

UN NUEVO RIESGO NOS ACECHA: “EL TECNOESTRÉS”

Si señores sí, tecnoestrés, o también conocido como estrés psicosocial asociado al uso de nuevas tecnologías, ha irrumpido en el mundo laboral. Internet, correo electrónico, teletrabajo, videoconferencias, robots, fabricación asistida, tablets, y así un largo etcétera, se están convirtiendo en herramientas imprescindibles en muchos puestos de trabajo.

De hecho a día de hoy, tanto nuestra vida privada como pública ya no se podrían entender sin las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, (a partir de ahora las denominaremos TIC).

Sin embargo, las tecnologías avanzan tan rápido que no todas las empresas, y por ende los trabajadores, se están adaptando de forma adecuada a su uso. No obstante, esto se veía venir, tal es así que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, y más concretamente el Reglamento de los servicios de prevención, recoge que: “deberán volver a evaluarse, entre otros, los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la introducción de nuevas tecnologías”.

Desafortunadamente, una cosa es lo que diga la ley y otra muy distinta lo que se está haciendo en realidad. Y es que si la introducción de nuevas tecnologías no se hace teniendo en cuenta un aspecto tan importante como es la salud laboral, puede haber diversos aspectos del puesto de trabajo que se conviertan en potenciales estresores y que terminen afectando a la salud psicológica de los trabajadores y trabajadoras.

¿Qué es y por qué se produce el tecnoestrés?

Una de las primeras definiciones que se dio fue la de que “es un enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”, sin embargo, es una definición un tanto ambigua, y deja fuera muchos de los factores que entran en juego en la aparición del tecnoestrés.

- En primer lugar, los cambios continuos a los que se ven sometidas las tecnologías, así como la rapidez en la que surgen nuevas aplicaciones y productos tecnológicos, generan dificultades tanto en su conocimiento como funcionamiento. Esta adaptación a lo “nuevo” conlleva de una necesidad de aprendizaje para poder dar respuesta a las nuevas demandas. Sin embargo, si este aprendizaje no se lleva a cabo de forma adecuada, o simplemente no se lleva, puede llegar a tener repercusiones sociales como, **temor al uso del ordenador, actitud de des-**

confianza y pensamientos negativos sobre la propia capacidad ante las nuevas tecnologías, ansiedad o renuncia hacia ellas e incluso resistencia al cambio.

- En la otra cara de la moneda se encuentra la aparición del tecnoestrés producido por el **abuso y adicción a las nuevas tecnologías**, traducéndose en una dependencia total, hasta el punto de llegar a sentir malestar si no se hace uso de ellas en todo momento, lo que suele derivar en una serie de pensamientos y conductas relacionadas con este problema, que repercuten tanto en el rendimiento laboral como en las relaciones sociales.



- Otro de los factores tiene que ver con la **carga de trabajo y la presión temporal** que vienen impuestas por el ritmo de trabajo que imponen las propias “máquinas”, anulando la autonomía de los trabajadores en la organización del trabajo y reduciendo la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en la realización de sus tareas, lo que se traduce en una falta de control sobre el proceso de trabajo que lleva asociado tanto problemas físicos como insatisfacción, irritabilidad o ansiedad.

- Por otro lado, las TIC también están teniendo un impacto muy grande en las **relaciones interpersonales**, herramientas como las videoconferencias, correo electrónico, etc, pueden afectar la frecuencia y calidad de los contactos entre compañeros, un factor que a priori no parece importante, y sin embargo sí que hay que tenerlo muy en cuenta ya que al reducirse el contacto personal se reduce el apoyo social entre compañeros, lo que

redunda en una mayor probabilidad de sufrir estrés laboral.

- A todos estos factores se le une el cambio en las nuevas formas de organización trabajo relacionadas con la **naturaleza de los contratos**, ya que se han incrementado los contratos temporales, a tiempo parcial, trabajo a distancia, etc., y ya sabemos que la precariedad laboral va de la mano de un aumento de la siniestralidad.

En definitiva, aspectos todos ellos que si no son tenidos en cuenta en la gestión de la implantación de las nuevas tecnologías pueden convertirse en potenciales estresores para los trabajadores y trabajadoras, cuyos efectos van más allá de la “sensación de ansiedad”, sino que se traducen en muchas ocasiones en aumento de absentismo, aparición de trastornos musculoesqueléticos, dolores de cabeza crónicos, o fatiga mental y física, etc.

Pese a que aún hoy falta consenso sobre qué es el tecnoestrés y más aún su reconocimiento como enfermedad relacionada con el trabajo, es urgente avanzar en la implantación de medidas preventivas que minimicen sus efectos.

Es evidente que la solución no es fácil, sin embargo, para ello tenemos una herramienta muy potente y de la que afortunadamente cada vez más empresas hacen uso: la **evaluación de riesgos psicosociales**, una herramienta con la que se trata de detectar cómo afecta la organización del trabajo en la salud de las y los trabajadores.

No obstante, hay otro tipo de medidas como son priorizar que el diseño de las nuevas TIC se centren en el usuario y no al revés, permitiendo la participación de los usuarios en todo el proceso de introducción de las nuevas tecnologías, tanto en el diseño como en la implementación propiamente dicha.

Otro factor crucial para minimizar el impacto del tecnoestrés es la formación como estrategia necesaria para afrontar la gestión en la introducción de estos cambios en las empresas, y en este campo no es suficiente la formación destinada a aprender una tarea en particular, sino que es necesaria una formación más integral que con la que se desarrollen destrezas de afrontamiento del cambio.

Un cosa sí que está clara, todos los cambios por pequeños que sean nos afectan, sin embargo, en la mano de las empresas está que dichos cambios sean para bien o para mal.

LA ASESORÍA RESPONDE

Somos delegados de prevención en una cadena de supermercados, que se encuentran esparcidos en diferentes municipios de la provincia. Para ejercer nuestras competencias como delegados de prevención, (acompañar a los técnicos en las evaluaciones, investigación de accidentes, etc.) en bastantes ocasiones tenemos que desplazarnos a las diferentes localidades donde se encuentran los centros de trabajo. Pues bien, nos ha surgido un conflicto con la empresa ya que los gastos de los desplazamientos se niegan a abonarnos, porque alegan que no viene nada recogido en el convenio colectivo. ¿Cómo podemos exigir que se nos paguen?

En realidad la normativa en materia de prevención de riesgos laborales no establece ningún apartado específico en relación a los gastos de desplazamientos. Tal es así, que la situación que tú expones ha sido llevada a los Tribunales para que determinasen si el abono de dichos gastos corre a cargo de la empresa. Y efectivamente el fallo de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria considera que los gastos de los desplazamientos de los delegados de prevención relacionados con su cometido en materia de seguridad e higiene, corresponde en todo caso a la empresa, sin limitación alguna, y sin necesidad de que nada aparezca en la negociación colectiva.

Las justificaciones son varias, sin embargo aquí enunciaremos las más relevantes:

El problema surge en la interpretación del artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en concreto cuando se establece que la empresa debe proporcionar a los delegados de prevención los medios que fueran necesarios en materia preventiva. Aquí habría que determinar si dentro de esos medios entrarían los gastos de desplazamiento. Por esta razón el Tribunal Supremo hace alusión a más normativa para refrendar su decisión.

En primer lugar justifica su decisión en el artículo 14.5 de la misma Ley, ya que dispone que “el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”.

Por su parte los Convenios 155 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indican asimismo respectivamente, que las medidas de seguridad e higiene en el trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores, y que los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

En base a todo ello el alto Tribunal considera que la exigencia de que se concrete en la negociación colectiva la dotación de medios necesarios para que los delegados de prevención ejerzan sus competencias, estaría mermando su actuación eficaz como tales.



Para cualquier consulta de Salud Laboral acude a las Asesorías con las que cuenta CCOO en todas las provincias de Castilla y León.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

28 de mayo. “Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres”

“CCOO exige políticas transversales que aborden conjuntamente las dimensiones de mujeres, trabajos y salud”

Con motivo de la conmemoración del Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres el pasado 28 de mayo, CCOO ha vuelto a denunciar el impacto de género que la crisis económica y la eliminación de derechos sociales y laborales están teniendo sobre la salud de las mujeres. Desde CCOO se ha exigido un compromiso a gobiernos y organismos internacionales para combatir la mortalidad, desigualdad, pobreza y violencia que tan fuertemente impacta en las mujeres y colectivos más vulnerables, desarrollando normativas y estrategias que aseguren su derecho a una vida digna y saludable y su acceso a la salud sexual y reproductiva.

CCOO denuncia que la crisis económica y la eliminación de derechos sociales y laborales, reflejan un fuerte impacto de género en la salud de las mujeres: el empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo, de la violencia contra las mujeres y el incremento de las brechas laborales (segregación, desempleo, salarios, discriminación múltiple, precariedad contractual, infrarrepresentación en la toma de decisiones, menores pensiones y protección social).

Tal y como ha explicado la secretaria confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, Ana Herránz, “Los recortes en servicios públicos, en educación, sanidad, atención a la dependencia, así como la menor inversión en investigación y prevención en salud, impactan desfavorablemente en el desarrollo y aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aumentando las condiciones materiales para que crezca la desigualdad y disminuya la salud, el bienestar y la autonomía de las mujeres. Son, por tanto, imprescindibles, políticas específicas y transversales que aborden conjuntamente las dimensiones de salud, mujeres y trabajos”.

En el ámbito laboral, CCOO recuerda que la representación legal de trabajadoras y trabajadores, las delegadas y delegados de prevención son claves para la difusión de las medidas a adoptar en las empresas y para garantizar el cumplimiento de la normativa existente. Se trata de fomentar una cultura preventiva que incorpore la dimensión de género a la negociación colectiva y a los Planes de igualdad como estrategia para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres.



“LA PREVENCIÓN DEL RIESGO LABORALES EN LOS RESINEROS”

La industria resinera tiene un especial arraigo en nuestra Comunidad, la falta de información y de datos sobre la siniestralidad de este sector hace necesario poner de manifiesto una situación en muchos de los casos desconocida por todos y más aún cuando se trata de prevención de riesgos laborales.

Este sector tiene unas características muy particulares, siendo una actividad estacional y con unas condiciones de trabajo tanto precarias por sus circunstancias.

El objetivo fundamental de esta guía es impartir a este colectivo la formación e información preventiva necesaria para, en primer lugar, intentar evitar los accidentes laborales en el desarrollo de su trabajo y, al mismo tiempo, para conocer los protocolos a seguir en caso de que se dé un accidente laboral.

Para su descarga: <http://goo.gl/o4ocxH>



En el caso concreto de nuestra Comunidad, la Unión Sindical de CCOO Castilla y León ha elaborado un informe sobre “Las mujeres en Castilla y León. Acercamiento a su situación social y laboral”, en el que también se dedica un apartado sobre la salud laboral con perspectiva de género.

Para su descarga: <http://goo.gl/XuilsC>

NOTICIAS BREVES

El 31 de mayo se celebra el día Mundial Sin Tabaco. Este año el lema de la OMS es “Alto al comercio ilícito de productos de tabaco”. El tabaco en nuestro país, se comienza a fumar a los 16,4 años de media, siendo esta la droga que antes se inicia. Según la encuesta EDADES 2013, el 30,8% de la población fuma a diario.

Un estudio elaborado por la Asociación para la Racionalización de los Horarios en España (ARHOE), desprende que el horario laboral en España está directamente relacionado con el absentismo. El estudio ha evidenciado que a más motivación, más compromiso con la empresa, y que una reorganización de los horarios basada en el pacto y el consenso repercute en la productividad en especial en las empresas pequeñas, de menos de 50 empleados.

La subcontratación multiplica por tres el riesgo de sufrir un accidente con baja médica. Además, los datos reflejan que las más afectadas por esta situación son las pequeñas empresas donde se concentra el 81,5% de la siniestralidad laboral.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), ha reunido a varias empresas españolas con el objeto de que aporten soluciones de éxito en la gestión de los riesgos psicosociales para proteger la salud de los trabajadores y mejorar el clima laboral. Ya que según datos de la última encuesta paneuropea realizada por EU-OSHA, el 40% de los trabajadores creen que el estrés no se aborda de forma correcta en las empresas en las que trabajan.

Un 32,5% de los trabajadores españoles muestran una pérdida auditiva, de hecho hasta un 56% de las recomendaciones sobre el puesto de trabajo que se hacen a los trabajadores en los reconocimientos están relacionados con la protección auditiva.

40 trabajadores llevan al banquillo a dos jefes por una enfermedad respiratoria. La fiscalía pide tres años de prisión para los responsables por incumplir reiteradamente las medidas de prevención para evitar que los trabajadores enfermaran de silicosis.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

El Tribunal Supremo usa un nuevo criterio para baremar las indemnizaciones por accidente de trabajo.

Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo en el que sufre una lesión, mutilación o cualquier deformidad de carácter definitivo pero que no le incapacitan para trabajar, en la vía laboral se reconoce una indemnización por lesiones no invalidantes, dicha indemnización viene baremada de forma específica en la normativa y de su pago se encarga la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social.

No obstante, además de esa indemnización por lesiones permanente no invalidantes, el trabajador también puede reclamar daños y perjuicios por responsabilidad civil. Y es en esta segunda vía de indemnización donde el Tribunal Supremo ha cambiado su criterio.

Para cuantificar dicha indemnización se distinguen dos vías, el lucro cesante (lo que no se va a ganar por culpa del accidente), y el daño moral. Durante muchos años la jurisprudencia laboral lo que ha vendido estableciendo era descontar como lucro cesante ya indemnizado lo que el trabajador hubiese cobrado en concepto de prestación económica de incapacidad temporal por parte de la Seguridad Social, ya que entendía que como al trabajador le corresponde una prestación o pensión por no poder trabajar, esa parte ya estaba cubierta e indemnizada y por lo tanto tan solo se le indemnizaba por el daño moral, de manera que a través de esta fórmula de cálculo resultaban unas rebajas importantes en el montante económico.

Pues bien a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo se abandona esa fórmula de cálculo, considerando que por responsabilidad civil se debe resarcir tanto el daño moral como el lucro cesante, por lo que no cabe deducción alguna por las prestaciones cobradas de la Seguridad Social.