



# Saúde laboral

## Boletín nº 50

Nº 50 MARZO 2024

CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

[www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)

### SUMARIO

A FONDO

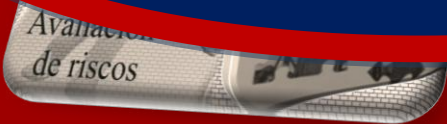
**O RADON NOS CENTROS DE TRABALLO**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

ANÁLISE-INFORMACIÓN

A PREVENCIÓN

**A PREVENCIÓN DE RISCOS  
LABORAIS NO TELETRABALLO**



INFORMACIÓN

**FACTORES DE RISCO DE CANCRO NO ÁMBITO  
LABORAL EN EUROPA. PRIMEIRAS CONCLUSIÓNS  
DA ENQUISA SOBRE A EXPOSICIÓN DAS  
PERSOAS TRABALLADORAS. EU-OSHA**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

ANÁLISE-OPINIÓN

**SINISTRALIDADE LABORAL NA GALIZA, 2023.  
NADA QUE CELEBRAR**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

EDITA: *Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

FINANCIADO POR:



# Sinistralidade laboral na Galiza, 2023.

## NADA QUE CELEBRAR



## A prevención de riscos laborais no teletraballo

**O** teletraballo preséntase como unha nova modalidade do traballo, na que o capital pon en práctica un novo modo de organizar a produción. Caracterízase pola deslocalización do posto e do centro de traballo e polo necesario uso das novas tecnoloxías da información e da comunicación, podéndose converter, na práctica, nunha vía máis rápida para facilitar a deslocalización da actividade.

### O TELETRABALLO: UNHA MAZÁ ENVELENADA

#### ANÁLISE CRÍTICO

Resulta evidente que grazas ao teletraballo as empresas teñen unha posibilidade de recortar custos, mostrándoo como unha vantaxe pola “flexibilidade de horarios” que mellora, segundo o capital, a calidade de vida da persoa traballadora e a posibilidade de conciliación coa vida familiar. Ofrécesenos como unha posibilidade de aforro nos recursos económicos que destinamos ao coidado das crianzas e doutras persoas dependentes, ao desprazamento ao lugar de traballo, á adquisición de roupa, etc.

Todas estas argumentacións que trasladan as empresas coma vantaxes e que se disfrazan baixo un falso equilibrio de intereses entre a empresa e as persoas traballadoras, lévannos en moitos casos a antigas formas de explotación laboral do capitalismo, nas que se traballa un número ilimitado de horas que non se retribúen, foméntase a competitividade e o individualismo entre persoas traballadoras e se dificulta a organización da clase traballadora para a defensa dos seus dereitos e a loita pola consecución de mellores condicións de traballo e de vida.

A consecución da xornada laboral de oito horas foi un dos maiores logros da clase traballadora, mais

na nova realidade laboral do século XXI o ordenador convértese nunha nova ferramenta de explotación coa que se traballa sen parar un número indeterminado de horas sen capacidade de separar a vida persoal da profesional.



O teletraballo, lonxe de ofrecer vantaxes, supón unha descapitalización da empresa, quedando en moitos casos o seu pasivo reducido a cero. Non existe ningún investimento por parte da empresa ao reducir todos os gastos, facilitando deste xeito as deslocalizacións das empresas sen ningún custo para elas.

Tamén dende unha perspectiva de xénero ofrécese o teletraballo como unha forma de conciliación da vida laboral e familiar. Lonxe disto, esta modalidade agocha a dupla xornada de traballo para as mulleres traballadoras e unha xustificación por parte do neoliberalismo para recortar en servizos

públicos como escolas infantís, ao seren estes innecesarios.

Con esta modalidade de traballo estamos devolvendo ás persoas traballadoras, fundamentalmente ás mulleres, ao fogar, e no canto de transformar o lugar de traballo nun lugar acoledor, pretenden que transformemos a nosa casa nun lugar de traballo, con independencia de que se poida desenvolver en condicións óptimas ou non. O teletraballo fai desaparecer a fronteira entre o público e o privado e se intensifica moito máis a demanda de traballo por parte do empresario/a, ao non haber posibilidade de control sindical. O teletraballo está a acrecentar a ganancia das empresas, porque diminúen os custos inmediatos invadindo á súa vez a casa das persoas traballadoras.

Dende CIG afirmamos que estamos diante dunha contrarrevolución do neoliberalismo que desexa devolvernosa a situacións anteriores nas que o individualismo impedía a organización da clase traballadora na loita pola mellora das condicións sociais e laborais, intensificando a pobreza laboral e a precariedade.



*\*Para máis información acceder premendo na ligazón ao documento confederal da CIG: [Acción sindical ante o teletraballo](#).*

Maila todo e tendo en conta que o teletraballo é hoxe por hoxe unha realidade coa que inevitablemente temos que lidar, procedemos deseguido a abordar as cuestións de interese preventivo que directamente afectan á seguridade e a saúde laboral das persoas traballadoras en situación de teletraballo, na intención de facilitar a visibilización dos riscos asociados, as medidas preventivas a adoptar para eliminar ou minimizar os mesmos e coñecer os dereitos laborais que nos asisten ante os mesmos.

## TELETRABALLO E PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS. MARCO NORMATIVO

### Que se entende por teletraballo, traballo a distancia ou traballo presencial?

A Lei 10/2021, do 9 de xullo, no seu art. 2, diferencia entre os conceptos da seguinte forma:

- **Traballo a distancia:** forma de organización do traballo ou de realización da actividade laboral conforme á cal esta se presta no domicilio da persoa traballadora ou no lugar elixido por esta, durante toda a súa xornada ou parte dela, con carácter regular. Para que sexa considerado traballo a distancia deberá ser «nun período de referencia de tres meses, un mínimo do trinta por cento da xornada, ou a porcentaxe proporcional equivalente en función da duración do contrato de traballo». (Art. 1 da Lei 10/2021, do 9 de xullo).

- **Teletraballo:** aquel traballo a distancia que leva a cabo mediante o uso exclusivo ou prevalecente de medios e sistemas informáticos, telemáticos e de comunicación.
- **Traballo presencial:** aquel traballo que se presta no centro de traballo ou no lugar determinado pola empresa».

A característica diferencial máis sobresaínte do teletraballo, en relación coa prevención de riscos, é a localización do posto de traballo, que se localiza nun lugar diferente do centro de traballo da empresa. ([NTP 1165](#): Teletraballo, criterios para a súa integración no sistema de xestión da SST. INSST 2021»).

A LPRL determina o corpo básico de garantías e responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección da saúde dos traballadores/as fronte aos riscos derivados das condicións de traballo. Neste contexto, o empresario/a é responsable da protección da saúde e da seguridade profesional dos traballadores/as a distancia.

A **Sección 4ª da [Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia](#)**, baixo a rúbrica «Dereito á prevención de riscos laborais», configura o novo marco, mínimo aplicable a este colectivo con efectos do 13 de outubro de 2020 (data de entrada en vigor do [Real Decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro](#)).

***Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia:***  
**Artigo 15. Aplicación da normativa preventiva no traballo a distancia.**

As persoas que traballan a distancia teñen dereito a unha adecuada protección en materia de seguri-

dade e saúde no traballo, de conformidade co establecido na [Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais](#), e a súa normativa de desenvolvemento».



***Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia:***  
**Artigo 16. Avaliación de riscos e planificación da actividade preventiva.**

1. A avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva do traballo a distancia deberán ter en conta os riscos característicos desta modalidade de traballo, poñendo especial atención nos factores psicosociais, ergonómicos e organizativos e de accesibilidade da contorna laboral efectiva. En particular, deberá terse en conta a distribución da xornada, os tempos de dispoñibilidade e a garantía dos descansos e desconexións durante a xornada.

A avaliación de riscos unicamente debe alcanzar á zona habilitada para a prestación de servizos, non estendéndose ao resto de zonas da vivenda ou do lugar elixido para o desenvolvemento do traballo a distancia.

2. A empresa deberá obter toda a información acerca dos riscos aos que está exposta a persoa que traballa a distancia mediante unha metodoloxía que ofrezca confianza respecto dos seus resul-



tados, e prever as medidas de protección que resulten máis adecuadas en cada caso.

*Cando a obtención da devandita información esixise a visita por parte de quen tivese competencias en materia preventiva ao lugar no que, conforme ao recollido no acordo ao que se refire o artigo 7, desenvólvese o traballo a distancia, deberá emitirse informe escrito que xustifique devandito extremo que se entregará á persoa traballadora e ás delegadas e delegados de prevención.*

*A referida visita requirirá, en calquera caso, o permiso da persoa traballadora, de tratarse do seu domicilio ou do dunha terceira persoa física.*

*De non concederse devandito permiso, o desenvolvemento da actividade preventiva por parte da empresa poderá efectuarse en base á determinación dos riscos que se derive da información solicitada da persoa traballadora segundo as instrucións do servizo de prevención.*

### **Dereitos da persoa teletraballadora á participación e representación nas cuestións relacionadas coa PRL**

O art. 34 da LPRL recoñece o dereito de todas as persoas traballadoras a participar na empresa nas cuestións relacionadas coa prevención, ou ben

delegar a súa participación aos delegados/as de prevención e ao comité de seguridade e saúde. Aspecto que se complementa coa posibilidade de crear órganos específicos de representación de intereses en materia de prevención de riscos laborais mediante negociación colectiva, opción interesante, tendo en conta que os teletraballadores/as poden estar expostos a riscos distintos aos que se afrontan as persoas traballadoras dos centros de traballo.

En relación co teletraballo, o art. 36 da LPRL, poden extraerse as **competencias e facultades específicas das delegadas/os de prevención:**

- a)** Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva para este colectivo.
- b)** Promover e fomentar a cooperación dos traballadores/as na execución da normativa sobre prevención de riscos laborais. Entendida como a necesidade específica de actuar sobre os riscos que poidan existir en cada caso.
- c)** Ser consultadas/os polo empresario/a, con carácter previo á súa execución, acerca das decisións a que se refire o artigo 33 da presente Lei.
- d)** Exercer un labor de vixilancia e control sobre o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais. Para verificar a correcta aplicación das normas en materia de saúde e seguridade, o empresario/a, as/os representantes das persoas traballadoras e/ou as autoridades competentes teñen acceso ao lugar do teletraballo, dentro dos límites da lexislación e dos convenios colectivos vixentes. Se o teletraballador/a traballa no domicilio, este acceso está sometido a previa notificación

e consentimento previo. O teletraballador/a está autorizado a pedir unha visita de inspección.

Do mesmo xeito, o empresario/a informará ao teletraballador/a da política da empresa en materia de saúde e seguridade no traballo, en especial sobre as esixencias relativas ás pantallas de datos. O teletraballador/a deberá aplicar correctamente estas políticas de seguridade.



### RISCOS LABORAIS NO ÁMBITO DO TELETRABALLO

Os riscos laborais máis significativos no ámbito do teletraballo derivan de factores psicosociais, ergonómicos e organizativos, así como da accesibilidade da contorna laboral.

### FACTORES E RISCOS PSICOSOCIAIS

A [Nota Técnica de Prevención 443](#) do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (INSST)» define **factores psicosociais** como “*aque- las condicións presentes nunha situación laboral directamente relacionadas coa organización do traballo e a súa contorna social, co contido de traballo e a realización da tarefa e que se presentan con capacidade para afectar o desenvolvemento do traballo e a saúde (física, psíquica ou social) do traballador/a*”.

En definitiva os riscos psicosociais están relaciona- dos directamente con aquelas condicións laborais que poden incidir na saúde mental, emocional, e física, das persoas traballadoras.

Dependendo do tipo de actividade laboral a de- desenvolver, atoparemos distintos factores psicoso- ciais xeradores de riscos, pero en termos xerais, distínguense os seguintes:

- Necesidade de concentración e precisión cons- tante para desenvolver as actividades enco- mendadas.
- Complexidade na información que debe ser procesada.
- Tempo para executar a actividade.
- Número de actividades a executar de maneira simultánea.
- Horas nas que se estrutura a xornada laboral.
- Esixencias emocionais derivadas do propio traballo.
- Desenvolvemento de traballo de maneira illada e individualizada.
- Falta de organización e xestión na carga de traballo.
- Estilo de mando banal e estandarizado.
- Falta de comunicación entre traballadores/as e mandos.

A persoa teletraballadora normalmente traballa na súa casa, en soidade, ou polo menos illada do res- to do persoal da empresa, mantendo un contacto case exclusivamente telemático ou telefónico, iso leva implícito unha serie de posibles riscos laborais de carácter psicosocial, que poden dar lugar a diversas patoloxías.



**Os riscos psicosociais derivados da organización do traballo máis habituais na modalidade de teletraballo son:**

#### **Illamento social**

A ausencia de compañeiros/as de traballo pode aumentar a **sensación de soidade** da persoa e **diminuír o seu sentido de pertenza ao grupo e/ou organización**. Para os expertos/as, a **falta de interacción social** é un dos riscos psicosociais do teletraballo máis frecuentes e importantes.

*Neste caso as posibilidades de contrarrestar ou minimizar este risco son variadas e van dende a obrigatoriedade de traballar varios días no centro de traballo ata o establecemento de reunións cunha certa periodicidade ou o uso das tecnoloxías telemáticas para o establecemento formal e regular de contactos (correo electrónico, videoconferencia ...).*

#### **Perda de integración na empresa**

A distancia do traballador/a respecto da súa empresa pode xerar unha perda de integración nela, unha maior vulnerabilidade da persoa teletraballadora por **debilitarse a súa relación sindical, sentimentos de ser esquecido/a por parte da empresa, complicándose neste contexto a protección social e laboral do teletraballador/a**, as súas posibilidades de promoción, etc.

#### **Dificultades para xestionar o tempo de traballo**

As tecnoloxías da comunicación poden permitir a **dispoñibilidade de 24 horas/día** da persoa teletraballadora, o que pode xerar **sobreexplotación e perda de privacidade**. Nestes casos resulta frecuente a **tendencia a traballar en exceso**; a unha sorte de **auto explotación laboral** que remata por ter **dificultades para diminuír os tempos e ritmos de traballo**, o que en inglés denomínase co termo *workaholism*.

Traballando na casa resulta máis complicado separar a vida profesional e a persoal. Isto remata dando lugar a un **esgotamento mental e emocional** e a unha diminución involuntaria da produtividade.

Ademais, como o empregado/a non ten que desprazarse de casa ao traballo e viceversa, é máis probable que acabe traballando durante máis tempo do que sería aconsellable, **ignorando a necesaria desconexión dixital**.

*Como medida de prevención, as horas de traballo e a dispoñibilidade horaria son cuestións que deben quedar claramente delimitadas e recollidas no acordo de teletraballo. É importante tomar medidas como establecer horarios claros e limitar o tempo adicado ao traballo fóra das horas laborais.*

#### **Sobrecarga de traballo**

Xa sexa por falta capacidade para organizar o tempo de traballo, ou por unha mala administración de tarefas por parte das persoas responsables da súa repartición, as persoas teletraballadoras entran nunha dinámica na que senten que deben estar a producir continuamente. Isto adoita derivar en graves episodios de **esgotamento físico e mental**.

Como unha das medidas preventivas a adoptar, aconséllase establecer un ritmo de traballo/ descanso onde primen as pausas curtas e frecuentes fronte ás longas e espazadas. Isto é debido a que unha vez chegado o estado de fatiga é difícil recuperarse, sendo máis positivo procurar non alcanzalo.

### Falta de apoio e retroalimentación

A ausencia de contacto directo con compañeiros/as de traballo e superiores, limita o acceso da persoa empregada a información sobre como está a facer o seu traballo. Co tempo, isto remata afectando á motivación e pode supoñer un freo no desenvolvemento profesional.

Este risco que finalmente se concreta nunha dificultade para atopar un apoio laboral e obter resposta en tempo breve a consultas que se poidan formular, pódese reducir adoptando dous tipos de medidas complementarias; por unha banda, procurando seleccionar persoas teletraballadoras que sexan independentes, con recursos suficientes para atopar por si mesmas solucións aos problemas, con capacidade de innovar; e por outra banda, establecendo canles e procedementos de comunicación realmente operativos e ben formalizados.

### Dificultade para separar o traballo da familia

Dificultade para separar o traballo da familia. O que habitualmente son dous lugares distintos, asociados a conceptos e vivencias diferentes (traballo, competitividade, esforzo fronte a descanso, lecer, vida privada), convértense nun só. Ademais, neste contexto, aparece a familia, que pode ser obxecto das consecuencias do estrés laboral da persoa traballadora, na medida en



que este pode verse incrementado debido a que agora é a familia a quen ten que proporcionar o apoio social ao traballador/a, cando este apoio debería ser proporcionado pola empresa e os compañeiros/as de traballo.

Como medida preventiva aconséllase a separación do ámbito familiar do laboral, non só de maneira física, senón que tamén a nivel sociofamiliar, durante os tempos de traballo ben delimitados.

### Dificultades para conciliar a vida persoal e laboral

A pesar de pasar máis tempo en casa, a difusa barreira entre as responsabilidades laborais e as persoais fai que a persoa acabe por non prestar a atención debida nin ao seu traballo nin á súa vida familiar e persoal.

Preventivamente resulta aconsellable fixar medidas de flexibilidade horaria e autoorganización do traballo.

### Tecnoestrés

O tecnoestrés é o termo empregado para referirse ao estrés específico derivado da introdución e uso das novas tecnoloxías no traballo.



Foi acuñado por primeira vez polo psiquiatra norteamericano Craig Brod en 1984 no seu libro «Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution». Este autor defíneo como «unha enfermidade de adaptación causada pola falta de habilidade para tratar coas novas tecnoloxías do computador de maneira saudable».

Actualmente, considérase que o tecnoestrés non está causado tanto pola “falta de habilidade” dos traballadores/as coas novas tecnoloxías, senón polo **desaxuste entre as necesidades dos teletraballadores/as, e os recursos realmente dispoñibles**.

*Como medida preventiva aconséllase formar axeitadamente á persoa teletraballadora en función das esixencias técnicas do seu traballo, así como proporcionarlle todos os elementos tecnolóxicos que realmente posibiliten e faciliten a xestión da súa carga de traballo.*



### **Fatiga mental e informática**

A tecnofatiga caracterízase por **sentimentos de cansazo e esgotamento mental e cognitivo**, provocados polo uso excesivo da tecnoloxía.

Neste tipo de trastorno, adoitan aparecer **actitudes escépticas e crenzas de ineficacia co uso de TICs**.

Estímase que as persoas que levan a cabo teletraballo teñen maiores taxas de ansiedade, estrés e fatiga, que as que desenvolven o seu traballo de forma presencial.

*Neste caso tamén resulta aconsellable fixar medidas de flexibilidade horaria e autoorganización do traballo.*

### **Problemas derivados do abuso do café, alcol, tabaco ou a sobrealimentación**

Ao estar traballando no propio domicilio coa a cociña a “tiro de pedra” por unha ou outra circunstancia (fame, ansiedade, goloseo, ...) resulta doado que a persoa teletraballadora remate “picando” entre horas provocando sobrealimentación e incremento de peso. Se é fumadora e doado que fume con maior asiduidade.

*Nestes casos é aconsellable realizar un almorzo axeitado e suficiente e ter a disciplina necesaria para non “picar” nada ata rematar a xornada laboral. O mesmo acontece co tabaco, debéndose establecer unha frecuencia de intervalos temporais o máis espaciados posibles para fumar un número limitado de cigarros.*

### **Ciberataques / Ciberacoso**

Ciberseguridade: Ao traballar dende a propia casa, é moi posible que non se teña a mesma protección de seguridade que se tería na oficina, o que pode facer máis vulnerable á persoa teletraballadora a accións de ciberacoso, a ciberataques e á perda de información confidencial.

*Neste caso a empresa deberá implementar as medidas técnicas e preventivas necesarias para garantir a seguridade cibernética da persoa teletraballadora no seu posto de teletraballo.*

## RISCOS ERGONÓMICOS ASOCIADOS AO TELETRABALLO

Os riscos ergonómicos principais asociados ao teletraballo son os trastornos músculo-esqueléticos (TME), entendidos estes como un grupo de trastornos que afectan a algunha das partes do aparello locomotor, principalmente ás partes brandas como tendóns, músculos, nervios e estruturas próximas ás articulacións. As súas manifestacións van dende cervicalxias, dorsalxias, hernias de disco intervertebral, tendinite, tenosinovite, epicondilite ou síndrome do túnel carpiano, entre outras. Os factores causantes dos trastornos músculo-esqueléticos son as posturas incorrectas, o mantemento prolongado de posturas estáticas ante a pantalla do computador e os movementos repetitivos.

Para previr no posible os riscos ergonómicos asociados ao teletraballo, a liña principal de actuación preventiva ten que ver coa implementación dun axeitado deseño ergonómico do posto de teletraballo. Procedemos logo a relacionar as características ergonómicas desexables dos principais elementos de traballo que configuran o posto de teletraballo dende unha perspectiva preventiva:

### MESA OU SUPERFICIE DE TRABALLO

- Deberán ser pouco reflectantes, ter dimensións suficientes e permitir unha colocación flexible da pantalla, do teclado, dos documentos e do material accesorio.
- O seu acabado deberá ser mate, para reducir os reflexos.
- Deberán carecer de esquinas ou arestas agudas para evitar golpes e rabuñadas ás persoas traballadoras.

- Recoméndase que o taboleiro da mesa sexa regulable en altura.
- Os materiais e útiles de traballo deberán situarse dependendo da súa frecuencia de manipulación, peso e do seu tamaño, non máis lonxe de 35-45 cm da persoa traballadora e distribuír os mesmos na área da mesa, de tal forma que esta poida utilizar as dúas mans.
- A altura do plano de traballo estándar recomendable para traballos con computador é de 68 cm para os homes e de 65 cm para as mulleres. En calquera caso, o ideal é adaptar dita altura á altura e morfoloxía da persoa traballadora independentemente do seu xénero.
- O sistema mesa-cadeira debe permitir un espazo suficiente para aloxar as pernas con comodidade e para permitir o cambio de postura.



### CADEIRA

- Deberá ser estable, proporcionando á persoa traballadora liberdade de movemento e procurándolle unha postura confortable.
- A altura da mesma será regulable.
- O respaldo deberá ser reclinao e a súa altura axustable e terá unha leve prominencia para dar apoio á zona lumbar.



- Tanto o asento como o respaldo serán acolchados e deberán estar confeccionados con tea e material de recheo que permita a transpiración.
- Terá cinco apoios no chan e rodas para facilitar a liberdade de movementos do traballador/a.
- Deben contar con repousabrazos que reducen a carga muscular na zona do pescozo e ombreiro e permite máis doadamente o cambio de postura.

#### TECLADO

- Deberá ser inclinable e independente da pantalla para permitir que o traballador/a adopte unha postura cómoda que non lle provoque cansazo nos brazos ou as mans.
- Terá que haber espazo suficiente diante do teclado para que o traballador/a poida apoiar os brazos e as mans.
- A superficie do teclado deberá ser mate para evitar os reflexos.
- Os símbolos das teclas deberán resaltar suficientemente e ser lexibles dende a posición normal de traballo.
- É recomendable a utilización dun repousapulsos para reducir a carga estática nos brazos e costas do traballador/a, favorecendo a aliñación entre o antebrazo-pulso-man.

#### ATRIL

- Para evitar movementos incómodos de cabeza, é recomendable utilizar un atril, cando se vaian a transcribir documentos manuscritos, mecanografados ou impresos.
- O atril deberá ser estable e regulable.
- Recoméndase a súa colocación á beira da pantalla do computador e a súa mesma altura, para evitar xiros innecesarios de cabeza.

#### REPOUSAPÉS

Recoméndase a súa utilización, especialmente cando non se apoiem ben os pés no chan. Deberá ter unha superficie antiescorregadiza tanto na zona superior como nos seus apoios no chan.

#### FATIGA VISUAL

**Os síntomas da fatiga visual son:** Lagrimexo; Pesadez de pálpebras; Escozor ocular; Aumento do capelexar; Visión borrosa; Cefaleas.

#### Os factores causantes da fatiga visual son:

- Unha inaxeitada iluminación.
- Reflexos e cegamentos.
- Calidade da pantalla do computador.
- Incorrecta localización do equipo informático e accesorios.

#### Medidas preventivas a adoptar

- Sempre que sexa posible, será preferible unha iluminación natural, que deberá complementarse cunha iluminación artificial cando a primeira, por si soa, non garanta as condicións de visibilidade adecuadas.
- Non colocar a pantalla nin de fronte nin de costas ás xanelas, senón colocala de forma perpendicular ás mesmas para evitar cegamentos e reflexos.

- Situar os postos de traballo de forma tal que os ollos da persoa traballadora non queden situados fronte a unha xanela ou fronte a un punto de luz artificial que lle poidan producir cegamentos directos.
- Evitar as variacións bruscas de iluminación dentro da zona de traballo e entre esta e a súa contorna inmediata para evitar desequilibrios de iluminación na contorna visual do traballador/a, polo que non deben existir niveis de iluminación moi diferentes.
- As xanelas estarán equipadas cunhas cortinas, persianas, estores ... para controlar a radiación solar e os cegamentos.
- Para evitar cegamentos elixir pantallas, mesas e teclado con acabado mate.
- Deberase evitar o uso de documentos impresos sobre papel brillante porque dá lugar a reflexos.
- Os caracteres da pantalla deberán estar ben definidos e configurados de forma clara, e ter unha dimensión suficiente, dispoñendo dun espazo adecuado entre os caracteres e as liñas.
- A imaxe da pantalla deberá ser estable, sen escintileos, escintilacións ou outras formas de inestabilidade.
- O traballador/a deberá poder axustar facilmente a luminosidade e o contraste entre os caracteres e o fondo da pantalla, e adaptalos facilmente ás condicións da súa contorna.
- A pantalla deberá ser orientable e inclinable a vontade do traballador/a para evitar os reflexos. Poderá utilizarse un pedestal independente ou unha mesa regulable para a pantalla.
- A pantalla, o teclado e os documentos deberán atoparse a unha distancia semellante dos ollos para evitar a fatiga visual e os xiros de pescozo e cabeza.
- A distancia recomendada de lectura da pantalla con respecto aos ollos do traballador/a será entre 40 e 55 cm.
- A pantalla deberá estar a unha altura que poida ser visualizada polo traballador/a dentro do espazo comprendido entre a liña de visión horizontal e a que se atopa a 60º por baixo da mesma.
- Introducir pausas que permitan a recuperación da fatiga e reducir o tempo máximo de traballo ante unha pantalla.



### **PREVENCIÓN DOS RISCOS DERIVADOS DA TRANSFORMACIÓN DUNHA PARTE DA VIVENDA NUN LUGAR DE TRABALLO**

Habitualmente unha vivenda non está preparada para ser un lugar de traballo ou de teletraballo, mais dado que a maioría das persoas teletraballadoras traballan dende súa casa, faise imprescindible na maioría dos casos realizar algunhas modificacións e implementar medidas destinadas a evitar certos riscos:

- a) Habilitar unha zona illable dentro da vivenda, con suficiente espazo para conter os equipos e materiais de traballo, de maneira que ese espazo se adique exclusivamente ao traballo.
- b) Sería convinte que dispuxese de luz natural, e que o ruído, tanto externo como da casa, fose o menor posible. Lembremos que o ruído pode ser un importante factor de estrés, e que a luz natural axuda a diminuír o risco de fatiga visual.
- c) Ordenar o espazo do habitáculo para evitar caídas e golpes, respectando os lugares de paso, etc. Na mesma liña, dispoñer o cableado eléctrico e telefónico de maneira fixa e nas paredes; desta maneira evítanse accidentes innecesarios.
- d) Vixiar a temperatura da habitación, así como a ventilación da mesma. O control da calidade do ar interior é importante á hora de manter a seguridade e a saúde laboral.

### **VIXILANCIA DA SAÚDE E INFORMACIÓN E FORMACIÓN ÁS PERSOAS TELETRABALLADORAS**

O Acordo Marco Europeo sobre Teletraballo establece dúas obrigacións empresariais xenéricas: adoptar as medidas necesarias para garantir a protección da saúde e seguridade da persoa traballadora, e informar á mesma, ou á súa representación sindical, da política da empresa en materia de prevención de riscos laborais.

Dende o punto de vista da saúde laboral, non existe unha regulación concreta nin un protocolo de vixilancia da saúde que contemple os riscos laborais específicos do teletraballo, o citado Acordo

Marco só aborda superficialmente dous aspectos xa tratados: o uso de pantallas de visualización de datos (PVD) e o illamento da persoa teletraballadora e os seus riscos. Medidas claramente insuficientes que se completarán atendendo aos convenios colectivos aplicables.

Débase poñer ao dispor dos teletraballadores/as a vixilancia da saúde nas mesmas condicións que ao resto de traballadores/as da empresa.

Débase informar e formar á persoa teletraballadora acerca das políticas de seguridade e saúde da empresa e dos riscos aos que está sometida polo traballo que realiza.

Para garantir a protección da maternidade e a lactación, a lexislación laboral insta á empresa a realizar unha adecuada avaliación de riscos e a adecuación ou cambio de posto de traballo. As especificacións preventivas en prevención de riscos laborais para a protección a empregados/as especialmente sensibles regúlanse nos arts. 25 e 26 da LPRL e habémolos de entender aplicables nestes casos.



**A TER EN CONTA.** A formación en PRL deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada persoa traballadora. Todo o relativo á formación (art. 19 da LPRL) e información (art. 18 da LPRL) será complementado pola normativa que resulte de aplicación en cada caso, incluída aquela relacionada coa forma de actuar en situacións de emerxencia.

**FONTES:**

✓ Documento confederal da CIG: **Acción sindical ante o teletraballo.**

- ✓ *INSST; OSHA-EU; IBERLEY. Documentos varios.*
- ✓ *Legislación preventiva: Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia; Real Decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro; Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais*
- ✓ *Notas Técnicas de Prevención: NTP 443; NTP 1165; NTP 1150.*
- ✓ *Guía técnica para a integración da prevención de riscos laborais no sistema xeral de xestión da empresa. INSST 2015.*
- ✓ *Esquema: Riscos psicosociais e traballo a distancia por Covid-19. Recomendacións para o empregador. INSST 2020.*



**Edita:** Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

