



Saúde laboral

Boletín nº 61

Nº 61

XUÑO 2025

CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

A FONDO

ACOSO PSICOLÓXICO NO TRABALLO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN TÉCNICA

REAL DECRETO 487/1997, DO 14 DE ABRIL, SOBRE DISPOSICIÓN MÍNIMAS DE SEGURIDADE E SAÚDE RELATIVAS Á MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS QUE ENTRAÑE RISCOS, EN PARTICULAR DORSOLUMBARES, PARA AS PERSOAS TRABALLADORAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

RISCOS EMERXENTES ASOCIADOS ÁS NOVAS TECNOLOXÍAS E AOS NOVOS MODELOS DE ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

FINANCIADO POR:



Confederación Intersindical Galega

www.cigsaudelaboral.org



Riscos emerxentes asociados ás novas tecnoloxías e aos novos modelos de organización do traballo

As novas tecnoloxías están a converterse nunha arma de dobre fío para as persoas traballadoras. A tecnoloxía e a flexibilidade laboral xeran novos riscos derivados da intensificación do traballo, a conectividade constante, a dispoñibilidade permanente e o solapamento entre a vida laboral e persoal. A innovación tecnolóxica está cada vez máis presente no mundo do traballo. No ámbito laboral, aínda que a presenza destas tecnoloxías contribuíu a cambiar a contorna do traballo con melloras na produción e redución de custos, tamén supuxo cambios importantes para os cadros de persoal debido a que xerou a aparición de novos riscos laborais que é necesario abordar.

Un uso inadecuado destas tecnoloxías pode ter consecuencias negativas sobre a seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras como, incrementos de xornadas de traballo prolongadas, estrés xerado pola constante dispoñibilidade, esforzo para adaptarse aos novos métodos e ferramentas, fatiga muscular, cansazo, estrés por alta demanda, adicción ás novas tecnoloxías, etc.

Así as cousas, neste pequena exposición imos facer unha aproximación a algún dos factores de riscos emerxentes máis relevantes como consecuencia da implantación de novas tecnoloxías nas empresas, especialmente a nivel organizativo, ergonómico e psicosocial; así como indicar algunhas re-

comendacións para combater os riscos emerxentes resultantes.

Riscos emerxentes

A Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo (OSHA) entende por risco emerxente: “Calquera risco novo que vai en aumento”:

Será un risco novo se: é un risco que non existía con anterioridade e que se identificou debido aos novos procesos, emprego de novas tecnoloxías, novas contornas de traballo ou polos cambios sociais ou organizativos; ou porque se trata dun problema persistente que pasou a considerarse como un risco debido a un cambio nas percepcións sociais ou públicas.

Será un risco en aumento se: aumenta o número de factores de risco que poden provocar o risco ou a probabilidade de exposición, que dá lugar tamén a que o risco se incremente (porque aumenta o nivel de exposición e/ou o número de persoas expostas); a se as consecuencias sobre a saúde dos traballadores/as empeoran, debido a que poden agravarse os efectos do risco.



Factores de risco asociados aos 'riscos emerxentes'

Exposición a factores de estrés biomecánicos

É de esperar que a exposición ao traballo físico extenuante e aos riscos ergonómicos diminúa coa dixitalización da economía, máis porén a automatización e a dixitalización poderían influír na exposición biomecánica dun xeito diferente atendendo á tecnoloxía, os postos de traballo, os sectores, as formas de emprego e as estratexias de aplicación das TICs.

Os principais riscos ergonómicos proceden das posturas e movementos que temos que facer no traballo e que poden propiciar distintos trastornos musculoesqueléticos (TME).

As consecuencias polas cales se agrava este tipo de risco poden ser:

- Malas posturas e movementos inadecuados no posto de traballo xerando dores de pescozo, boneca e dedos, costas, ombreiros e extremidades superiores.
- Subordinación ao ritmo de traballo marcado pola tecnoloxía.
- Tarefas residuais ou repetitivas por mor da automatización e a velocidade que require.
- Uso inadecuado de tecnoloxías de asistencia física á persoa traballadora na realización da súa tarefa. Un uso excesivo pode xerar danos físicos como perda de masa muscular ou ósea, e mesmo de flexibilidade da articulación. Mesmo problemas oftalmolóxicos de maior ou menor gravidade.
- Falta de movemento consecuencia dun sedentarismo diario e posturas estáticas.

- Trastornos do soño.
- Ansiedade e cansazo xeral.

Coas novas formas de traballo prevese un importante incremento do sedentarismo debido a que a persoa traballadora permanece sentada durante longos períodos de tempo, con actividades de control e supervisión en pantalla nos sectores de produción ou as plataformas en liña, o teletraballo e o traballo en casa no sector servizos. Moitos espazos de traballo nos domicilios non son axeitados para un uso prolongado e non adoitan cumprir coa normativa sobre equipos de pantalla de visualización de datos dende o punto de vista ergonómico, o que pode causar unha dor crónica e trastornos musculoesqueléticos. As tarefas visuais sen pausas incitan a manter unha posición estática sostida do tronco, pescozo e extremidades superiores aumentando a dor muscular crónica. Ademais esta tendencia ao traballo sedentario está asociado ao aumento de riscos de padecer trastornos da saúde relacionados co traballo: non se practica exercicio diario, falta de dieta equilibrada, aumento do risco de sobrepeso, obesidade, diabetes ...



Factores de risco psicosocial asociados ás TIC na contorna laboral

Os máis significativos que afectan á saúde e benestar das persoas traballadoras son:

- Desvinculación da empresa en canto ao espazo físico provocando illamento, o desempeño dun traballo en solitario, sen liderado, sen apoio, supervisión e/ou capacidade, relacións persoais-laborais reducidas ou inexistentes, mesmo traballar en lugares non apropiados ou habilitados convintemente para iso.
- Factor do tempo de traballo en canto que a persoa traballadora ten que responder nun prazo fixo a un traballo determinado.

Pola súa relación coa transformación dixital das contornas de traballo podemos distinguir entre:

FACTORES REFERENTES ÁS CONDICIÓNS, E XESTIÓN DO TRABALLO

Factores relacionados coa realización dunha tarefa nun ambiente laboral determinado incluíndo aspectos da ordenación do traballo: o tempo de traballo, a súa intensificación, a carga de traballo e a formación requirida no posto de traballo, por exemplo:

- Sobrecarga de traballo cognitiva potenciada pola sensación de urxencia na inmediatez da resposta ao usar TIC.
- Multitarefa potenciada polo uso das TIC e a xestión de asuntos urxentes que sobreveñen a outros en curso.
- Prolongación da xornada laboral (antes do seu comezo ou ao finalizar a mesma) e realización do

traballo en horarios inusuais (noite, fin de semana ...) debido á conectividade permanente e ao uso inadecuado das TIC, dificultando a conciliación da vida familiar e laboral.

- Falta de formación para arranxar os problemas técnicos no uso de dispositivos usados (lentitude, avaría...) provocando sobrecarga de traballo.



FACTORES RELATIVOS A ASPECTOS ORGANIZACIONAIS

- Referidos ao funcionamento interno da empresa, como por exemplo:
- A monitorización, a xeolocalización ou videovixilancia inadecuada da persoa traballadora ou do traballo pode ser un factor de risco que afecte á privacidade ou dereito á intimidade da persoa traballadora.
- A falta ou inadecuada comunicación e participación pola dificultade de interacción en espazos virtuais de traballo e polas persoas traballadoras remotas que son usuarias das TIC, caendo na despersonalización dos lugares de traballo. Esta situación causa ambigüidade e conflito de rol polo descoñecemento do que se espera delas, cal é a súa función, que debe ou non debe facer, que procedementos debe seguir,...

FACTORES RELATIVOS ÁS CONDICIÓN AMBIENTAIS

Referidos aos lugares de traballo, comprendendo todo aquilo que se atopa no medio físico no que a persoa traballadora desenvolve as súas tarefas.

Estes factores de risco psicosocial deben ser tratados por outras disciplinas dende o punto de vista da prevención, por exemplo a exposición a enerxía ultravioleta e infravermellos, as nanopartículas e as substancias empregadas na fabricación de produtos como semicondutores. Xérase un elevado temor ao contaxio ou contaminación que pode ocasionar danos psicosociais como ansiedade, inseguridade entre os traballadores/as, xeración de estrés,...

FACTORES DERIVADOS DAS NOVAS FORMAS DE TRABALLO ASOCIADOS AO DESEMPEÑO DO TRABALLO A DISTANCIA OU FÓRA DO CENTRO DE TRABALLO MEDIANTE O USO DAS TIC

Estes factores xeran un proceso de deslocalización do posto de traballo.



É o caso do teletraballo, o traballo móbil baseado nas TIC nas que o traballador/a desenvolve o seu traballo dende distintas localizacións a través de dispositivos tecnolóxicos (móbil, tablets,...) e o traballo errante no que non hai vinculación a un

centro de traballo, hai unha elevada mobilidade da persoa traballadora e traballa con ferramentas tecnolóxicas todo o tempo.

Estas novas formas de traballo derivan en factores de risco derivados de:

- Intensificación do traballo.
- Elevados ritmos de actividade.
- Esixencias de rapidez de resposta.
- Aumento da multitarefa.
- Prolongación da xornada laboral que interfere na vida privada das persoas traballadoras.
- Illamento do traballador/a.
- Reducidos períodos de descanso e de recuperación física e mental.
- Incremento de tarefas inesperadas e non planificadas.
- Sobrecarga de información.
- Falta de comunicación e participación coa empresa e compañeiros/as.
- Frustración ante problemas técnicos que impidan realizar o traballo.
- Estrés pola procura continua de lugares de traballo para poder traballar ...

FACTORES A PARTIR DAS PLATAFORMAS DIXITAIS E O TRABALLO *CROWDSOURCING

Esta modalidade de emprego consiste na execución dunha prestación de servizos mediante as plataformas dixitais, onde se dispón de grupos de traballadores/as cuxos servizos consisten en estar á espera de que un cliente ou usuario/a solicite un servizo, sen que exista un lugar de traballo predefinido.

As condicións laborais que poden converterse nun factor de risco laboral para a saúde da persoa traballadora serían:

- Inseguridade xurídica pola falla de regulación legal ou convencional.
- Longas xornadas de traballo.
- Reducida compensación económica.
- Elevados ritmos de traballo co desempeño de multitarefa.
- Ausencia de relacións entre superiores xerárquicos e demais compañeiros e compañeiras de traballo.
- Alto nivel de esixencia no desempeño do traballo ...

Factores de risco laboral



Ademais na maioría dos traballos que se desenvolven a través das plataformas dixitais a persoa traballadora está sometida ás cualificacións provintes dos clientes.

**O crowdsourcing é unha técnica que consiste en externalizar tarefas a un grupo de persoas, en lugar de realizalas por un empregado/a. O termo componse de "crowd" (multitude) e "sourcing" (abastecemento).*

RECOMENDACIÓNS PREVENTIVAS

A xestión da dixitalización e os seus efectos sobre as persoas traballadoras obrigatoriamente deben ser tidas en conta nas políticas empresariais de prevención de riscos laborais en xeral e dos riscos psicosociais en particular. As empresas deben avaliar o nivel de risco ao que están expostos os seus traballadores/as para que as TIC non se convertan nunha fonte de estrés laboral. Coa información obtida da avaliación de riscos deberán planificar e implantar medidas preventivas eficaces.

Para a xestión e organización das TIC no traballo faise necesaria a posta en práctica de técnicas e medidas preventivas que contemplan as esixencias e necesidades do persoal traballador, algunhas das cales poden ser:

- A sensibilización das persoas traballadoras, superiores xerárquicos e directivos acerca da necesidade dun uso correcto das tecnoloxías e das posibles consecuencias negativas de non facelo. Tamén se deberá formar e informar sobre as boas prácticas para o uso adecuado da TIC por exemplo establecendo políticas de desconexión para garantir o necesario descanso físico e mental.
- Garantir a formación e información ás persoas traballadoras en relación aos riscos aos que están sometidas en función do seu traballo, así como en relación ás medidas preventivas adoptadas para previr ditos riscos. Tamén deberase impartir información específica sobre a xestión das TIC, o seu manexo e o cambio tecnolóxico.
- Débese proporcionar autonomía suficiente para que a persoa traballadora planifique e priorice as

tarefas para acadar os obxectivos marcados, establecer o seu ritmo de traballo e as súas pausas.

➤ Para evitar a sobrecarga de traballo deberíanse establecer prioridades na actuación en caso de recibir tarefas non esperadas para evitar a sobrecarga de traballo. Tamén se deben fixar obxectivos reais e alcanzables dentro da xornada laboral.

➤ Estabelecemento dunha política clara e específica sobre a supervisión e o control a través de dispositivos tecnolóxicos como son a videovixilancia, a xeolocalización, garantindo o dereito á intimidade ou á protección de datos de carácter persoal da persoa traballadora.

➤ Deseño e posta ao dispor de canles (plataforma, web, chat, foro, etc.) para interactuar cos compañeiros/as e superiores xerárquicos en espazos virtuais, posibilitando as consultas, resolución de dúbidas e/ou transmisión de coñecementos adquiridos.

➤ Fomentar a retroalimentación e dar visibilidade á persoa traballadora, potenciando modelos mixtos de organización do traballo nos que se combine traballo en oficina e traballo a distancia (relacións cara a cara ademais das virtuais e/ou programar reunións presenciais) para fomentar o apoio social e laboral.

➤ Estabelecemento de períodos de descanso e desconexión das TIC durante a xornada laboral, a través da desconexión automática dos dispositivos ou ferramentas tecnolóxicas durante un período de tempo determinado.

➤ Deseñar e/ou incluír ás persoas traballadoras a distancia ou remotas nas políticas de compensación, promoción e ascenso na empresa.

➤ Evitar a multiplicidade de localizacións, débense ter en conta as distancias entre estas, e programar o tempo de traballo contando co tempo investido nos desprazamentos.

➤ Deseñar ou/e incluír plans de formación que sexan determinantes para que as persoas traballadoras reforcen as súas habilidades e competencias no uso das TIC, á vez que desenvolven actitudes proactivas e abandonan os receos iniciais. A formación non debería centrarse exclusivamente en aspectos técnicos, debería tamén mellorar a capacidade das persoas traballadoras para organizar as súas tarefas e xestionar o seu tempo de maneira máis eficiente.

➤ Débese adecuar o lugar de traballo no domicilio de maneira que se adapte á normativa de prevención aplicable e ás boas prácticas de deseño ergonómico.

➤ Implantación de protocolos contra o estrés laboral e facilitar axuda dirixida ás persoas traballadoras con adicción ás TIC.





Gabinete Técnico Confederal de
Saúde Laboral. Ferrol.
Rúa Eduardo Pondal 41/43, entrechán
15403 Ferrol
Tlf: 981 359 449. Fax: 981 359 449
saudelaboral@galizacig.net



Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión do órgano concedente da financiación.