPSICO ofrece información sobre 9 factores:

- Tiempo de trabajo.
- Autonomía.
- Carga de trabajo.
- Demandas psicológicas.
- Variedad/contenido.
- Participación/supervisión.
- Interés por el trabajador/compensación.
- Desempeño de rol.
- Relaciones y apoyo social.

El método FPSICO está recogido en la NTP 926 del INSST. Factores psicosociales: metodología de evaluación.

Tabla 2

¿Qué método se ha usado para realizar la evaluación psicosocial?		
	Frecuencia	Porcentaje
Istas 21	16	21,6
FPSICO	12	16,2
Ns/Nc	46	62,2

Puesto que el cuestionario se ha dirigido a todo tipo de representantes de los trabajadores/as y no en exclusiva a los delegados y delegadas de prevención, muchos/as de ellos saben que se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales, pero desconocen el **método** que se ha utilizado (62,2 por ciento). Un 21,6 por ciento señala que se ha llevado a cabo con el método Istas 21 y el 16 por ciento restante con el método FPSICO.

Después de la evaluación: planificación

Para proponer medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales es muy importante por un lado, tener un buen informe de evaluación, y por otro la discusión sobre el origen de las exposiciones detectadas. Ya sabemos que la evaluación de riesgos no es un fin en sí misma, sino un instrumento para la acción preventiva. Es el primer paso para una prevención eficaz, es decir, para conseguir unas condiciones de trabajo que garanticen nuestra salud. Nuestra experiencia nos indica que un buen informe de evaluación de riesgos psicosociales ha de contener una descripción de datos que nos señale:

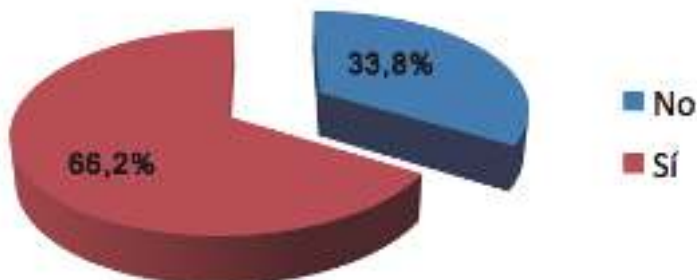
1. Qué riesgos son los que concentran un mayor número de trabajadores/ as expuestos a la situación más desfavorable para la salud en una empresa.
2. Cómo se concreta en la empresa esa exposición a los riesgos psicosociales.
3. Dónde se localiza (en qué puestos, en qué departamentos, secciones, turnos).

Para prevenir los riesgos psicosociales hay que combatirlos en su origen. Conviene adaptar el trabajo a la persona, tanto en lo relativo a la concepción de los propios puestos de trabajo, como en lo que tiene que ver con la elección de equipos y métodos de trabajo.

Una vez evaluados los riesgos hay que intervenir, desarrollando las medidas necesarias para su eliminación o control.

Hay que identificar y sobre todo investigar las exposiciones detectadas, es decir, determinar qué características concretas de la organización del trabajo generan las exposiciones a los riesgos psicosociales y qué aspectos de las condiciones de trabajo hay que cambiar. Esta discusión es la base para el diseño posterior de las medidas preventivas.

Gráfico 20. ¿Se ha planificado la actividad preventiva para eliminar o controlar los riesgos detectados en la evaluación?



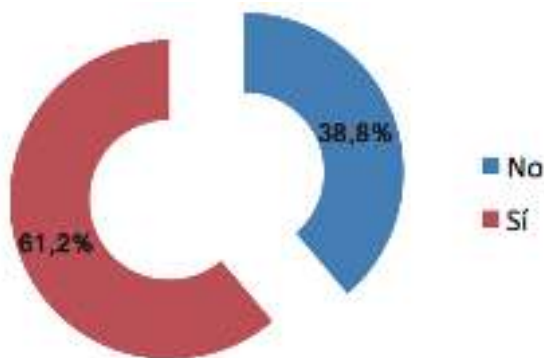
En el 66,2 por ciento de las empresas en las que se ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales, se ha **planificado la actividad** preventiva para eliminar o controlar los riesgos detectados en dicha evaluación. Esto supone que en el resto, es decir, en el 33,8 por ciento restante no se han planificado las actividades preventivas para reducir o eliminar dichos riesgos.

Entre las medidas que se han puesto en práctica destacan las que se centran en la asistencia psicológica a los trabajadores y trabajadoras, si bien este tipo de actuaciones no deben entenderse como medidas preventivas, ya que no se centran en el origen de los problemas. Algo similar sucede con la formación en mindfulness, en relajación, asertividad, afrontamiento del estrés, etc.

En algunas empresas sí se han planteado algunas medidas preventivas centradas en los orígenes de los problemas como por ejemplo las relativas a la organización del tiempo de trabajo. En este sentido se han implementado turnos escalonados, promoción del teletrabajo y flexibilidad horaria.

En el siguiente gráfico podemos observar que en casi un 40 por ciento de las empresas en las que se ha adoptado algún tipo de medida preventiva, la representación legal de los trabajadores considera que **éstas no han sido efectivas**.

Gráfico 21. ¿Consideras que dichas intervenciones han sido efectivas para reducir los efectos psicosociales de la pandemia en tu empresa?



10.7. TIEMPO DE TRABAJO

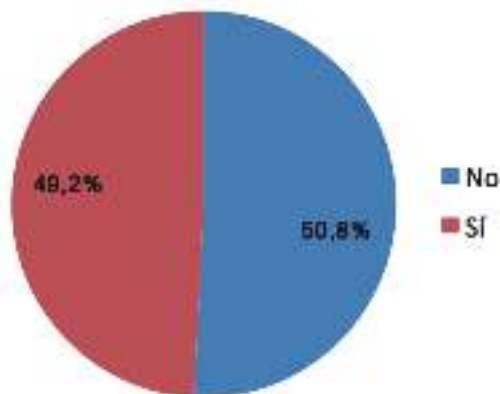
El tiempo de trabajo es, sin duda, uno de los elementos de las condiciones de trabajo con un mayor impacto sobre la vida y la salud de las personas trabajadoras. Numerosos trabajadores y trabajadoras están sometidos a largas jornadas y a horarios de trabajo no habituales, como el trabajo nocturno. Estas formas de organización del tiempo de trabajo tienen efectos adversos para la salud y para la seguridad en el lugar de trabajo. Pero los efectos de las jornadas laborales largas o atípicas no se limitan en exclusiva a los trabajadores/as, sino que también afectan a sus familias y a la sociedad en general. Además, las largas jornadas de trabajo también representan un perjuicio económico importante para las empresas, debido al incremento en el número de accidentes en el lugar de trabajo.

La jornada de trabajo (duración, ordenación y modificación) está relacionada con la exposición a doble presencia y la inseguridad en lo que se refiere a los cambios no deseados de la jornada. También puede estar relacionada con las exigencias cuantitativas, la calidad de liderazgo y la justicia, principalmente cuando se detectan prolongaciones de jornada de manera frecuente o habitual y cuando la distribución de jornada es irregular y no está suficientemente participada y reglada.

Trabajar más de 40 horas a la semana se ha asociado con enfermedades cardiovasculares, ansiedad y depresión. La doble presencia está asociada a las prolongaciones de jornada, a las jornadas denominadas asociales y a la falta de control sobre la jornada, y las medidas de intervención que se han mostrado más eficaces son las que se dirigen a posibilitar el control de los tiempos de trabajo por parte de la población trabajadora.

El control sobre los tiempos de trabajo hace referencia a las posibilidades que los y las trabajadoras tenemos de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo, e incluye la autonomía sobre la hora de entrada y salida, la realización de las pausas, las vacaciones y los días libres, y sobre la distribución semanal de los días de trabajo y el alargamiento de jornada. En materia de tiempo de trabajo la evidencia científica concluye que hay razones empíricas y teóricas suficientes como para considerar que el control sobre los tiempos de trabajo es una herramienta muy prometedora para la conciliación, la salud y el bienestar en el trabajo.

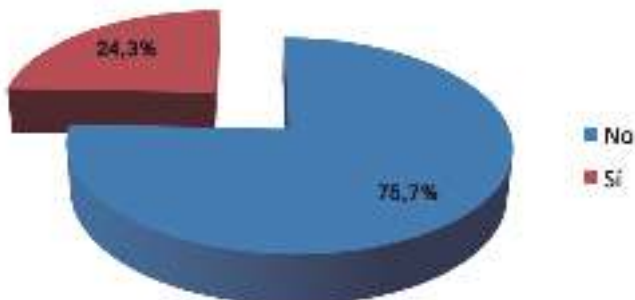
Gráfico 22. ¿Los trabajadores/as han prolongado su jornada laboral más allá de la establecida legal o convencionalmente?



Prácticamente en un 51 por ciento de las empresas los trabajadores y trabajadoras **han prolongado su jornada laboral** más allá de la establecida legal o convencionalmente en el periodo de tiempo que ha transcurrido desde el estallido de la crisis sanitaria. De la misma manera, en el gráfico de página siguiente podemos comprobar que en un 24,3 por ciento de las empresas encuestadas en el transcurso

de la pandemia se ha modificado la distribución de la jornada en contra de la voluntad de la plantilla.

Gráfico 23. ¿Se ha modificado durante la pandemia la distribución de la jornada en contra de la voluntad de la plantilla?



La **desconexión digital** es el derecho reconocido a los trabajadores y trabajadoras, a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono inteligente, internet, correo electrónico, etc.) durante los periodos de descanso y las vacaciones. Las personas trabajadoras, tanto del sector privado como del sector público, tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Este derecho está recogido en el artículo 88 la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, donde se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

La Ley Orgánica de Protección de Datos personal y garantía de los derechos digitales establece en el artículo 88.1 que los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Por su parte, el Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia también establece el deber empresarial de garantizar la desconexión, la cual conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

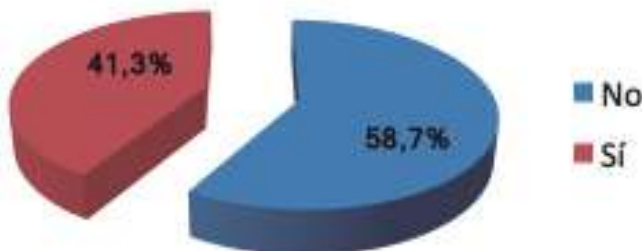
Además, señala que la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores/as, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada, de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

La desconexión digital es una herramienta fundamental para evitar los riesgos psicosociales emergentes, tanto en el teletrabajo como en el trabajo presencial, y para revertir los efectos que una disponibilidad horaria continua puede tener sobre la conciliación y la corresponsabilidad en la vida familiar. Por todo ello es necesaria la presencia de cláusulas de desconexión digital en los marcos de negociación colectiva.

También es preciso preservar el derecho a la intimidad, frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo y ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Gráfico 24. ¿Se ha garantizado el derecho a la desconexión digital?



Durante el transcurso de la pandemia, en un 59 por ciento de las empresas los trabajadores y las trabajadoras han visto vulnerado su derecho a la **desconexión digital**, puesto que no se han respetado su derecho al descanso, a sus permisos y a las vacaciones.

En CCOO Madrid proponemos las siguientes medidas específicas para hacer efectiva la aplicación del derecho a la desconexión digital.

- En relación con las reuniones de trabajo y los cursos de formación obligatorios, deberá tenerse en cuenta su tiempo de duración y que no se extiendan más allá de la finalización de la jornada de trabajo.
- Especial mención a que se garantizará el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras durante el tiempo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.
- También se deberá incluir la conveniencia de que las personas trabajadoras no hagan uso de los equipos y herramientas fuera de su jornada laboral. De la misma manera las personas responsables superiores jerárquicas no deben demandar información ni respuestas fuera del tiempo de trabajo.

- Prohibición de que el ejercicio a la desconexión digital por parte de las personas trabajadoras repercute negativamente en su desarrollo profesional, así como la imposibilidad de sancionar disciplinariamente a aquellas que ejerciten el citado derecho.
- Las empresas deberán implementar medidas de sensibilización sobre el derecho de desconexión digital así como de información y formación para poder garantizar la concienciación de las plantillas en este derecho.

Los empleados/as tienen derecho a no atender ni llamadas ni mails con cuestiones laborales fuera del horario de trabajo.

En la organización del tiempo de trabajo en el teletrabajo, las personas teletrabajadoras tienen que estar adscritas a un turno de trabajo u horario en las condiciones convencionales o individuales pactadas y tienen las mismas condiciones que una persona trabajadora en los locales de la empresa. Por tanto, no deben generarse diferencias en la exigencia de prestación cambiando la prestación horaria (tiempo de trabajo) por tareas o cantidad de trabajo que pueda establecerse discrecionalmente y suponga, a la postre, un incremento del tiempo y cargas de trabajo.

A aquellas personas que estén adscritas a esta modalidad se les aplicarán las vacaciones, los permisos retribuidos regulados y las licencias por la normativa legal y en el acuerdo convenio colectivo de igual manera que en la modalidad presencial. Se garantizará que el teletrabajo no altere la jornada habitual, ya sea ésta completa, parcial, con reducción o flexibilidad horaria, lo que conllevará los correspondientes descansos y/o pausas retribuidas.

El horario del trabajador o la trabajadora a distancia estará especificado y claramente identificado en el acuerdo de trabajo a distancia. Se evitará la prolongación de la jornada y/o la realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias previstas en el artículo 35.3 del ET, respetando en todo caso las previsiones legales, siendo su importe y forma de percepción las establecidas para la modalidad presencial.

El registro horario ha de reflejar debidamente el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral. Se deberá registrar

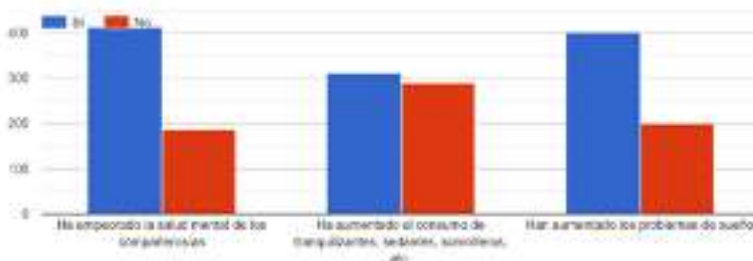
la jornada de trabajo mediante un sistema efectivo y fiable pactado con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y debe registrar al menos el momento de comienzo y la finalización de la jornada y los tramos de actividad.

10.8. DAÑOS A LA SALUD

Con respecto a la **salud mental de los trabajadores y trabajadoras**, hay que señalar que ya antes de la aparición del coronavirus el agotamiento, el estrés y la ansiedad ya eran problemas importantes en el trabajo. La actual situación ha empeorado mucho este escenario. En los últimos meses, muchos trabajadores/as han sentido una gran impotencia ante la incertidumbre y los profundos cambios que se están experimentando. Por eso, mantener la salud mental en el trabajo se vuelve ahora, incluso, más importante.

Gran parte de trabajadores/as temen la pérdida de sus empleos. Todos los sectores han sufrido despidos masivos y ERTES. Ante esta perspectiva, no es de extrañar que la inseguridad respecto al futuro afecte a la salud mental de muchos trabajadores y trabajadoras ya que, al estar sometidos a este nivel de incertidumbre, son más vulnerables a numerosos riesgos psicológicos. Estos riesgos psicológicos a los que se encuentran sobreexponidos pueden agudizar la ansiedad y terminar transformándose en serios problemas de salud mental.

Gráfico 25. Tienes constancia, porque así te lo hayan trasladado los trabajadores y trabajadoras, de que...



Ante la pregunta realizada a los delegados y delegadas sobre si tienen constancia, porque así se lo han trasladado los trabajadores y las trabajadoras, de que **sí ha empeorado la salud mental de la**

plantilla en la empresa durante el transcurso de la crisis sanitaria, vemos en el gráfico anterior que en 412 empresas (68, 7 por ciento) ha empeorado.

Un indicador que puede ser interesante analizar es el del **consumo de psicofármacos**, como pueden ser los del grupo de ansiolíticos hipnóticos durante este periodo. A la espera de disponer de los datos procedentes de la facturación de recetas de los últimos meses, ya han aparecido algunos estudios que apuntan a un incremento del consumo de este tipo de fármacos.

En el estudio *Condiciones de trabajo y salud tras un año de pandemia* (Istas-CCOO, UAB) se observa que más de uno/a de cada cinco (21,5%) participantes habrían consumido “tranquilizantes/sedantes o somníferos” durante el último mes. De éstos, más de la mitad (12%) eran nuevos consumidores, mientras que de los que ya consumían antes del inicio de la pandemia, uno de cada tres aumentó la dosis o cambió a un fármaco “más fuerte”. El consumo total fue superior en mujeres (27,4% frente a 15,9% en hombres), así como el porcentaje de nuevas consumidoras (15,4% frente a 8,8%).

Según el análisis de los datos de dispensación de medicamentos en farmacia comunitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud durante 2020, se confirma que durante el confinamiento se ha incrementado el uso de medicamentos destinados a tratar la depresión, la ansiedad o trastornos del sueño. Este aumento ha sido de un 14%, siendo más del doble que en 2019. Esto pone de manifiesto cómo la pandemia ha afectado de manera directa a la salud mental de la población.

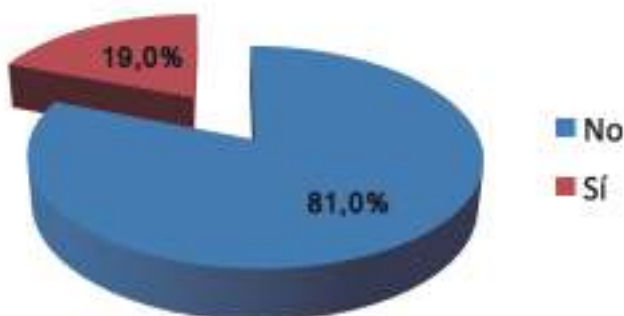
Este aumento del consumo de fármacos se aprecia claramente en los resultados obtenidos en el estudio, puesto que la representación legal de los y las trabajadoras señalan que en más de la mitad de las empresas analizadas (311), ha aumentado el consumo de tranquilizantes, sedantes, somníferos, etc, entre los trabajadores y las trabajadoras.

Tener **problemas para conciliar el sueño** o tener un sueño de mala calidad puede provocar impactos a largo plazo en la salud, como obesidad, ansiedad, depresión, enfermedades cardiovasculares y diabetes. Muchos estudios han demostrado que aumenta las probabilidades de cometer errores, arruina la concentración, aumenta los tiempos de reacción y afecta al estado de ánimo.

En los resultados de la encuesta podemos comprobar cómo en 401 de los centros de trabajo analizados (66,7 por ciento) los delegados y las delegadas señalan que han aumentado significativamente los **problemas de sueño** entre los trabajadores/as a lo largo de la crisis sanitaria.

Ante este panorama, han sido muy pocas las empresas que han puesto en práctica algún tipo de **intervención orientada a mejorar la salud mental y/o el apoyo psicosocial de los trabajadores y las trabajadoras** durante la pandemia. Únicamente en un 19 por ciento de las empresas analizadas se ha puesto en práctica alguna medida en este sentido.

Gráfico 26. ¿La empresa ha puesto en práctica algún tipo de intervención orientada a la salud mental y/o al apoyo psicosocial de los y las trabajadoras durante la pandemia?



De las 114 empresas en las que ha puesto en práctica algún tipo de **intervención orientada a la salud mental** sólo en un 41 por ciento (47) los representantes legales de los trabajadores/as consideran que dichas medidas han sido efectivas.

La inmensa mayoría de las medidas propuestas por las empresas para mejorar la salud mental de los trabajadores y trabajadoras consisten en asistencia psicológica, tanto presencial como telefónica, la creación de grupos de apoyo emocional, cursos de afrontamiento y gestión de situaciones estresantes, sesiones de yoga, mindfulness, pilates, programas de mejora del sueño y talleres y charlas de distintas temáticas.

Son escasas las medidas propuestas dirigidas a la organización del trabajo. En este sentido en unas pocas empresas se ha optado por medidas enfocadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, establecer algún sistema de rotación de plantillas y fomentar la reducción del tiempo de trabajo y por lo tanto del tiempo de exposición.

CONCLUSIONES

No cabe duda de que las consecuencias de la pandemia han sido devastadoras en nuestro país, no solo desde el punto de vista sanitario sino también en el ámbito social y laboral. A los miles de fallecidos por la crisis sanitaria hay que sumar las consecuencias que ésta va a tener a medio y largo plazo en todos los ámbitos.

La pandemia ha dado lugar a una reducción de la actividad económica a nivel mundial y, por lo tanto, a un aumento importante del desempleo y la precariedad laboral. La OIT ya ha advertido del sustancial descenso de las horas trabajadas (7%) que seguirá a la pandemia y que se traducirá en 230 millones de empleos destruidos en todo el mundo, subocupación y pobreza laboral; fenómenos que afectarán de manera desproporcionada a los trabajadores y trabajadoras más desprotegidas y peor pagados actualmente. El problema tiene grandimensión en un país como España donde, para la mayoría de la población, tres cuartas partes de los ingresos del hogar dependen del trabajo.

La adaptación de las empresas a esta nueva situación está provocando unos cambios muy importantes en la organización del trabajo e impulsando, en última instancia, un incremento en la incidencia de los riesgos psicosociales que sufren los trabajadores y las trabajadoras.

Los datos resultantes del estudio ponen de manifiesto que factores nuevos, y hasta ahora desconocidos, como el miedo al contagio en el lugar de trabajo, y otros bien conocidos, como la incertidumbre producida por inseguridad sobre el empleo y sobre las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral o el teletrabajo en “condiciones de pandemia”, están teniendo importantes consecuencias sobre la salud de las personas trabajadoras.

La pandemia es un nuevo reto preventivo en las empresas que hay que sumar a la ya difícil situación que atravesaba la salud laboral

en nuestro país. Sin duda, es la organización del trabajo uno de los elementos que se han visto más afectados, por lo que es necesario aumentar significativamente los esfuerzos de todos los agentes implicados en proteger la salud de los y las trabajadoras.

Una de las conclusiones más importantes es que han existido serios problemas con la actuación de los Servicios de Prevención durante este periodo, como consecuencia de su excesiva externalización. Esta externalización los ha convertido en unos órganos más burocráticos que prácticos. Por otro lado, ha quedado plenamente confirmada la sospecha del desequilibrio entre el número de técnicos/as necesarios para afrontar la actividad con un mínimo de calidad, y los disponibles.

No cabe duda de que a lo largo de los últimos meses, una parte muy importante de trabajadores y trabajadoras han sentido una gran impotencia e incertidumbre ante los profundos cambios a los que se están enfrentando. Tampoco hay dudas de que esta incertidumbre está repercutiendo negativamente en su salud, sobre todo en la mental. En este sentido, ni las empresas ni los servicios de prevención han dado respuesta a esta realidad, puesto que únicamente en un 12 por ciento de ellas se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales. Pero si este dato es preocupante, no lo es menos que únicamente el 34 por ciento de las empresas que sí la han realizado, hayan tomado algún tipo de medidas para eliminar o reducir los riesgos detectados en la evaluación.

En las primeras fases de la crisis sanitaria, fueron menos de la mitad de las empresas las que se preocuparon por adoptar medidas de **protección frente al contagio**. Además, hay un 5 por ciento que no han adoptado este tipo de medidas en ningún momento. Por el contrario, los delegados y delegadas consideran que en cerca de un 70 por ciento de las empresas los trabajadores y las trabajadoras están preocupados por contagiarse o por contagiar a otras personas durante el desarrollo de su actividad laboral.

Sin duda, uno de los problemas más importantes que se han puesto de manifiesto en el estudio es la inseguridad o preocupación por el futuro del puesto de trabajo. Esta preocupación se sustenta en el hecho de que en más de un 28 por ciento de las empresas se han producido despidos o no renovaciones de contratos como consecuencia de la pandemia. Además, según la percepción de los delegados y

delegadas, en cerca de un 87 por ciento de las empresas los trabajadores/as se muestran muy preocupados ante la posibilidad de quedarse en paro.

Algo muy parecido sucede en relación con la inseguridad o preocupación ante la posibilidad de sufrir cambios no deseados en sus condiciones de trabajo, ya que en la mitad de las empresas la plantilla está preocupada ante la posibilidad de que se produzcan traslados de centro de trabajo, unidad, sección o departamento en el que trabajan. A ello hay que sumar que en un 22 por ciento de las empresas, tomando como excusa la pandemia, se han reemplazado trabajadores y trabajadoras por otros con menos derechos y que en 24 por ciento se han producido expedientes de regulación de empleo temporales.

Entre las medidas más relevantes para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, cabe destacar la reducción de jornada que se ha llevado a la práctica en un total de 340 empresas de las 600 analizadas, seguida en la modificación de horario en 312 y el teletrabajo en 310.

Cuando el teletrabajo no se realiza en las condiciones adecuadas pueden desbordarse los límites temporales como consecuencia de la carga excesiva de trabajo o la falta de respeto a los horarios de disponibilidad para clientes, jefes, etc., impidiendo al trabajador/a conciliar adecuadamente su vida laboral, personal y familiar. En este sentido los y las teletrabajadoras han prolongado su jornada de trabajo en casi un 57 por ciento de las empresas analizadas.

En algo más del 40 por ciento de las empresas se ha dado a los trabajadores/as la opción de realizar teletrabajo, mientras que en un 47 por ciento de ellas no se ha dado esa opción porque la naturaleza de la actividad no lo permite. Pero, sin duda, el dato más preocupante es que en el 15,5 por ciento de las empresas no se ha ofrecido esa posibilidad a pesar de que la actividad sí lo permitía.

En un 32,4 por ciento de los casos en que se ha podido teletrabajarla empresa no ha facilitado los equipos, recursos y herramientas necesarios para hacerlo en las condiciones adecuadas, y en un 28 por ciento tampoco ha realizado el mantenimiento de equipos, recursos y herramientas aunque éstos no hayan sido suministrados por la empresa. Además, en el 82 por ciento de los casos no ha abonado ni compensado los gastos derivados del trabajo a distancia como pueden ser la luz, la conexión, etc.

Cada vez hay evidencias más sólidas de que la pandemia tiene un efecto negativo sobre la salud psicosocial de la población en general y sobre los y las trabajadoras en particular.

La organización del tiempo de trabajo es uno de los elementos de la organización del trabajo con mayor incidencia sobre la vida y la salud de los trabajadores y trabajadoras, ya que provocan inseguridad en relación a la variabilidad de la misma y dificultan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Durante la crisis sanitaria, en la mitad de las empresas los trabajadores y las trabajadoras han prolongado su jornada laboral más allá de la establecida legal o convencionalmente, mientras que en un 24 por ciento se ha modificado a lo largo de la pandemia la distribución de la jornada en contra de la voluntad de la plantilla.

La desconexión digital es una herramienta imprescindible para evitar determinados riesgos psicosociales, tanto en el teletrabajo como en el trabajo presencial. Por ello los empleados/as tienen derecho a no atender ni llamadas ni mails con cuestiones laborales fuera del horario de trabajo. A pesar de que se trata de un derecho reconocido legalmente, en casi un 59 por ciento de las empresas no ha sido respetado.

Con respecto a la salud mental, en un 69 por ciento de las empresas, los delegados y delegadas consideran que ha empeorado durante el transcurso de la pandemia, puesto que así se lo han trasladado los trabajadores y trabajadoras. Casi en la misma proporción (67 por ciento) han aumentado los problemas de sueño, lo que supone que también se haya incrementado el consumo de fármacos (tranquilizantes, sedantes y somníferos) en más de la mitad de las empresas analizadas.

A pesar de que la salud de los trabajadores/as se ha visto claramente comprometida durante este periodo, son muy pocas las empresas (19 por ciento) en las que se ha puesto en práctica algún tipo de intervención orientada a la salud mental o al apoyo psicosocial de los y las trabajadoras. Además, casi el 59 por ciento de los y las representantes de los trabajadores/as consideran que dichas medidas no han sido efectivas.

PROPUESTAS

Como hemos podido comprobar a lo largo de este estudio, los representantes de los trabajadores/as consideran en su mayor parte que en sus empresas la pandemia ha afectado negativamente a los riesgos psicosociales y a la organización del trabajo. Además, todo ello ha tenido importantes repercusiones en la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Los empleadores deberían identificar y evaluar los riesgos psicosociales existentes. Como hemos visto, la crisis sanitaria ha producido importantes cambios en la organización del trabajo en la mayoría de empresas para adaptarse a las nuevas exigencias impuestas por el virus. Todos estos cambios han venido de la mano de una enorme inseguridad, tanto sobre el empleo como sobre las propias condiciones de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que para prevenir los riesgos laborales (también los psicosociales) hay que combatir los riesgos en su origen. Por sí solas no sirven de mucho las medidas preventivas de carácter asistencial o formativo si paralelamente no se adoptan otras en el origen de los problemas, que modifiquen los aspectos perjudiciales de la organización del trabajo.

En los pocos casos en los que se ha planificado la actividad preventiva, básicamente se han implementado medidas centradas en programas de prevención cuyo núcleo de cambio es el individuo y que generalmente consisten en modificar las respuestas ante los factores estresantes como por ejemplo mediante la adquisición de habilidades para afrontarlos. En estos casos, más que de prevención estaríamos hablando de protección individual.

Por ello, y siempre con la participación directa de los delegados y delegadas de prevención y de los propios trabajadores/as, proponemos atacar el origen de los problemas, rediseñando los procesos de trabajo, reordenando la cantidad y variabilidad de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, etc.

En momentos difíciles como los que transitamos es fundamental implantar sistemas de gestión flexible del tiempo de trabajo, potenciar la flexibilidad horaria de entrada y salida y facilitar el derecho

a la adaptación y reducción de jornada de las personas que realizan trabajos de cuidado.

Efectivamente, en materia de organización del tiempo de trabajo las propuestas deben estar dirigidas a que la flexibilización de la jornada no se centre solo en las necesidades de la producción o el servicio, sino que se tengan en cuenta también las necesidades de los y las trabajadoras.

Cómo hemos podido comprobar en este estudio, la prolongación de jornada es cada vez más habitual en nuestro país y hay que tomar medidas urgentes para revertir esta situación y, por último, que las denominadas “jornadas asociales” (trabajo de tarde, nocturno, a turnos, fines de semana, etc.) sólo se realicen en aquellas situaciones que sean imprescindibles y siempre en las mejores condiciones posibles.

La desconexión digital es una herramienta imprescindible para limitar los riesgos psicosociales emergentes, tanto en el teletrabajo como en el trabajo presencial, y para revertir los efectos que una disponibilidad horaria continua pueda tener sobre la conciliación y la corresponsabilidad en la vida familiar. Por todo ello debemos potenciar la presencia de cláusulas de desconexión digital en los marcos de negociación colectiva.

La inseguridad sobre el empleo es la preocupación por el futuro en relación con la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad en el empleo y con las posibilidades de empleabilidad. Ahora más que nunca es necesario que los trabajadores y trabajadoras dispongan de información suficiente, veraz y a tiempo respecto a los cambios que les puedan afectar en un futuro. El objetivo es conseguir una transparencia organizativa para que toda la información que llega desde la dirección, además de suficiente sea fiable.

Lo mismo sucede con la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, es decir con la preocupación por el futuro en relación con los cambios no deseados de las condiciones de trabajo fundamentales. Estos cambios se vienen produciendo masivamente como consecuencia de la pandemia, afectando al puesto de trabajo, a las tareas, al horario, al salario, etc. Pero la inseguridad sobre las condiciones de trabajo también tiene que ver con los cambios a futuro, como por ejemplo con las reestructuraciones empresariales, las externalizaciones de puestos o servicios, ERES, ERTES, etc., circunstancias todas ellas muy habituales a raíz de la crisis sanitaria.

Durante la crisis la digitalización de los procesos productivos ha permitido mantener su actividad laboral a una enorme cantidad de trabajadores y trabajadoras, puesto que las nuevas herramientas tecnológicas han facilitado por un lado, una eficiente realización de la actividad laboral y, por otro, un adecuado control de su desarrollo.

Como en el ámbito presencial, en el caso del teletrabajo deben evaluarse todas las condiciones de trabajo, y por lo tanto cualquier factor de riesgo independientemente de su naturaleza, pero debe ponerse un mayor énfasis en los riesgos más específicos y característicos de esta fórmula de organización del trabajo.

El hecho de que la teletrabajadora o el teletrabajador lo hagan desde su domicilio, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto mayoritariamente telemático o telefónico, también conlleva, implícitamente, una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, como es el aislamiento. En este sentido se debería evaluar con especial interés todos los riesgos derivados de la organización del tiempo de trabajo, haciendo hincapié en los aspectos relativos a la distribución de la jornada, a los descansos, al tiempo de disponibilidad y a la desconexión digital.

Además, las personas que teletrabajan tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Asimismo deben tener garantizada la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo. En este sentido es fundamental que las empresas asuman esta responsabilidad ya que, tal y como hemos podido ver en el estudio, hay empresas que no proporcionan los medios y otras que no garantizan el mantenimiento de los mismos.

El agotamiento, el estrés y la ansiedad ya eran problemas importantes en la población trabajadora de nuestro país con carácter previo a la pandemia. La crisis sanitaria ha empeorado aún más esta situación debido a la gran incertidumbre que se ha suscitado en todos los ámbitos, también en el laboral. Los y las trabajadoras son mucho más vulnerables a numerosos riesgos psicológicos que si no son tratados a tiempo pueden convertirse en serios problemas de salud mental.

En los resultados del estudio vemos como en un gran número de las empresas analizadas ha empeorado la salud mental de la plantilla,

los trabajadores/as han aumentado el consumo de tranquilizantes, somníferos y sedantes y se han incrementado también los problemas de sueño.

Ante este panorama, la mayor parte de las empresas no han reaccionado, y aquellas que lo han hecho, según la percepción de los representantes de los y las trabajadoras, ha sido de forma muy laxa.

La mejor forma de combatir las enfermedades mentales pasa por la mejora de las condiciones objetivas de trabajo, complementándose, si fuera necesario, con algún tipo de intervención destinada a reducir los impactos negativos y a reparar los daños a través de la rehabilitación o tratamiento de los síntomas.

ANEXO I. CUESTIONARIO

EMPRESA

Comarca

Federación

Sector

Nº de trabajadores

1-50

51-250

Más de 250

Eres - Delegado de Prevención

- Delegado de personal

- Delegado Sindical

MIEDO AL CONTAGIO

1. ¿Crees que en la empresa se están implementando medidas suficientes frente al contagio?

SI, desde un primer momento

NO nunca las habido

Al principio NO pero ahora SI

Al principio SÍ pero ahora se han relajado

INSEGURIDAD EN EL TRABAJO

En tu empresa:

2. ¿Consideras que los trabajadores y trabajadoras están preocupados por contagiarse o por contagiar a otras personas en el desarrollo de su actividad laboral?

SÍ NO

3. ¿Se han producido despidos y/o no renovaciones de contratos de trabajo como consecuencia de la pandemia?

SÍ NO

4. ¿Se han producido expedientes de regulación de empleo temporales desde el inicio de la pandemia?

SÍ NO

4.a). En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿Dichos expedientes han sido negociados?

SÍ NO

5. ¿Crees que las y los trabajadores se sienten preocupados por la dificultad de encontrar un nuevo trabajo en caso de quedarse en paro?

SÍ NO

6. ¿Crees que existe preocupación entre la plantilla ante la posibilidad de ser trasladados de centro de trabajo, unidad, sección o departamento en el que trabaja?

SÍ NO

7. Durante la pandemia la empresa ha aprovechado la coyuntura para reemplazar a trabajadores/as por otros con menos derechos? (por ejemplo de subcontratas).

SÍ NO

CONCILIACIÓN

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la Covid-19.

En tu empresa:

8. ¿Las personas trabajadoras han podido acogerse, por razones de edad, discapacidad o enfermedad, a los derechos de cuidado personal y directo **relacionados con la ADAPTACIÓN de jornada** generados como consecuencia de la Covid-19?

SÍ NO

8. a). En el caso que la respuesta anterior sea afirmativa marca las situaciones que se han producido en tu empresa:

- Cambio de turno
- Alteración del horario
- Horario flexible
- Jornada partida a continua

9. ¿Las personas trabajadoras han podido acogerse, por razones de edad, discapacidad o enfermedad, a los derechos de cuidado personal y directo **relacionados con la REDUCCIÓN de jornada** generados como consecuencia de la Covid-19?

SÍ NO

10. ¿Las personas trabajadoras han podido acogerse, por razones de edad, discapacidad o enfermedad, a los derechos de cuidado personal y directo **relacionados con EL CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO** generados como consecuencia de la Covid-19?

SÍ NO

11. ¿Las personas trabajadoras han podido acogerse, por razones de edad, discapacidad o enfermedad, a los derechos de cuidado personal y directo **relacionados con EL CAMBIO DE FUNCIONES** generados como consecuencia de la Covid-19?

SÍ NO

12. ¿Las personas trabajadoras han podido acogerse, por razones de edad, discapacidad o enfermedad, a los derechos de cuidado personal y directo **relacionados con EL CAMBIO EN LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO, INCLUYENDO TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO** generados como consecuencia de la Covid-19?

SÍ NO (pasar a la pregunta 13)

NO HAY PUESTOS DE TRABAJO QUE
PERMITAN TELETRABAJAR (Pasar a la pregunta 13)

12.a). ¿Han contado estos trabajadores con los equipos, recursos y herramientas necesarios para realizar bien su trabajo?

SÍ NO

En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa

12.a).1. ¿Se ha garantizado a estos trabajadores el mantenimiento de dichos equipos, recursos y herramientas?

SÍ NO

12.a).2. ¿Se ha abonado y/o compensado a las y los trabajadores por los gastos derivados de su actividad a distancia (luz, conexión a la red, etc)?

SÍ NO

12.a).3. ¿Los teletrabajadores/as han prolongado su jornada laboral más allá de la establecida legal o convencionalmente?

SÍ NO

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

13. Se ha realizado en la empresa una evaluación de riesgos psicosociales desde el estallido de la pandemia? (si la respuesta es negativa pasar a la pregunta 14).

SÍ NO

En el caso de que se hayan evaluado los riesgos psicosociales

13.a). ¿Con qué método?

Istas 21

FPSICO

NS/NC

13.b). ¿Se ha planificado la actividad preventiva para eliminar o controlar los riesgos detectados en la evaluación?

SÍ NO

13.b) 2. En el caso que la respuesta anterior sea afirmativa ¿consideran que dichas intervenciones han sido efectivas para reducir los efectos psicosociales de la pandemia en la empresa.?

SÍ NO

Señala alguna de dichas intervenciones.

TIEMPO DE TRABAJO

14. ¿Los trabajadores y trabajadoras han prolongado su jornada laboral más allá de la establecida legal o convencionalmente?

SÍ NO

15. ¿Se ha modificado la distribución de la jornada en contra de la voluntad de la plantilla durante la pandemia?

SÍ NO

16. ¿Se ha garantizado el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital?

SÍ NO

DAÑOS A LA SALUD

17. Tienes constancia, porque así te lo han trasladado los trabajadores y trabajadoras:

17.1. De que ha empeorado la salud mental de los y las trabajadoras en tu empresa

SÍ NO

17.2. Ha aumentado el consumo de tranquilizantes, sedantes y somníferos

SÍ NO

17.3. Han aumentado los problemas con el sueño

SÍ NO

18. ¿La empresa ha puesto en práctica algún tipo de intervención orientada a la salud mental y/o al apoyo psicosocial de los y las trabajadoras durante la pandemia?

SÍ NO

18.1. En el caso que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿consideran que dichas intervenciones han sido efectivas?

SÍ NO

18.2. En caso de que se haya puesto en práctica algún tipo de intervención señala en qué consiste.

ANEXO II. SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A D./Dña.

En su calidad de (cargo o responsabilidad)

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Considerando que el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención dice que “la evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.

Que el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, señala que deberán evaluarse las condiciones de trabajo, y que se entenderá como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la

generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, incluidas las relativas a su organización y dirección.

Que, por tanto cualquier factor de riesgo existente o susceptible de aparecer, independientemente de su naturaleza, debe recibir el tratamiento adecuado conforme a lo dispuesto en la Ley; es decir, el empresario tiene la obligación legal de evaluar los riesgos psicosociales.

Y, por último que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge el principio de adaptar el trabajo a la persona y de atenuar el trabajo monótono y repetitivo para reducir los efectos del mismo sobre la salud.

SOLICITAMOS: Que se realice una Evaluación de Riesgos Psicosociales que cuente con las garantías científicas y técnicas necesarias, ya que es un imperativo legal (arts. 4, 6, 15, 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y arts. 2.2 y 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención). Les recordamos que según el art. 36.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la decisión negativa del empresario a la adopción de medidas preventivas propuestas por los delegados deberá ser motivada, por lo que les instamos a que nos contesten en el plazo no superior a 15 días.

Fdo: Delegado de Prevención

Recibí empresa

Fecha, Firma y sello

ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

D. (Nombre y apellidos), delegado/a de prevención de CCOO en la empresa (Nombre de la empresa), con DNI..... y domicilio que se cita a efectos de notificaciones, citaciones y emplazamientos en la Calle..... (Nº de teléfono y correo electrónico) ante esa Inspección comparecen y, como mejor en derecho proceda

DICEN:

Que mediante el presente escrito formulan **DENUNCIA POR INFRACCIÓN DE LAS NORMAS LABORALES**, en su vertiente de prevención de riesgos laborales relacionada con un caso de **falta de actuación ante los riesgos psicosociales** de la empresa (Nombre de la empresa), con domicilio en la (dirección de la empresa) con fundamento en los siguientes **HECHOS**:

PRIMERO.- En reiteradas ocasiones esta representación sindical en el ámbito de prevención de riesgos laborales ha solicitado a la empresa la realización de la evaluación de riesgos psicosociales.

SEGUNDO.- La empresa nunca ha respondido a dichas peticiones, (o se ha negado a realizarla).

BIBLIOGRAFÍA

CCOO. *Manual de respuesta sindical Ante la Covid-19 Situaciones relacionadas con los ERTE y otras prestaciones de desempleo.*

Llorens-Serrano C, Navarro, A, Salas-Nicás, S, Moncada, S. *Condiciones de trabajo y salud tras un año de pandemia. Resultados de la encuesta COTS en 2021 y comparación con 2020.* Barcelona: UAB, ISTAS-CCOO, 2021.

Messenger, Jon, Vargas Llave, Oscar, Lutz Gschwind, Boehmer, Simon Greet, Vermeylen and Mathijn Wilkens. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.*

Moreno, Neus, Moncada, Salvador, Llorens, Clara, Carrasquer, Pilar. *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos.* Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) y Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

OIT, *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19.* 2020.

Salas-Nicás S, Llorens-Serrano C, Navarro A, Moncada S. *Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del Covid-19: un estudio en población asalariada.* Barcelona: UAB, ISTAS-CCOO, 2020.

Suárez Alonso, Andrés G. *La salud mental en tiempos de la Covid-19*. Subdirección General de Promoción, Prevención y Calidad. Ministerio de Sanidad. Madrid. España.

International Labour Organisation: Managing work-related psychosocial risk during the Covid-19 pandemic.

- *Riesgos psicosociales y teletrabajo: orientaciones para su prevención*. Clara Llorens Serrano. CCOO-ISTAS.
- *El teletrabajo en la negociación colectiva: hay mucho en juego*. Berta Chulvi. CCOO-ISTAS.
- *Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral*. Montse López Bermúdez. CCOO-ISTAS.
- *Teletrabajo y salud laboral: nuevos desafíos*. Clara Llorens, María José Sevilla y Vicente López. CCOO-ISTAS.
- *NTP 703: El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- *Nota Técnica de Prevención 604. El riesgo psicosocial. Modelo demanda-control-apoyo-social*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Criterio Técnico 104/2021 de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.
- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*.
- *Salud laboral & género: especial atención a la Covid-19 y su impacto en las mujeres*.
- *Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. VERSIÓN MEDIA.
- www.istas.net

En nuestro país, la pandemia mundial producida por el coronavirus ha dado lugar a que el conjunto de la población haya sufrido la declaración de dos estados de alarma y el impacto de una serie de medidas muy duras, entre las que hay que destacar el confinamiento domiciliario, a excepción de todas aquellas y aquellos trabajadores que estaban empleados en los denominados servicios esenciales, es decir en aquellas actividades necesarias para el mantenimiento de las funciones sociales básicas, o lo que es lo mismo, en aquellas actividades relacionadas con la salud, la seguridad, el bienestar social y el bienestar económico de las y los ciudadanos, así como con el funcionamiento de las instituciones y las administraciones públicas.

Desde CCOO de Madrid hemos elaborado este estudio con el objetivo de conocer la situación de los trabajadores y las trabajadoras desde el punto de vista psicosocial, para así poder orientar a los delegados y las delegadas de prevención acerca de las medidas preventivas más adecuadas en función de los riesgos detectados. Se trata, por tanto, de una herramienta de respuesta ante el incremento de los riesgos psicosociales en nuestra Comunidad Autónoma.

VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024)

