



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso académico 2022 / 2023

EVALUACION Y PREVENCION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: ENFOQUE JURIDICO.

(ASSESSMENT AND PREVENTION OF
PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK: A LEGAL
APPROACH)

Realizado por el alumno Dña. Ana Belén Carballo Miguel.

Tutorizado por el profesor D. Rodrigo Tascón López

INDICE DE CONTENIDOS

1. RESUMEN DEL TRABAJO.....	5
2. OBJETO DEL TRABAJO.	6
3. METODOLOGIA DEL TRABAJO.	7
4. DESARROLLO DEL CONTENIDO	8
4.1. CONCEPTO DE SALUD, SALUD LABORAL Y SALUD SOCIAL. RELACIÓN.	8
4.2. RIESGO PSICOSOCIAL: CONCEPTO. LA PSICOSOCIOLOGIA	9
4.3. ¿CUÁNDO APARECEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO LABORAL? ¿POR QUÉ APARECEN? FACTORES DESENCADENANTES.	9
4.3.1. La revolución industrial	10
4.3.2. El trabajo en cadena.	11
4.3.3. Los robots, cobots o robots humanoides. La inteligencia artificial.	12
4.3.4. El trabajo con las TIC.....	15
4.4. LEGISLACION INICIAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 19	
4.5. LA SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL. ANALISIS DE LA SENTENCIA 56/2019 DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	21
4.6. EL MODELO ACTUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	23
4.6.1. El trabajo a distancia y el teletrabajo.....	24
4.6.2. El derecho a la desconexión	27
4.6.3. Los empleados del hogar.....	29
4.6.4. El trabajo autónomo	32
4.6.5. Trabajo realizado en plataformas digitales.....	33
4.6.6. Trabajo de cuidadores no profesionales.	35
4.6.7. El trabajo a tiempo parcial.....	38
4.7. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	39
4.7.1. La flexibilidad de la jornada laboral.....	39
4.7.2. El trabajo a turnos. Conciliación de la vida personal y familiar.....	41
4.7.3. El trabajo nocturno.	43
4.8. RECURSOS PREVENTIVOS	46
4.8.1. Prevención primaria.	46
4.8.2. Prevención secundaria.....	53

4.8.3. Prevención terciaria.....	56
4.9. ESPECIAL REFERENCIA AL ACOSO LABORAL.	65
5. CONCLUSIONES.....	68
6. ANEXOS.....	71
BIBLIOGRAFIA	71
LEGISLACION	72
JURISPRUDENCIA.....	75

1. RESUMEN DEL TRABAJO.

Las nuevas tecnologías han tenido un impacto significativo en la sociedad y en nuestras vidas. El entorno laboral no ha sido ajeno a este choque. Numerosos beneficios reporta el uso de los avances tecnológicos en términos de productividad y eficacia, pero también es generador de nuevos e importantes riesgos, entre los que destacan, los riesgos psicosociales. Diferentes variables pueden contribuir a la aparición de estos riesgos, que pueden afectar negativamente la salud mental y el bienestar de las personas en el entorno laboral y social.

En el origen de la aparición de esta “nueva” categoría de riesgos podemos encontrar variados factores como: nuevas formas de desarrollar el trabajo (teletrabajo); ciertos horarios de trabajo (trabajo a turnos o nocturno); relaciones laborales de carácter “especial” (cuidadores no profesionales, trabajo doméstico); ritmo de trabajo, etc....

La legislación debe adaptarse de modo constante a la cambiante realidad laboral y ofrecer soluciones legislativas que protejan a las personas trabajadoras frente a estos riesgos.

ABSTRACT.

New technologies have had a significant impact on society and our lives. The workplace has not been immune to this impact. The use of technological advancements brings numerous benefits in terms of productivity and efficiency, but it also generates new and significant risks, including psychosocial risks. Different variables can contribute to the emergence of these risks, which can negatively affect the mental health and well-being of individuals in the workplace and social environment.

The origin of this "new" category of risks can be attributed to various factors, such as new forms of work (telecommuting), certain work schedules (shift or night work), "special" employment relationships (non-professional caregivers, domestic work), work pace, etc.

Legislation must constantly adapt to the changing work reality and provide legislative solutions to protect workers from these risks.

Palabras clave: riesgos psicosociales, protección, patología, prestaciones, responsabilidad legal.

Key words: psychosocial risks, protection, pathology, benefits, legal responsibility

2. OBJETO DEL TRABAJO.

A lo largo de las líneas de este Trabajo de fin de máster, he pretendido hacer un recorrido por la historia del trabajo en España desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Comenzando por la primera “revolución industrial”, he tratado de describir las formas y métodos utilizados en la realización del trabajo a lo largo de los años hasta llegar al momento actual en el que vivimos la llamada “industria 5.0”. Comenzando por las primitivas leyes en prevención de riesgos (como la Ley de Accidentes de Trabajo del año 1900) cuyo objetivo, más que la prevención, era la reparación de los daños producidos por los accidentes de trabajo, he puesto de manifiesto como a medida que la tecnología va avanzando y aplicándose a los procesos industriales, van apareciendo nuevos riesgos asociados a la utilización de esas nuevas tecnologías que precisan de protección y, en consecuencia, de cobertura legal.

Los avances tecnológicos en las comunicaciones y la información, lo que llamamos abreviadamente (TIC) ha supuesto una auténtica revolución que inunda todos los aspectos de nuestra vida cotidiana y también los laborales, y no siempre resulta sencillo la adaptación al uso de las mismas.

Por otra parte, la expresión “esto es para ayer” o “esto lo quiero para ayer” que muchos hemos escuchado de nuestros superiores en alguna ocasión o en muchas, nos ofrece una clara visión del ritmo de trabajo al que estamos sometidos, que en muchas ocasiones no da tregua y pasa factura a nuestra salud. Resultan muy afortunadas las expresiones “almas quemadas, corazones infartados” y “cuerpos doloridos” para definir el estado de las personas trabajadoras en el actual contexto productivo, altamente tecnificado y estresante. El resultado, en muchos casos es llegar a desarrollar patologías psíquicas derivadas del estrés laboral que pueden llegar a somatizarse incluso en forma de graves enfermedades, como infarto, problemas gastrointestinales, trastornos de sueño, etc....

Y en el extremo contrario, están las personas trabajadoras que sufren acoso laboral instrumentado en muchas ocasiones mediante el vaciamiento del contenido del puesto de trabajo para dejar ociosa a la persona empleada, creando un sentimiento de inutilidad que lleva a perder la salud psíquica sufriendo patologías como depresión, ansiedad, etc.... y en los casos más trágicos a la pérdida de la propia vida. ¿Pero, cuáles son las soluciones? Desde luego, la primera e inmediata es buscar la ayuda de los profesionales médicos, las organizaciones sindicales, los departamentos de prevención de riesgos y los servicios

médicos. Aunque tristemente, una vez que el trabajador está en situación de incapacidad temporal, el final casi siempre será el despido.

La importancia que tienen estos nuevos riesgos que están emergiendo no es baladí y para muestra de ello vale el aumento de los estudios clínicos, doctrina científica, manuales, etc... que tratan sobre la cuestión, al tiempo que poco a poco los organismos internacionales como la OIT van publicando sus documentos en forma de recomendaciones, aunque lo ideal sería que se traspasaran a las legislaciones nacionales con el carácter obligatorio que llevan aparejadas las leyes. Los tribunales, por su parte, van contribuyendo a consolidar la protección contra los riesgos psicosociales mediante sus pronunciamientos judiciales, a pesar de su difícil encaje en la definición de “accidente de trabajo o enfermedad profesional”, dada la dificultad probatoria del nexo causal entre la patología y el origen laboral.

Las Notas Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, muy considerables en número, ofrecen con carácter de recomendación, una valiosísima información acerca de la influencia de estos nuevos riesgos psicosociales en el trabajo y nos ofrecen soluciones para hacerlo frente, algunas para ejecutar por el empresario, en especial las referentes a la organización empresarial y otras para llevar a cabo por la persona trabajadora a nivel individual, como ayuda para combatirlos: ejercicio físico, mindfulness, etc....

En definitiva, como ya expondré a lo largo del contenido de este trabajo, las normas en prevención de riesgos laborales no tienen ningún valor si se mantienen estáticas en el tiempo; muy al contrario, deben evolucionar y adaptarse a las nuevas formas de trabajo y a los riesgos que éstas generan para ser eficaces.

3. METODOLOGIA DEL TRABAJO.

- Aproximación al tema planteado. En los primeros epígrafes de desarrollo de este Trabajo de fin de máster, he querido ofrecer una visión general de la problemática generada por los novedosos riesgos laborales generados por la aplicación de las nuevas tecnologías a la realización de las tareas, en especial, los riesgos psicosociales. Para ello he comenzado con una breve descripción de las condiciones de trabajo a las que estaban sometidas las personas trabajadoras en las sucesivas “revoluciones industriales”, para después centrarme en las actuales.

- Centrada ya en el análisis del problema planteado desde el punto de vista jurídico, para el desarrollo del tema, he utilizado los materiales bibliográficos que menciono al final del trabajo, apoyados por las normas legales, exposición de motivos de las mismas, jurisprudencia del T.S. y del TCo, así como alguna otra de TSJ que considero interesantes para ilustrar más en detalle ciertas cuestiones y que reflejan las actuales tendencias interpretativas.
- He profundizado en el conocimiento de cuestiones específicas con la consulta de las mismas en diversos artículos publicados en revistas científicas de Derecho laboral
- También, con el objetivo de ampliar el estudio de ciertos aspectos, he consultado un número importante de Notas Técnicas del INSSST. así como Criterios técnicos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Finalmente, he extraído conclusiones acerca del tema de este Trabajo de fin de master, remarcando las cuestiones que considero más relevantes, recogiendo una pequeña reflexión crítica.

4. DESARROLLO DEL CONTENIDO

4.1. CONCEPTO DE SALUD, SALUD LABORAL Y SALUD SOCIAL.

RELACIÓN.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como *“un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”*.

La salud social, también según la OMS, es el bienestar que el ser humano tiene en relación con los demás, y que incluye la habilidad de adaptación y autogestión ante los cambios y retos del entorno, la capacidad para desarrollar relaciones satisfactorias con otras personas y el adecuado funcionamiento de las instituciones y relaciones sociales puesto que de éstas últimas depende garantizar a todos los ciudadanos el bienestar y la igualdad de trato.

Y finalmente, la salud laboral o salud ocupacional es, de acuerdo con la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el grado completo de bienestar físico, psíquico y social y no sólo como ausencia de enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente a los riesgos laborales.

El objeto de la salud laboral viene recogido, asimismo, en el art. 32 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública y puede concretarse en la consecución del más

alto grado de bienestar en el trabajo desde el punto de vista físico, psíquico y social teniendo en cuenta los riesgos derivados del entorno laboral.

Dado que empleamos buena parte de nuestra vida en desarrollar la actividad laboral, de la cual además, derivan los recursos económicos necesarios para vivir, recompensas a nivel emocional, aparte de contribuir al desarrollo personal y social del individuo, es lógico pensar que si el tiempo de trabajo es tóxico, irá estropeando día a día nuestra salud, hasta que finalmente ésta acabe tan dañada que indisponga a la persona trabajadora para el desempeño de las tareas de su puesto de trabajo. Por tanto, la relación entre salud y trabajo es obvia dado que con una salud precaria no es posible trabajar de modo correcto y eficaz y viceversa, un trabajo nocivo puede acarrear graves problemas de salud.

4.2. RIESGO PSICOSOCIAL: CONCEPTO. LA PSICOSOCIOLOGIA

La primera noción de factores psicosociales fue ofrecida por el comité mixto OIT/OMS en 1984 que conceptuó estos riesgos como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.” En términos casi exactos los define el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

La Psicología será, por tanto, según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo¹, una disciplina preventiva que analiza las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamadas factores psicosociales que, si son adversos, son capaces de originar la pérdida de salud de los trabajadores, especialmente desde el punto de vista psíquico y social.

4.3. ¿CUÁNDO APARECEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO LABORAL? ¿POR QUÉ APARECEN? FACTORES DESENCADENANTES.

La actividad laboral además de suponer una forma de conseguir recursos económicos y una forma de socialización del individuo, es indudable que constituye un factor de riesgo para la salud física y mental de los trabajadores. La influencia que el trabajo tiene en nuestra forma de ser, de pensar, de actuar, etc. es indudable. De hecho 1/3 del tiempo de nuestra vida lo dedicamos al trabajo, de modo que es perfectamente razonable pensar que

¹ <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>.

influya en nuestro modo de vivir desde variados puntos de vista: económico, social, cultural, etc....

4.3.1. La revolución industrial

La Revolución industrial² constituyó un proceso de transformaciones a nivel económico y social que tuvo lugar aproximadamente entre los años 1760 y 1840. Este proceso comenzó en Inglaterra extendiéndose a lo largo del siglo XIX al resto de los países de la Europa occidental, Japón y Estados Unidos. La aplicación de importantes innovaciones tecnológicas como la máquina de vapor al sector industrial y de transporte provocaron un desarrollo económico sin precedentes y un fuerte cambio en las sociedades occidentales para después extenderse al resto del mundo. De este modo, las nuevas fábricas fueron sustituyendo a los antiguos talleres artesanales que, con el tiempo fueron incapaces de competir económicamente con las primeras.

Consecuencia de la falta de regulación de las condiciones laborales con carácter general y en particular en lo que se refiere a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, fue la altísima accidentabilidad y siniestrabilidad que registra la historia en estos años.

La segunda revolución industrial se suele ubicar entre 1870 y 1914. En esta época la invención de nuevas máquinas, la utilización de nuevas formas de energía (electricidad) y la implantación de nuevas formas de organización del trabajo (el trabajo en cadena) propiciaron la reducción de los costes de producción y el aumento de la productividad.

La tercera revolución industrial que también se denomina revolución científica o tecnológica, comienza con la finalización de la segunda guerra mundial. Lo más destacable fue la amplia investigación en diferentes campos como la energía nuclear, las telecomunicaciones, la informática, robótica y biotecnología unido al desarrollo de nuevas tecnologías de la información y comunicación, así como las innovaciones que permitieron el uso de nuevas energías renovables.

La denominación cuarta Revolución industrial³ también conocida como Industria 4.0 fue utilizada por primera vez en 2011 por Klaus Schwab, Fundador del Fondo Económico

² https://es.wikipedia.org/wiki/Revoluci%C3%B3n_Industrial.

³ KAHALE CARRILLO, D.T. (Dir.), El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2020.

Mundial. Este concepto comprende la fabricación informatizada que combina técnicas avanzadas de producción con tecnologías inteligentes que se hallan integradas a nivel empresarial y también en la vida diaria de las personas.

La producción está guiada y supervisada a través de procesos automáticos e informatizados que evitan errores e interrupciones con la consiguiente disminución del tiempo y de los recursos necesarios.

Muchas tareas que implicaban importantes riesgos para la salud de los trabajadores son actualmente realizadas por máquinas o robots con el consecuente incremento de la seguridad en el entorno laboral. Sin embargo, al tiempo que esto ocurre, han surgido otros “nuevos” riesgos asociados precisamente a la aparición de estos nuevos “compañeros de trabajo”. En algunos casos son riesgos físicos, consecuencia de compartir un espacio común de trabajo, pero también riesgos psíquicos, que a pesar de que siempre han existido, no han sido objeto de atención hasta que la OIT ha comenzado a ocuparse de ellos. Dichos riesgos han dado lugar a la aparición de enfermedades laborales emergentes que se ven agravadas por el uso masivo de las nuevas tecnologías en el desarrollo de la actividad laboral.

En el momento actual, nos encontramos en transición hacia lo que algunos llaman Industria 5.0⁴ que se caracteriza por la continuidad en la consolidación de la revolución infotecnológica iniciada en etapas anteriores mediante el uso de la inteligencia artificial al servicio de la producción y su interacción con el trabajador.

Como hemos comentado, los riesgos psicosociales han estado siempre presentes en el entorno laboral. Sin embargo, el momento a partir del cual se comienzan a acusar sus efectos en la salud de los empleados, quizá pueda situarse en torno a la segunda revolución industrial. Es en este momento, en el que el operario ya no establece su propio ritmo de trabajo, sino que le es impuesto por las cadenas de fabricación.

4.3.2. El trabajo en cadena.

Una cadena de montaje⁵ es un procedimiento de fabricación en el cual las distintas fases de trabajo se distribuyen a lo largo de una cinta o banda móvil que transporta el producto que está siendo elaborado, de tal manera que cada trabajador realiza un cometido muy

⁴ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia, Tirant lo blanch, Valencia, 2022.

⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Producci%C3%B3n_en_cadena.

específico, de forma repetida y generalmente de acuerdo con un ritmo preestablecido, y conforme a una intensa parcelación del trabajo.

Constituye una fase inicial en la automatización del trabajo, que en la actualidad tiende a ser superada por la introducción de nuevas tecnologías, y por la puesta en práctica de nuevos métodos de organización del trabajo que prestan más atención a la satisfacción en el trabajo y a la autonomía técnica del trabajador.

Los riesgos asociados a la realización del trabajo en cadena son físicos y psíquicos. Entre los primeros podemos enumerar el mantenimiento de posturas forzadas y la realización de constantes movimientos repetitivos que pueden dar lugar a la generación de graves trastornos músculo-esqueléticos. Pero los que nos interesan en esta exposición son los segundos: los de carácter psíquico. Entre éstos podemos encontrar los siguientes:

- La velocidad de avance de la cadena de fabricación impone al operario un ritmo constante de realización de las tareas que se mantiene a lo largo de toda la jornada laboral. Ello demanda una constante atención del trabajador hacia las tareas que realiza. Este nivel de atención será difícil de mantener cuando las tareas sean muy simples, de muy corta duración y repetitivas puesto que podría caerse fácilmente en un exceso de confianza en la ejecución del trabajo que lleve a cometer errores.
- Monotonía y aburrimiento por la realización constante de tareas repetitivas y poco variadas que pueden generar falta de estímulo y desmotivación.
- Ritmo de trabajo acelerado impuesto de forma constante por el movimiento de la cadena de producción. Esta circunstancia puede generar estrés y ansiedad al no poder conciliar la velocidad exigida en la realización del trabajo con la calidad necesaria del producto que se fabrica.
- Escasa autonomía y control en las actividades realizadas de tal manera que se lleguen a generar sentimientos de falta de valoración.
- Falta de desarrollo y promoción profesional al verse confinado en la realización de simples y repetitivas tareas que nada aportan al desarrollo de la carrera profesional.

4.3.3. Los robots, cobots o robots humanoides. La inteligencia artificial.

Podemos definir el robot, cobot o robot colaborativo como un brazo mecánico de pequeño tamaño que se encarga de realizar tareas de forma automática compartiendo espacio de

trabajo con una persona trabajadora. Una de las grandes virtualidades de estos equipos es que han venido a sustituir el trabajo de los operarios en tareas simples y repetitivas.

Las cadenas de fabricación constituyen uno de los escenarios en los que conviven el operario y los robots en espacio de trabajo compartido. Los robots colaborativos, cobots o robots humanoides pueden trabajar junto a los trabajadores humanos realizando tareas que requieren fuerza física o precisión, mientras que los humanos se encargan de actividades que requieren juicio y habilidades táctiles. Sin embargo, esta colaboración no está exenta de riesgos por variadas razones⁶ como pueden ser: falta o defectuoso funcionamiento de los mismos, sincronización o superposición de tareas entre humanos y máquinas, imponiendo éstas últimas el ritmo de trabajo e incluso la ausencia de pausas necesarias para el descanso de los humanos, pero no para las máquinas, etc...

El espacio de trabajo compartido⁷ así como la simultaneidad de movimientos de humanos y robots puede producir accidentes por atrapamiento, aplastamiento, golpes. Para evitar esta clase de riesgos resulta absolutamente indispensable contar con un dispositivo de parada inmediata del movimiento del robot. El accionamiento de este dispositivo de parada de emergencia deberá ser posible en todo momento no entorpeciendo obstáculo de ningún tipo o contar con un mecanismo de desconexión automática.

Otro de los agentes que puede colaborar con el trabajo de una persona, interactuar con él e incluso impartir órdenes es la llamada inteligencia artificial.

La Inteligencia Artificial o IA⁸ es la capacidad que tiene un dispositivo, ya sea un teléfono móvil, un robot o un ordenador, etc...de realizar tareas o funciones que requieren de inteligencia humana.

La colaboración entre la inteligencia artificial (IA) y los humanos en el entorno laboral es un tema cada vez más relevante en el mundo actual. La IA se ha vuelto una herramienta poderosa que puede automatizar tareas o analizar grandes cantidades de datos. Al mismo tiempo, los seres humanos poseen habilidades cognitivas y emocionales únicas que son difíciles de replicar por completo en una máquina. Por lo tanto, la colaboración entre la IA y los humanos puede ser una combinación poderosa y efectiva en el entorno laboral.

⁶ ATIENZA MACÍAS, E. El nuevo marco legal del teletrabajo en España, Madrid, La Ley-Bosch, 2021.

⁷ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia, Tirant lo blanch, Valencia, 2022.

⁸ <https://www.iebschool.com/blog/inteligencia-artificial-que-es-y-para-que-sirve-big-data/>.

Una de las formas más comunes de colaboración entre la IA y los humanos es la automatización de tareas rutinarias y repetitivas. La IA puede hacerse cargo de estas tareas, liberando a los seres humanos para que se concentren en actividades más complejas y creativas.

La IA también puede ayudar a los humanos en la toma de decisiones al proporcionar análisis de datos y recomendaciones. Al analizar grandes conjuntos de información en tiempo real, la IA puede identificar patrones y tendencias que los seres humanos podrían pasar por alto. Esto puede ayudar a las empresas a tomar decisiones más informadas y estratégicas.

Es importante destacar que la colaboración efectiva entre la IA y los humanos requiere una comunicación clara y una comprensión mutua. Los humanos deben comprender las capacidades y limitaciones de la IA, así como aprender a trabajar con ella de manera efectiva. Al mismo tiempo, la IA debe ser diseñada de manera que sea transparente y comprensible para los humanos, de modo que puedan confiar en sus resultados y tomar decisiones basadas en ellos.

Sin embargo, esta actividad colaborativa entre IA y personas trabajadoras no carece de riesgos. Para empezar, no es éticamente aceptable que un ser humano reciba órdenes de una IA hasta el punto de que llegue a ser considerado un mero ejecutor. Es la IA la que debe adaptarse al ser humano y nunca al revés. Sólo de esta manera se hará efectivo el respeto a la dignidad de la persona.

Otros riesgos que puede plantear el trabajo colaborativo entre IA y personas trabajadores son los siguientes:

- Ansiedad y estrés laboral. La posibilidad de ser reemplazados por la IA o la incertidumbre sobre el futuro laboral puede causar angustia psicológica.
- La colaboración en el trabajo con la IA puede provocar un notable aumento de la carga cognitiva y estrés mental.
- Pérdida de control y autonomía en la toma de decisiones que puede generar falta de participación en las decisiones importantes y consecuente insatisfacción laboral y malestar psicológico.
- Aumento excesivo de la carga de trabajo si la IA no está adecuadamente diseñada o integrada en los procesos laborales que puede conducir a una situación de agotamiento o estrés crónico.

- Desconfianza del empleado hacia la tecnología si se han producido errores en la ejecución del trabajo que han sido imputados erróneamente a la persona trabajadora, cuando el fallo lo ha cometido la IA o infravaloración de las habilidades o competencias humanas por comparación con las de la IA.
- Aislamiento social y disminución del sentido de pertenencia: la introducción de la IA en el entorno laboral puede cambiar la dinámica de trabajo y la interacción entre los empleados. Si se reduce la interacción humana directa o si los empleados sienten que están siendo reemplazados por la IA, puede surgir un sentimiento de aislamiento y disminución del sentido de pertenencia a la organización, lo cual puede afectar negativamente a la salud mental y al bienestar emocional.

Es de destacar la Ley 12/2021 de 18 de septiembre que modifica el Estatuto de los Trabajadores con el fin de garantizar los derechos laborales de las personas que se dedican al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Esta Ley establece la obligación a cargo de la empresa de informar al Comité de empresa acerca de los “parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

4.3.4. El trabajo con las TIC.

Las TIC⁹ (Tecnologías de la Información y la Comunicación) se refieren al conjunto de herramientas, dispositivos, software y recursos relacionados con la captura, almacenamiento, transmisión, procesamiento y presentación de información en formato digital. Estas tecnologías permiten la comunicación, el acceso y la manipulación de información de manera rápida y eficiente.

El trabajo apoyado por las TIC cuenta con numerosos beneficios, entre los cuales podemos destacar los siguientes:

- Facilitan una comunicación eficiente, permitiendo realizar comunicaciones rápidas y efectivas que conectan a las personas a través de diversos canales como correos electrónicos, mensajería instantánea, videoconferencias y redes sociales.

9

https://es.wikipedia.org/wiki/Tecnolog%C3%ADas_de_la_informaci%C3%B3n_y_la_comunicaci%C3%B3n.

Esto mejora la colaboración reduciendo las barreras geográficas y promueve la interacción entre individuos, equipos y organizaciones.

- Acceso a la información. Las TIC proporcionan un rápido acceso a una vasta cantidad de información favoreciendo la investigación, el aprendizaje y el desarrollo profesional.
- Aumento de la productividad. Estas tecnologías ofrecen herramientas y software que automatizan tareas, agilizan procesos y mejoran la eficiencia en el trabajo.
- Flexibilidad laboral. Las TIC han posibilitado el desarrollo de las tareas de ciertos puestos de trabajo de forma remota (teletrabajo), lo que brinda flexibilidad en términos de horarios y ubicación. También favorece la conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar, lo que puede contribuir al aumento de la satisfacción laboral y la reducción del estrés por desplazamientos.
- Colaboración y trabajo en equipo a través de plataformas y herramientas de colaboración en línea que permiten a los empleados de una empresa compartir archivos, realizar reuniones virtuales, etc... promoviendo la colaboración efectiva entre todos ellos.
- Innovación y creatividad. Las TIC ofrecen un entorno propicio para desarrollar la innovación y la creatividad con el acceso a nuevas ideas, contenidos multimedia, diseño de productos y servicios y experimentación. Todo ello fomenta el espíritu emprendedor, el crecimiento y la competitividad.

Sin embargo, el lado oscuro del trabajo con las TIC viene de la mano de los riesgos que el mismo supone.

Podemos destacar los siguientes:

- Ergonomía inadecuada por el uso prolongado de dispositivos electrónicos que pueden causar problemas de salud relacionados con posturas y movimientos repetitivos como lesiones musculares, lesiones por esfuerzo repetitivo, síndrome del túnel carpiano y problemas de visión.
- Sobrecarga de información. El acceso constante a una gran cantidad de información puede generar sobrecarga cognitiva y dificultades para gestionar de forma eficiente la información relevante. Por tanto, resulta fundamental desarrollar habilidades en relación con la gestión de la información utilizando herramientas adecuadas que faciliten su filtro y organización.

- Adicción a la tecnología que puede afectar negativamente a la salud mental y al rendimiento laboral. La dependencia excesiva de dispositivos electrónicos y redes sociales puede interferir en la concentración y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la calidad de las relaciones interpersonales.
- Seguridad en la información. El trabajo con TIC implica el manejo de datos sensibles y confidenciales, lo que plantea riesgos en la seguridad de la información (ataques cibernéticos, robo de datos, mal uso de la información...). Por tanto, es crucial contar con medidas de seguridad adecuadas y con formación en seguridad informática.
- Estrés tecnológico¹⁰. La rápida evolución de las TIC y la necesidad de mantenerse actualizado con nuevas herramientas y habilidades puede generar estrés laboral. La presión por adaptarse a los avances tecnológicos, aprender nuevas tecnologías y mantenerse al día puede ser abrumadora. Por tanto, es fundamental proporcionar la capacitación y el apoyo adecuados además de establecer expectativas realistas y fomentar un ambiente de trabajo que favorezca el aprendizaje continuo. A este tipo de estrés dedica su atención la Norma Técnica de Prevención 730 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a la que dedicaremos un poco más de atención en las líneas siguientes.

El tecnoestrés o estrés tecnológico puede definirse como el malestar psicológico al que se ve sometido un individuo por el uso de las TIC. Este malestar puede ser de diferentes tipos: la tecnoansiedad se basa en un estado de angustia producido por estar obligado a utilizar las TIC en el desarrollo de las tareas laborales no estando suficientemente capacitado para ello, lo que puede llegar a desembocar en el desarrollo de miedo o fobia hacia estas tecnologías; tecnofatiga que se identifica por el cansancio mental que puede producir el uso continuado de las TIC; y finalmente, la tecnoadicción que sufren las personas que sienten en todo momento el impulso incontrolable de usar las TIC, con el objetivo casi siempre de estar al día en los avances que se producen en ellas.

Las consecuencias que se derivan del padecimiento de este tipo de estrés aun no son muy conocidas, pero se han apuntado algunas como: problemas para realizar un adecuado descanso nocturno, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales y a posible desarrollo del síndrome de burnout. Obviamente

¹⁰ NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. 2006.

todas estas patologías podrían llegar al punto de inhabilitar a la persona para el desempeño del puesto provocando su absentismo por baja médica.

La forma de detectar y cuantificar este padecimiento es la realización de test o cuestionarios que podrán medir variables como: la actitud que tiene la persona trabajadora hacia estas tecnologías, el grado de esfuerzo que debe desplegar para lograr desarrollar el trabajo con ellas, grado de rechazo, etc...

Y finalmente, como estrategias para la lucha contra el estrés que producen en algunos trabajadores las TIC, la herramienta por excelencia es la formación a los trabajadores para eliminar de esa forma el “miedo” a lo desconocido y el rechazo que supone estar obligado a utilizar herramientas cuyo funcionamiento se ignora absolutamente.

Otro riesgo psicosocial que se ha visto potenciado en un alto grado debido al uso de las TIC es la sobrecarga cuantitativa de trabajo. Esta sobrecarga se puede definir como el exceso de volumen de trabajo en relación con la capacidad de gestión del mismo que tiene la persona trabajadora. Una de las consecuencias que genera la sobrecarga cuantitativa de trabajo mantenida durante un periodo de tiempo prolongado es la aparición del estrés¹¹. El estrés sostenido a lo largo de un periodo de tiempo prolongado provoca múltiples consecuencias fisiológicas como: fatiga, hipertensión, dolor de cabeza, insomnio, ansiedad, etc...

La Nota Técnica de Prevención 1123¹² del Instituto Nacional de Seguridad, salud y bienestar en el trabajo nos propone un listado no exhaustivo de medidas preventivas para combatir este exceso cuantitativo de tareas que giran en torno a la organización y planificación de las mismas:

- Planificación adecuada del trabajo, teniendo en cuenta el tiempo disponible para cada tarea y los plazos fijados para su conclusión así como los tiempos de descanso necesarios.
- Establecer prioridades en la ejecución del trabajo.
- Fijar objetivos alcanzables dentro de la jornada de trabajo.
- Proveer a las personas trabajadoras de una adecuada formación que permita la agilización de la realización de sus cometidos.

¹¹ NTP 355: Fisiología del estrés. 1994.

¹² NTP 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. 2018.

- Realizar una adecuada asignación y reparto cuantitativo de tareas de tal manera que no se produzca la sobrecarga de unos trabajadores mientras que otros se encuentran ociosos durante parte de su jornada de trabajo.

A nivel individual, la estrategia más efectiva para evitar la fatiga es el fortalecimiento de la resistencia del trabajador a la misma. Puede ayudar a ello:

- Realizar una alimentación adecuada, no sólo respecto al contenido de la misma que debe ser equilibrado sino en lo que se refiere a la regularidad del hábito alimentario.
- Disfrutar de un descanso adecuado y regular.
- Realización de ejercicio físico moderado que será particularmente importante en el caso de trabajos sedentarios. El ejercicio físico contribuye al fortalecimiento del tono muscular y la resistencia emocional.

4.4. LEGISLACION INICIAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La regulación de la prevención de los riesgos laborales en España ha experimentado un lento pero constante avance que, en los últimos años se ha visto acelerado por diversas razones.

A principios del siglo XX se comenzaron a promulgar las primeras normas que recogían una regulación incipiente en prevención de riesgos laborales y únicamente desde una perspectiva reparadora. Así ocurrió con la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 que estableció un sistema de indemnizaciones por accidentes laborales. Entre las muchas carencias de esta primera regulación podemos citar las siguientes:

- La limitación de la responsabilidad del empleador que sólo respondía de los daños ocasionados cuando resultara probada su negligencia o la falta de cumplimiento de las medidas de seguridad.
- La baja cuantía de las indemnizaciones que resultaban insuficientes para resarcir de los daños sufridos por el trabajador y su familia.
- La exclusión del ámbito de su ámbito de aplicación de ciertos colectivos de trabajadores como los trabajadores agrarios o los domésticos.
- Total ausencia de representación de los trabajadores en la decisiones acerca de la gestión de los accidentes de trabajo y las medidas de protección frente a los riesgos laborales.

- La Ley se centraba en la compensación del daño sufrido como consecuencia del accidente laboral, es decir en la perspectiva reparadora pero no en la preventiva.

En 1908 se creó el Instituto Nacional de Previsión que fue el encargado de gestionar la asistencia y previsión social en el ámbito laboral. Fue el primer organismo estatal que se ocupó de la salud y seguridad en el trabajo.

En 1971 mediante Orden de 9 de marzo de 1971 se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que actualiza el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940. Este último fue el que por primera vez estableció normativa de prevención de accidentes de trabajo, en contraposición a la finalidad exclusivamente reparadora de la Ley de 1900.

Por orden de 21 de septiembre de 1944 se crearon los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo si bien no con carácter general sino sólo para las industrias que expresamente se recogen en dicha orden.

En 1963 se promulgó la Ley General de Seguridad Social regulaba las prestaciones a las que tenía derecho el trabajador en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad, al tiempo que ofrecía una definición de estas contingencias. También avanzaba la próxima obligatoriedad de establecer Servicios de Higiene y Seguridad en el Trabajo dependiendo de ciertas circunstancias como: la mayor o menor peligrosidad de la empresa, la localización geográfica, el número de trabajadores y otras similares.

Pero el hito fundamental y arranque de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales lo constituye la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales. Esta Ley estableció los principios fundamentales en la prevención de riesgos en el entorno laboral que poco a poco se verían desarrollados y concretados en una vasta regulación legal y también convencional para dar cumplimiento a sus mandatos.

Centrándonos en la historia de la regulación de las enfermedades profesionales, debemos partir de la establecida en la Ley de Bases de Enfermedades Profesionales de 13 de julio de 1936. Esta Ley fue la primera en establecer una regulación autónoma de las enfermedades profesionales desvinculada del concepto de accidente de trabajo.

El Decreto de 10 de enero de 1947 y su Reglamento de 19 de julio de 1949 establecieron un aseguramiento especial y diferente para las enfermedades profesionales y ampliaron el listado de enfermedades profesionales que había establecido la norma anterior.

Posteriores normas fueron ampliando el cuadro de enfermedades profesionales hasta llegar a la norma que se halla en vigor actualmente que es el R.D. 1299/2006 de 10 de noviembre que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

Mientras que los objetivos fundamentales de la primitiva legislación de riesgos en las primeras etapas del desarrollo industrial fueron evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En la actualidad se ha dado un ambicioso paso adelante para conseguir como objetivo, el completo bienestar en el trabajo a través de la promoción de la salud también en el entorno laboral.

De hecho, el cambio también se hace patente en el uso de la terminología referida a las disciplinas que se ocupan de los riesgos laborales, pasando de denominarse “Higiene Industrial” a “Seguridad y Salud” en el trabajo.

4.5. LA SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL. ANALISIS DE LA SENTENCIA 56/2019 DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El derecho a la salud con carácter general, y, por tanto, también a la salud en el trabajo, se halla recogido en el art. 43 de nuestra Constitución. Se trata, por tanto, de un derecho constitucional, pero no de un derecho fundamental, porque nuestra Constitución no lo ha ubicado dentro del Título I, capítulo II, Sección 1ª (arts. 15 a 29) que es donde están recogidos los “derechos fundamentales y las libertades públicas”.

Por otra parte, tal como establece el art. 53.2 del mismo cuerpo legal en relación con el art. 2 b) de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, este último es el órgano competente para pronunciarse acerca de recursos de amparo interpuestos por violación de derechos fundamentales.

La competencia del Tribunal Constitucional para pronunciarse acerca de un asunto de acoso laboral como el que vamos a analizar (que, en principio vulnera el derecho a la salud del art. 43 CE), radica en la lesión que provoca tal acoso a otros derechos como el derecho a la dignidad del art. 15 en relación con el art. 10.1 en el que se reconoce el derecho a la dignidad de la persona, el derecho del art. 23.2 en su vertiente de derecho a

la ocupación efectiva y el de la tutela judicial efectiva del art. 24, que, como hemos dicho, son derechos fundamentales.

Los antecedentes de hecho expuestos en la Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019¹³ que vamos a analizar, se pueden resumir en lo siguiente: un funcionario del cuerpo de administradores civiles del Estado, cesa en una fecha determinada como director del gabinete del presidente del Consejo de Estado por la finalización de la comisión de servicio y solicita inmediatamente su reincorporación al centro donde tenía la reserva de su puesto de trabajo. En este centro de trabajo se crea un puesto para proceder a dar ocupación al mencionado funcionario. Sin embargo, transcurre un año y medio sin que al trabajador se le encomiende tarea alguna, permaneciendo desocupado durante toda la jornada laboral y sin información sobre sus atribuciones. Ante esta situación, el funcionario solicita sin éxito, que se le asignen funciones y responsabilidades o que se le traslade a otro destino.

A continuación, denuncia esta falta de ocupación efectiva como una situación constitutiva de acoso laboral, primero en vía administrativa, y posteriormente en varias instancias judiciales que culminan en el Tribunal Supremo. No obtiene pronunciamientos favorables al reconocimiento de la situación de acoso laboral, dado que los órganos judiciales no consideran que la sola conducta inactiva de la administración sea generadora de acoso, requiriéndose conductas activas como hostigamiento, desprecio, agresiones verbales, etc...

Así que, finalmente, interpone recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional por vulneración de los siguientes derechos fundamentales: derecho a la integridad moral y a la dignidad; derecho a la ocupación efectiva y derecho a la tutela judicial efectiva.

El fallo del Tribunal Constitucional fue favorable al recurrente pues reconoció que se había producido la vulneración del derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE) y, en consecuencia, declaró la nulidad de todas las anteriores resoluciones judiciales y administrativas que no remediaron la violación de este derecho.

En conclusión, merece la pena reseñar que la vulneración del derecho a la salud en el trabajo (en este caso salud psíquica), por la directa repercusión que tiene en la infracción

¹³ STC 56/2019 de 6 de mayo.

de otros derechos fundamentales como como el derecho a la integridad moral del art. 15, podría considerarse, en último término, como la infracción de un derecho fundamental.

4.6. EL MODELO ACTUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El mandato constitucional que el artículo 40.2 de la CE encomendó a los poderes públicos fue cumplido con la promulgación de nuestra actual Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (en adelante LPRL).

Uno de sus objetivos fue conseguir la armonización de las condiciones de trabajo de los trabajadores en toda la Unión Europea avanzando al mismo tiempo hacia la mejora del medio de trabajo dando traslado así, a nuestro ordenamiento el contenido de la Directiva 89/391/CEE y dando cumplimiento, asimismo, a los compromisos contraídos con la OIT a raíz de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

La LPRL constituye un marco básico de regulación de la prevención de riesgos laborales que se ha desarrollado y concretado a través de normas reglamentarias y también, a través de la negociación colectiva, mejorando en algunos casos el nivel de protección que establece esta Ley.

A pesar del indudable avance que ha supuesto la promulgación de esta norma, adolece, a mi entender de ciertas carencias. Entre ellas destaco las siguientes:

- Respecto de su ámbito subjetivo de aplicación no goza de generalidad. La Ley regula la prevención de riesgos a los que están sometidos los trabajadores laborales, el personal civil al servicio de las Administraciones Publicas con una relación de carácter administrativo o estatutario e incluso, prevé su adaptación para los establecimientos militares y centros penitenciarios, pero deja en el olvido a los trabajadores autónomos y, particularmente, los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Únicamente hace referencia a ellos en relación a los riesgos que pueda reportar su presencia para otros trabajadores en el caso de que compartan centro de trabajo con trabajadores por cuenta ajena de otras empresas.
- No realiza una regulación clara de los riesgos psicosociales. La tutela de estos riesgos ha de extraerse del contenido de preceptos de carácter genérico como el art. 14.2 que establece que “en cumplimiento del deber de protección, el

empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Sin embargo, es claro que los riesgos psicosociales forman parte ahora y siempre de los riesgos frente a los cuales el empleador debe proporcionar protección. El espacio de la negociación colectiva ha sido el cauce aprovechado en ocasiones para ampliar la protección básica que establece la ley, añadiendo a los tradicionales riesgos físicos, los psíquicos y también, la interacción entre ambos tipos, es decir, los riesgos psicosomáticos. Así, resulta cada día más frecuente el establecimiento de protocolos internos específicos para hacer frente al acoso laboral, mediante la puesta en marcha de canales éticos de comunicación para poder exteriorizar esas situaciones de forma anónima; integración de profesionales de psicología en los departamentos de prevención de riesgos, etc...

4.6.1. El trabajo a distancia y el teletrabajo.

El trabajo a distancia se define según el art. 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que “la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

Esta modalidad de realización de la actividad laboral ha estado vinculado tradicionalmente a sectores de actividad y ámbitos geográficos muy concretos. Ej. el trabajo de escritores y redactores, programadores y desarrolladores de software, etc...

El teletrabajo, por su parte, es una subespecie del anterior que se lleva a cabo a través del uso de medios telemáticos y sistemas informáticos de forma casi exclusiva.

En España, a diferencia del resto de los países europeos, esta modalidad de trabajo estaba muy poco desarrollada. Sin embargo, el impacto económico y social producido por la pandemia del COVID-19 provocó que el teletrabajo¹⁴ adquiriera en apenas unos días un protagonismo inesperado. Durante el periodo de confinamiento casi cuatro de cada diez personas trabajadoras (un treinta y siete por ciento) empezaron a teletrabajar a causa de la pandemia.

¹⁴ ATIENZA MACÍAS, E. El nuevo marco legal del teletrabajo en España, Madrid, La Ley-Bosch, 2021.

Son variadas las ventajas que ofrece este tipo de desarrollo de la actividad laboral:

- Puede constituir un factor que detenga o revierta el declive y la despoblación que sufren muchas zonas rurales en nuestro país favoreciendo el asentamiento de población en el medio rural
- Dotación al trabajador de amplia flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y los descansos.
- Favorecimiento de la conciliación personal, familiar y laboral.
- Disminución y ahorro en los costes de desplazamiento con la consiguiente disminución de la contaminación ambiental por la disminución en la emisión de gases de efecto invernadero.
- Reducción de absentismos laborales.
- Reducción de costes para la empresa y mayor eficiencia en el gasto energético.

Pero no está exenta de inconvenientes, tales como:

- Ciertos riesgos en el manejo de información como los relativos a la protección de datos o posibles brechas de seguridad.
- Muchas de las desventajas que presenta la realización del trabajo en esta modalidad, están relacionados con los riesgos laborales que puede generar. De algunos de ellos ya nos hemos ocupado como los derivados del trabajo con las TIC (fatiga informática, tecnoestrés, tecnoansiedad, etc...); otros, como los que puede generar la falta de desconexión los trataremos a continuación.
- Excesivo sedentarismo que lleva al desarrollo de problemas de salud por sobrepeso, trastornos musculares por el mantenimiento de posturas sostenidas durante mucho tiempo, cansancio y desgaste visual, etc...
- Aislamiento social por falta de interacción con compañeros de trabajo u otras personas.

- Falta o insuficiencia de medios para el desarrollo de la actividad laboral en los casos de escasez o ausencia en servicios en el lugar de trabajo como la conectividad digital.
- Falta de compensación de los costes de la actividad productiva por parte de la empresa o insuficiencia de medios, etc...

La actual Ley reguladora del trabajo a distancia es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Esta norma nos ofrece el marco básico que deberá respetarse en el desarrollo del teletrabajo al tiempo que realiza una llamada de atención a la negociación colectiva para la regulación de cuestiones complementarias como: la definición de funciones o actividades susceptibles de ser realizadas a distancia, establecimiento de criterios de preferencia para el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, derechos de contenido económico vinculados a esta forma de prestación de servicios, el contenido del acuerdo del trabajo a distancia; porcentajes de la jornada y puestos de trabajo susceptibles de acogerse a esta modalidad, etc....

La primera característica del desempeño del trabajo bajo la modalidad de teletrabajo es su voluntariedad tanto para la empresa como para el trabajador, así como su reversibilidad para ambas partes, que deberá ejercitarse de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva o en el acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo de trabajo a distancia se deberá formalizar por escrito, siempre con carácter previo al comienzo del desempeño de la actividad en esta modalidad.

Obviamente, el empleador deberá proveer al empleado de los medios, equipos o herramientas necesarios para la ejecución del trabajo, así como correr con los gastos relacionados con el funcionamiento de estos medios.

En lo que se refiere a los derechos de las personas trabajadoras a distancia, la Ley señala que “tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional”.

Finalmente, el art 16 de la norma se ocupa de regular las peculiaridades de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en el trabajo a distancia.

Si el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador, la evaluación de riesgos sólo afectará al lugar de la casa habilitado para el desarrollo de la actividad laboral, no extendiéndose al resto de la vivienda.

Respecto al modo de recoger los datos necesarios para realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora la comunicación de los riesgos que observe mediante la cumplimentación de un cuestionario al efecto, que, en todo caso será voluntario, o bien, si la obtención de estos datos exigiera una visita, deberá emitir un informe escrito justificando tal necesidad y recabar la autorización de entrada al domicilio particular.

En los trabajos realizados mediante pantallas de visualización de datos y mediante el uso de las TIC deberá prestarse especial atención a los aspectos ergonómicos del puesto de trabajo, así como a los riesgos psicosociales que puedan derivarse del desempeño del trabajo a distancia.

4.6.2. El derecho a la desconexión

El derecho a la desconexión digital se refiere al derecho de las personas trabajadoras a desconectarse de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tales como el correo electrónico, sistemas de comunicación mediante mensajes instantáneos, las redes sociales y otras herramientas digitales, fuera de su horario laboral o en períodos de descanso.

Este concepto surgió como respuesta al impacto creciente de la tecnología en nuestras vidas y la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal debido a la constante conectividad.

El derecho a la desconexión se halla reconocido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En este artículo se configura como un derecho de suma importancia para permitir disfrutar de un descanso adecuado a los trabajadores y empleados públicos, así como el respeto a su intimidad personal y familiar.

Referido específicamente a la realización de la prestación laboral en la modalidad de trabajo a distancia, el derecho a la desconexión también se encuentra recogido en el art. 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, reguladora del trabajo a distancia que establece la prohibición de utilización de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, respetando así la duración máxima de la jornada de trabajo.

El uso excesivo de dispositivos digitales y la disponibilidad constante pueden generar una serie de riesgos y potenciales problemas de salud entre los que podemos destacar los siguientes:

- Riesgo padecer fatiga informática debido al uso prolongado de los equipos informáticos.
- Desgaste emocional. La falta de desconexión digital puede dificultar la separación entre el trabajo y la vida personal, lo que puede llevar a un desgaste emocional.
- Dificultades para mantener relaciones personales y familiares saludables.
- Estrés y agotamiento por estar constantemente conectado a dispositivos digitales. La presión de estar siempre disponible, responder mensajes o correos electrónicos fuera del horario laboral y mantenerse al tanto de las notificaciones puede generar un estado de tensión constante.
- Problemas de salud mental. El uso excesivo de tecnología y la falta de desconexión digital han sido asociados con un mayor riesgo de problemas de salud mental, como la ansiedad, la depresión y el insomnio. La constante exposición a noticias, redes sociales y exigencias laborales puede generar una sobrecarga de información y afectar el bienestar psicológico.
- Sufrir la falta de desconexión digital durante largos periodos de tiempo puede conducir a la disminución del rendimiento, concentración y productividad en el trabajo debido a la falta continuada de descanso suficiente.
- Problemas de salud como la fatiga visual y otras dolencias físicas asociadas al sedentarismo y falta de ejercicio físico.

Las medidas que se pueden adoptar para conseguir la limitación de la conexión de los trabajadores fuera de la jornada laboral pueden ser, entre otras, las siguientes:

- La limitación del uso de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral

- Prohibición de enviar correos electrónicos o mensajes de trabajo fuera de ciertos períodos utilizando la opción de envío retardado o de programar el envío dentro de la jornada laboral del destinatario.
- Promoción de políticas y prácticas laborales que fomenten el respeto por el tiempo libre de los empleados

4.6.3. Los empleados del hogar

A lo largo de la historia, el trabajo desarrollado en el hogar familiar ha sufrido una desvaloración que se ha mantenido no sólo en las conciencias sino también en sus normas reguladoras, que adolecían de una escasa protección de este colectivo en relación con la que le dispensa el Derecho del Trabajo al resto de las personas trabajadoras.

Por otro lado, es este un sector donde la economía sumergida tiene una gran presencia. Algunos estudios afirman que el 34% de las empleadas del hogar en España trabajan sin estar dadas de alta en la Seguridad Social.

Estas personas trabajadoras ejecutan su trabajo en el ámbito del hogar familiar realizando muy variadas tareas como: cuidados de miembros de la familia, limpieza, cocina, jardinería, conducción de vehículos, etc...

Sin embargo, no se consideran personas empleadas del hogar aquellas que, aunque realicen este tipo de cometidos, lo hagan bajo la contratación de empresas de trabajo temporal, instituciones públicas o empresas privadas.

Situamos el inicio de la regulación del régimen jurídico de la prestación laboral de estas personas en el art. 2.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que consideraba como relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El desarrollo del régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo transcurrido entre la promulgación de esta primera regulación aconsejó realizar una profunda revisión de esta normativa. Fue el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre el que llevó a cabo esta actualización normativa procurando conciliar las

peculiaridades y diferencias de esta relación laboral, allí donde encontrarán justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, de manera que se avanzara en la equiparación de este régimen jurídico con el del resto de las personas trabajadoras.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su disposición adicional trigésima novena integró el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, al tiempo que habilitó al Gobierno para modificar la normativa laboral reguladora de esta relación de relación laboral de los empleados domésticos.

Las líneas principales de esta reforma normativa contenida en el Real Decreto 1620/2011, estaban orientadas a conseguir dignificar las condiciones de trabajo de estas personas trabajadoras. Este objetivo se trató de alcanzar de dos formas: en primer lugar, mediante la aplicación, en lo que resultara factible, a este colectivo de personas trabajadoras el contenido del Estatuto de los Trabajadores y su normativa complementaria; en segundo lugar, introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, mediante la supresión del contrato temporal anual no causal y la aplicación de las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos temporales.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20¹⁵, ha establecido la incompatibilidad con el ordenamiento de la Unión Europea de las normas de Seguridad Social que sitúen a las trabajadoras en desventaja particular con respecto al resto de los trabajadores y esta situación no se halle justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

En esta misma línea, la STJUE de 24 de febrero de 2022, recogiendo criterios ya contenidos en otras sentencias previas, ha considerado que cualquier trato diferenciado en el ámbito de la Seguridad Social que, a pesar de una apariencia neutra, afecte mayoritariamente a mujeres, se opone a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato

¹⁵ STJUE, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20.

entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, por constituir una situación discriminatoria de carácter indirecta por razón de sexo.

Considerando la indubitada y absoluta feminización del trabajo doméstico en nuestro país, resulta claro que es necesaria una reforma de las normas que inciden en la regulación del régimen jurídico de este colectivo de trabajadoras para evitar cualquier trato discriminatorio carente de justificación. El reciente Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar ha sido el encargado de llevar a término esta reforma que ha afectado a varios aspectos de la normativa socio-laboral contenidos en: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores, el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, y el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social.

Por lo que atañe a la protección de las personas empleadas de hogar familiar, en relación a la prevención de riesgos laborales, hasta septiembre de 2022, la relación especial de trabajadores del hogar se encontraba excluida del ámbito de aplicación de dicha Ley. A día de hoy, en virtud de la Disposición Adicional número 18 de la LPRL ya se encuentra incluida en dicho ámbito, aunque se encuentra pendiente del oportuno desarrollo reglamentario.

La actividad laboral al servicio del hogar familiar no se encuentra libre de riesgos. Entre los más comunes podemos mencionar:

- Riesgos físicos de caídas al mismo o distinto nivel por resbalones o tropiezos.
- Golpes por objetos
- Quemaduras
- Lesiones por levantamiento de objetos pesados.
- Exposición a productos químicos como detergentes, desinfectantes, disolventes que pueden generar irritaciones de la piel, alergias o problemas respiratorios.
- Carga emocional excesiva por el estrecho contacto con el empleador y los demás miembros de la familia.

- Exposición a enfermedades contagiosas de tipo vírico por el contacto con la familia como: gripe, coronavirus, etc...

A falta de desarrollo reglamentario de las previsiones de esta reforma, ya podemos adelantar que, en materia de prevención de riesgos laborales, uno de los escollos que hay que salvar es el relativo a la realización de la evaluación de riesgos del lugar de trabajo, ya que, al tratarse del domicilio particular de una persona, será necesaria su autorización para permitir el acceso al mismo.

Situación parecida se produciría en el caso de que, como consecuencia de la realización de una denuncia a la Inspección de trabajo, ésta debiera visitar el lugar de trabajo para constatar la existencia o no de una infracción de la normativa en prevención de riesgos. En el supuesto de que el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

4.6.4. El trabajo autónomo

El deseo empresarial de reducir costes tanto salariales como de Seguridad Social juega un papel muy importante a la hora de decidir entre la contratación laboral de una persona para prestar el servicio que necesita la empresa, o la contratación civil o mercantil de dicho servicio. De modo que, una opción muy interesante para un empresario es la contratación de la prestación del servicio a través de una persona trabajadora autónoma.

Entre los posibles beneficios que este acuerdo puede reportar al empresario destacamos los siguientes:

- Ajuste rápido de la demanda de servicios a la fuerza de trabajo.
- Ahorro en responsabilidades legales y administrativas, como los costes salariales o de seguridad social.
- Flexibilidad absoluta en la contratación.
- Reducción de costes.

Podemos definir el trabajo autónomo¹⁶ o trabajo por cuenta propia como aquella actividad económica o profesional realizada por persona física de forma habitual, personal y

¹⁶

https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_0.htm#:~:text=Se%20entiende%20por%20trabajo%20por,a%20trabajadores%20por%20cuenta%20ajena.

directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena

Sin embargo, esta libertad de contratación encuentra su límite en la legislación laboral que exige que una contratación sea de carácter laboral cuando reúna una serie de notas características que son: retribución, voluntariedad, ajenidad y dependencia. Y es que la calificación laboral de una relación de trabajo lleva consigo el acceso a la protección que dispensa el Derecho del trabajo al empleado que está integrada por un conjunto de garantías y derechos entre los que se encuentran los relativos a la prevención de riesgos laborales.

Por esta razón, en ocasiones se sobrepasan los límites de la legalidad cuando se ocultan verdaderas relaciones de carácter laboral bajo la apariencia de relaciones mercantiles establecidas con personas trabajadoras autónomas.

Centrándonos en el ámbito de protección de la LPRL, la ilícita calificación de una relación como mercantil va en detrimento de la protección que recibe la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales puesto que en las personas autónomas con una relación contractual de carácter mercantil no entran en el ámbito de aplicación de la actual LPRL.

4.6.5. Trabajo realizado en plataformas digitales

En primer lugar, vamos a recordar qué entendemos por trabajador autónomo o trabajador por cuenta propia. Se entiende por persona trabajadora autónoma o por cuenta propia aquella persona física que realiza una actividad económica o profesional de forma habitual, personal, directa y a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, siendo indiferente a los efectos de esta calificación, si da o no ocupación a otras personas.

El trabajo para plataformas digitales, también conocido como trabajo en línea o trabajo remoto, implica realizar tareas y servicios a través de plataformas en internet. Estas plataformas conectan a trabajadores con clientes que necesitan una variedad de servicios, como diseño gráfico, redacción, traducción, programación, marketing digital, soporte al cliente, actividades de reparto o distribución de productos, etc...

Centrándonos en las actividades de reparto, la organización de estas tareas se realiza de la siguiente manera: la plataforma va encomendando a los repartidores pedidos a realizar.

Si los empleados no están disponibles o rechazan la realización del pedido en las franjas horarias con mayor demanda, la plataforma establece una “penalización” en la puntuación que recibe el trabajador diariamente como consecuencia de la evaluación de su desempeño. Los trabajadores con mayor puntuación gozan de preferencia en la encomendación de encargos. Como la remuneración se realiza a comisión por cada pedido o encargo realizado, cuantos más pedidos atienda, mayor será su rentabilidad. En consecuencia, el empleado se ve obligado a ofrecer disponibilidad absoluta, sobre todo en los intervalos horarios con mayor demanda de pedidos, para que la empresa no deje de asignarle encargos. La falta de operatividad solo será excusada por la empresa si el trabajador comunica y acredita una causa que lo justifique.

La consecuencia inmediata de este sistema de organización del trabajo es que los trabajadores compiten entre sí por las franjas horarias más productivas e intentan estar disponibles el mayor tiempo posible para recibir más encargos y, en consecuencia, mayor retribución.

Uno de los requisitos que se exigían para poder trabajar al servicio de estas plataformas digitales es ostentar la condición de trabajador autónomo. Para desarrollar actividades económicas como autónomo es necesario hacer frente a una serie de gastos: cuota de cotización a Seguridad social, tributarios, gastos por útiles de trabajo, combustible, suministros, financiación, etc.... Para empezar, tenemos que considerar el gasto mensual en la cotización a la Seguridad Social que, según la última reforma normativa deberá calcularse en función del rendimiento neto obtenido en la actividad económica desarrollada. En segundo lugar, debemos considerar la tributación por IRPF; todos los gastos en que se incurren como consecuencia de la realización de la propia actividad laboral.

Obviamente, para hacer frente a estos costes y contar con una remuneración suficiente, el tiempo de dedicación al trabajo de estas personas debe ser muy amplio.

El Tribunal Supremo en su Sentencia 2924/2020¹⁷ de 25/09/2020 primero, y la Ley 12/2021 de 28 de septiembre después, han tratado reducir la precariedad de estos trabajadores incluyéndolos expresamente en la categoría de trabajadores por cuenta ajena

¹⁷ STS 2924/2020 de 25/09/2020.

y considerando por tanto, a estas plataformas digitales como auténticas empresas que ejercen las facultades de organización, dirección y control de la actividad laboral de los repartidores mediante una gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo.

Considerando las condiciones en que desarrollan su actividad estas personas, los riesgos psicosociales a los que están sometidos y las patologías que pueden originar si estos riesgos se actualizan son variadas pero podemos destacar por encima de todos ellos el estrés laboral. En este colectivo de trabajadores, el estrés puede venir provocado por varias causas:

- La utilización obligada de las TIC para el desarrollo de las tareas del puesto (tecnoestrés)
- El constante control y evaluación del desempeño a que se ven sometidos los empleados.
- El acelerado ritmo de trabajo en los intervalos horarios de mayor demanda.

Las patologías que suelen desarrollar por la exposición a estos riesgos son, entre otros: el síndrome de burn out, ansiedad, depresión, etc....

4.6.6. Trabajo de cuidadores no profesionales.

En nuestro país¹⁸, tradicionalmente, tanto el cuidado de las personas de edad avanzada que ya no podían realizar las actividades básicas de la vida cotidiana, como el cuidado de enfermos y discapacitados se ha prestado en seno de la unidad familiar, de tal forma que han sido fundamentalmente familiares cercanos y descendientes los que se han ocupado del cuidado de sus seres queridos. Podemos añadir que eran fundamentalmente el cónyuge, las hijas o las hermanas de la persona dependiente las que han asumido estas tareas. Esta atención era dispensada exclusivamente por razones afectivas y sin contraprestación económica alguna.

El legislador, consciente de esta situación, tomó cartas en el asunto para asumir como responsabilidad colectiva y pública, la provisión de estos servicios de atención a personas dependientes. Con este objeto, fue promulgada la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

¹⁸ MOLERO MARAÑÓN, M.L.: El espacio de las prestaciones económicas en la protección social de las personas dependientes: una reflexión sobre el sistema de cuidados deseable. Documentación laboral, núm. 102. 2014 vol. III.

La atención a las personas en situación de dependencia se puede articular, según esta ley, de dos formas distintas: mediante la propia prestación del servicio a la persona dependiente (servicio de teleasistencia, servicio de centro de día o de noche, ayuda a domicilio, etc...) y, de forma subsidiaria, a través de la concesión a dicha persona de una prestación económica que servirá para el pago de dicho servicio.

En virtud de esta última, la persona dependiente recibe una prestación económica de carácter periódico que está vinculada a la adquisición o contratación del servicio de asistencia personal.

Con la aprobación del RD 615/2007 de 11 de mayo, los cuidadores no profesionales a que se refiere el art. 1 de la Ley, quedaron incluidos bajo la acción protectora de la Seguridad Social en situación asimilada al alta, mediante la suscripción de un convenio especial. Sus cuotas de cotización corren a cargo de fondos públicos, parte a través del IMSERSO y otra parte a través de la Administración General del Estado. Se trata, sin duda, de una situación peculiar habida cuenta de que estos cuidadores no son trabajadores por cuenta ajena ni son trabajadores autónomos. Una de las consecuencias inmediatas que se derivan de ello es la desprotección de todas estas personas en materia de prevención de riesgos laborales puesto que nuestra LPRL no les es de aplicación.

Este último aspecto no es baladí puesto que el desarrollo de las tareas de cuidado de las personas dependientes no está exenta de riesgos. Entre ellos podemos destacar los siguientes:

- Agotamiento físico y emocional al ocupar una gran parte del día en los cuidados de la persona dependiente.
- Estrés y ansiedad originados por la preocupación constante por el enfermo, la falta de tiempo libre, etc...
- Problemas de salud física, como trastornos del sueño, dolores musculares, lesiones por sobreesfuerzos, sobrecargas, etc...
- Aislamiento social. Los cuidadores no profesionales a menudo sacrifican su vida social, su tiempo libre y sus relaciones personales para brindar la atención que precisa el familiar dependiente.
- Sensación de desamparo por falta de formación o conocimientos médicos para cuidar adecuadamente al dependiente que puede originar miedo o inseguridad en los cuidados.

En el año 2006 el INSHT publicó la NTP 720¹⁹ referida al denominado trabajo emocional. Esta Nota Técnica recoge el concepto de “trabajo emocional” que ofreció Martínez-Iñigo en 2001 que transcribimos a continuación: “... todos aquellos procesos psicológicos y conductas conscientes y/o automáticas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y/o simbólicos de mayor orden”.

La actividad laboral que desempeñan estas cuidadoras no profesionales se puede integrar plenamente en el concepto de trabajo emocional. Estas personas trabajadoras deben hacer frente a grandes demandas emocionales (ej. sentimiento de pena o compasión hacia la persona enferma o de avanzada edad a la que prestan ayuda) en las interacciones sociales que establecen con las personas que atienden y el esfuerzo realizado por mantener una actitud optimista, cordial, o incluso compasiva se configura como una tarea más de las exigidas por el puesto de trabajo.

Los efectos que produce este trabajo emocional sobre la persona trabajadora pueden ser tanto positivos como negativos: los primeros se derivan de los sentimientos de satisfacción y logro personal que produce la interacción con las personas receptoras del servicio; los segundos conducen a desarrollar el llamado síndrome “burnout” (estar quemado por el trabajo) caracterizado en este tipo de trabajos, por sufrir agotamiento mental, sentimientos de cinismo, despersonalización y distancia mental. Esto provoca que el trabajador adopte actitudes frías y distantes hacia la persona receptora del cuidado.

Por lo tanto, resulta necesario llevar a cabo estrategias que permitan controlar de forma adecuada todas las emociones “negativas” que pueda producir el desempeño de las funciones del puesto. Algunos métodos interesantes para realizar el afrontamiento de las emociones son:

- Aprendizaje de rutinas de control emocional.
- Supervisión del comportamiento de la persona trabajadora, trasladándole posibles quejas y propuestas de mejora para eliminar las causas de esos descontentos.

¹⁹ NTP 720: El trabajo emocional: concepto y prevención. 2006.

- Apoyo social de compañeros y supervisores, etc....

Estamos seguros de que las personas que se ocupan de la atención de sus seres queridos encuentran gratificación emocional en esta dedicación, pero, sin duda, sería deseable una regulación adecuada del estatuto jurídico de estas cuidadoras que desempeñan esta gran función social y que, desgraciadamente, no gozan de ninguna protección jurídica a excepción de una mediocre cobertura de la acción protectora de la Seguridad Social.

4.6.7. El trabajo a tiempo parcial

Vamos a comenzar con la definición del trabajo a tiempo parcial para analizar a continuación la influencia que el mismo puede tener en la generación de estrés en las personas trabajadoras.

Según el art. 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, “el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”.

La contratación a tiempo parcial es utilizada, en ocasiones, por las personas trabajadoras con el propósito de incrementar los ingresos compatibilizando dos o más empleos al mismo tiempo. De esta forma, es posible, por ejemplo, simultanear el trabajo en una empresa de lunes a viernes con el trabajo en otra, realizado los fines de semana.

El mantenimiento de este ritmo e intensidad de trabajo durante un periodo de tiempo prolongado unido a la disminución del tiempo de descanso puede llegar a tener importantes consecuencias negativas en la salud de las personas como fatiga crónica física y mental, estrés, problemas de salud mental como trastornos de ansiedad o depresivos, etc...

El disfrute de un descanso insuficiente también puede ser causa de la disminución del rendimiento laboral y la productividad o convertirse en un gran factor de riesgo de sufrir accidentes de trabajo.

Las relaciones personales y familiares también se pueden ver afectadas porque la persona trabajadora no encuentra tiempo suficiente para dedicar a su familia o a sus amigos.

Esta situación se puede ver agravada si el empresario solicita al trabajador la ampliación de su jornada con la realización de las llamadas “horas complementarias”.

Si bien es cierto que los contratos a tiempo parcial no permiten la realización de horas extraordinarias, sí admiten, con ciertos límites, las denominadas horas complementarias que se pueden definir como “aquellas realizadas como adicción a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial”. Estas horas se retribuyen como si se tratara de horas ordinarias y el empresario solo podrá exigir su realización si así se hubiera pactado en el contrato. Pero si así ha ocurrido, el empleado debe cumplir lo acordado, lo que sin duda hará que su tiempo de descanso disminuya, incluso más.

4.7. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

4.7.1. La flexibilidad de la jornada laboral

La flexibilización de la jornada laboral tiene como objetivo permitir al trabajador conciliar su vida personal con su vida laboral. Este tipo de jornada posibilita que la persona pueda confeccionar su propio horario de trabajo siempre y cuando complete el número de horas establecido en su jornada laboral.

Suele ser bastante frecuente en las empresas vinculadas a las áreas tecnológicas.

La posibilidad de realizar la actividad laboral en una jornada flexible suele ser fruto de la negociación colectiva o incluso de un acuerdo individual entre el empresario y la persona trabajadora y puede adoptar distintas modalidades:

- Exigencia de un tramo horario de presencia obligada en el puesto de trabajo, siendo pudiendo distribuir el resto del tiempo de la jornada a criterio del trabajador.
- Posibilidad de elección entre varios horarios de trabajo.
- Posibilidad de ampliar la jornada de un día más allá de las 8 horas, pudiendo compensarlo con el aumento del descanso en las jornadas sucesivas, siempre y cuando no se sobrepasen los límites establecidos legal o convencionalmente.

Las ventajas que ofrece la realización de la jornada de trabajo de modo flexible son notables para ambas partes de la relación laboral: empresario y persona trabajadora. Podemos enumerar, entre otras, las siguientes:

- La reducción de costes tanto para la empresa como para los empleados. Para la empresa el ahorro vendría de la mano de la disminución del gasto en infraestructuras o en mantenimiento de las mismas y los empleados podrán beneficiarse de la disminución de los gastos de transporte.

- En muchas ocasiones, la oferta de un puesto de trabajo con jornada flexible puede contribuir a disminuir la rotación de los empleados.
- Este tipo de jornada favorece un mejor clima de trabajo, mejorando la motivación y reduciendo el estrés.
- Las estadísticas muestran una mejora de la productividad en las personas trabajadoras que gozan de la posibilidad de realizar una jornada flexible de trabajo.

La realización de horas extraordinarias²⁰ puede suponer otra forma de flexibilización y adaptación de la jornada del empleado a las necesidades productivas. Sin embargo, el número máximo de horas extraordinarias que está permitido realizar en nuestro país, está limitado a 80 al año. Para realizar su cómputo, no se tendrán en cuenta las horas extras compensadas por tiempo de descanso (no con retribución) dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Tampoco se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La Sentencia del Tribunal Supremo 246/2017, de 23 de marzo²¹, afirmó que “de lege ferenda, convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias...”.

Fue el art. 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, el encargado de reformar el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para introducir la obligatoriedad de realizar el registro de la jornada laboral y contribuir, de esta manera, a corregir la situación de precariedad que afecta a muchas personas trabajadoras, que realizan excesos de jornada no retribuidos o retribuidos de forma ilegal ni compensados con descansos.

²⁰ https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_1.htm.

²¹ STS 246/2017, de 23 de marzo.

El fin último de todas estas normas es, por supuesto, posibilitar un descanso adecuado y suficiente a las personas trabajadoras y la conciliación de la vida laboral y familiar, al tiempo que, como medida de política social, se consiga el objetivo de creación de nuevos empleos.

Sin embargo, el mal uso de la flexibilidad de la jornada de trabajo entendida como una disponibilidad casi absoluta del empleado, hace que, lejos de convertirse en una gran vía mediante la cual hacer realidad la conciliación personal y laboral, suponga una fuente de problemas de salud para la persona trabajadora que no ejercita su derecho a la desconexión digital.

4.7.2. El trabajo a turnos. Conciliación de la vida personal y familiar.

El art. 36 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores considera trabajo a turnos, aquella forma de organización del trabajo en equipo en virtud de la que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, siendo necesario que el trabajador preste sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Según la Nota Técnica de Prevención 455²² del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, podemos encontrar diferentes sistemas de organización del trabajo a turnos:

- Sistema discontinuo. Se compone de dos turnos: uno de mañana y otro de tarde con interrupción del trabajo por las noches y los fines de semana.
- Sistema semi-continuo: supone la realización de tres turnos, mañana, tarde y noche con interrupción únicamente los domingos.
- Sistema continuo. El trabajo no se interrumpe en ningún momento y se realiza en tres turnos y trabajo nocturno.

Diferentes estudios realizados sobre el tema muestran la escasa satisfacción de las personas que trabajan a turnos en comparación con las que llevan a cabo su trabajo en jornada diurna de modo constante.

Por ello, resulta muy interesante discutir la elección de turnos con las personas trabajadoras afectadas para intentar conciliar los intereses de ambas partes de la relación laboral e intentando tener en cuenta las necesidades y circunstancias individuales de cada

²² NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno. Aspectos organizativos. 1997.

trabajador como, por ejemplo, los tiempos empleados por el desplazamiento al centro de trabajo.

Con independencia de los efectos negativos que presenta el trabajo nocturno que analizaremos en el epígrafe siguiente, vamos a exponer ahora los derivados de la turnicidad en su interferencia con la vida social y familiar de las personas trabajadoras.

El trabajo no sólo priva a la persona trabajadora de un determinado número de horas al día en las que podría desarrollar otro tipo de actividades de tipo personal, doméstico o social, sino que además si esas horas de trabajo resultan coincidentes con las de ocio de otras personas de su ámbito social o familiar, las relaciones familiares, de pareja o sociales pueden resultar perjudicadas por no fomentarse de forma adecuada.

Por ello si los días de descanso de personas que trabajan a turnos no coinciden con los de sus personas allegadas pueden llegar a albergar un sentimiento de desfase con respecto a los demás integrantes del grupo social en el que están incluidos y generar una sensación de aislamiento.

No resulta sencillo establecer un sistema de rotación o de organización de turnos de trabajo que concilie los intereses particulares de la persona empleada con los de la empresa. Los expertos en salud suelen aconsejar el establecimiento de ciclos cortos en la rotación de turnos para favorecer los ritmos circadianos aunque esto no siempre resulta favorecedor de las necesidades psicosociales de los individuos.

Por su parte, la Nota Técnica de Prevención 502²³ del antiguo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo también se ocupa del análisis del trabajo a turnos ofreciendo una metodología de análisis de las condiciones de trabajo de las personas que desarrollan su trabajo a turnos. Dicha metodología se basa en obtener las opiniones y apreciaciones de los trabajadores mediante la cumplimentación de unos cuestionarios, compuestos de preguntas relativas a la influencia de la turnicidad en la salud de cada individuo y otras referidas a la personalidad de cada uno. El objetivo es conocer el grado de afectación de la salud física y psíquica de los empleados teniendo en cuenta la influencia de variables moderadoras como las características de la personalidad de cada persona o las circunstancias o situaciones particulares.

²³ NTP 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis. 1998.

4.7.3. El trabajo nocturno.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se ocupa de la regulación del trabajo nocturno en su art. 36 y considera como tal el realizado entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana.

La potencialidad para causar daño a la salud del trabajo desarrollado en turno nocturno es la causa de la prohibición que establece el mencionado artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de prolongación de la jornada nocturna con la realización de horas extraordinarias; la prohibición del trabajo en horario nocturno para los menores de edad y las mujeres embarazadas.

Esta agresividad para la salud del trabajo nocturno suele remunerarse con el establecimiento en sede de negociación colectiva, de complementos o pluses salariales de nocturnidad en los casos en que las jornadas laborales no sean compensadas con descansos, salvo que la cuantía del salario haya sido establecida teniendo en cuenta la naturaleza nocturna del trabajo.

Aunque el trabajo nocturno puede tener una influencia diferente en distintos individuos, todos estarán expuestos en mayor o menor medida a todos o alguno de los siguientes riesgos:

- Trastornos del sueño: El horario nocturno puede interrumpir el ciclo natural de sueño-vigilia del cuerpo, lo que puede provocar dificultades para conciliar el sueño durante el día y problemas de insomnio durante la noche. Esto puede dar lugar a una falta crónica de sueño y a trastornos del sueño, como el insomnio o la somnolencia excesiva
- Problemas gastrointestinales: El trabajo nocturno a menudo implica cambios en los patrones de alimentación y en la calidad de los alimentos disponibles. Esto puede aumentar el riesgo de desarrollar trastornos gastrointestinales, como el síndrome del intestino irritable, el reflujo gastroesofágico y la enfermedad inflamatoria intestinal
- Riesgo de enfermedades cardiovasculares: El trabajo nocturno se ha asociado con un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, como enfermedades del corazón, hipertensión arterial y accidentes cerebrovasculares. Esto puede deberse

a la interrupción del ritmo circadiano, los cambios en los patrones de sueño y las alteraciones en los hábitos de vida, como la falta de ejercicio y una mala alimentación

- Problemas metabólicos y obesidad: Las personas que trabajan durante la noche tienen un mayor riesgo de desarrollar problemas metabólicos, como resistencia a la insulina, diabetes tipo 2 y obesidad. Esto puede estar relacionado con la alteración del metabolismo y la ingesta de alimentos durante las horas nocturnas, así como con la falta de actividad física regular.
- Problemas metabólicos y obesidad: Las personas que trabajan durante la noche tienen un mayor riesgo de desarrollar problemas metabólicos, como resistencia a la insulina, diabetes tipo 2 y obesidad. Esto puede estar relacionado con la alteración del metabolismo y la ingesta de alimentos durante las horas nocturnas, así como con la falta de actividad física regular.
- Problemas metabólicos y obesidad: Las personas que trabajan durante la noche tienen un mayor riesgo de desarrollar problemas metabólicos, como resistencia a la insulina, diabetes tipo 2 y obesidad. Esto puede estar relacionado con la alteración del metabolismo y la ingesta de alimentos durante las horas nocturnas, así como con la falta de actividad física regular.
- Dificultades de conciliación de la vida familiar y social por la falta de coincidencia de días o tiempos de descanso con personas cercanas o amigos.

La Nota Técnica de Prevención 455²⁴ del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recoge una serie de recomendaciones referidas a los sistemas de organización del trabajo que pueden contribuir a reducir el efecto dañino para la salud, tanto del trabajo nocturno como del trabajo realizado a turnos. Se trata de aplicar un diseño en la organización de los turnos de trabajo que, respete, en la medida de lo posible los ritmos biológicos de vigilia y sueño, la alimentación y el mantenimiento de relaciones sociales y familiares. Son las siguientes:

- Respeto en la medida de lo posible del ciclo de sueño
- Procurar la realización de un número mínimo de jornadas nocturnas consecutivas (1 o 2 como máximo) pues se ha constatado que de esta forma apenas se alteran los ritmos circadianos

²⁴ NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno. Aspectos organizativos. 1997.

- Acumular descansos más largos después de la realización de las jornadas nocturnas.
- Facilitar comida caliente o equilibrada o dotar de los electrodomésticos para facilitarlos, en espacios adecuados y con tiempo suficiente para comer.
- Establecer la voluntariedad del trabajo nocturno a partir de cierta edad. La OIT establece esta edad en los 40 años.
- Disminuir la carga de trabajo en el turno de noche reservando aquellas actividades que requieran mayor grado de atención o concentración para el horario diurno.
- Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles
- Permitir la realización de cortos periodos de sueño durante la noche si la actividad laboral lo permite.

A nivel individual, esta Nota de Prevención nos ofrece una serie de consejos para intentar mejorar la calidad del descanso:

- Desarrollar una estrategia de adaptación consiguiendo el apoyo de familiares y amigos.
- Elegir lugares silenciosos y oscuros para el descanso.
- Mantener hábitos alimenticios regulares.
- Ingerir alimentos de fácil digestión antes de ir a dormir
- No ingerir alcohol, bebidas estimulantes o con cafeína en general dos o tres horas antes de acostarse.
- Procurar hacer ejercicio de forma regular.

A pesar de todas estas precauciones, la adaptación y la incidencia que puede tener el desarrollo de la actividad laboral en el turno de noche puede realizarse de forma diversa en las personas trabajadoras. Por esta razón, el mentado art. 36 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores prescribe la realización de una correcta protección de la salud de los trabajadores “nocturnos” y para ello dispone que la empresa deberá llevar a cabo una evaluación gratuita de su estado de salud con carácter previo al desempeño del trabajo en jornada nocturna, además de reconocimientos periódicos y regulares de acuerdo con lo establecido en la LPRL y sus normas de desarrollo.

Y finalmente, establece el derecho de la persona empleada a solicitar y obtener un traslado a otro de puesto de trabajo para el que resulte apto, cuando sufra problemas de salud asociados al desempeño del trabajo en turno de noche.

4.8. RECURSOS PREVENTIVOS

4.8.1. Prevención primaria.

La evaluación de riesgos.

El art. 16.1 de la LPRL establece la obligación empresarial de realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo con objeto de determinar las medidas de seguridad apropiadas para eliminar o reducir los riesgos detectados.

Esta evaluación de riesgos debe incluir también a los riesgos de tipo psicosocial. La evaluación de este tipo de riesgos presenta una dificultad añadida respecto a otros tipos de riesgos puesto que en ocasiones es difícil establecer una relación causal directa entre el factor de riesgo y la producción del daño, dado que la alteración de la salud derivada de situaciones psicosociales puede tener un origen multicausal.

Por otra parte, resulta difícil objetivar la percepción de una situación psicosocial como dañina para la salud y cuantificar el riesgo.

Por estas razones, a la hora de evaluar los riesgos psicosociales a los que puede estar sometida la persona ocupante de un puesto de trabajo hay que tener en cuenta diversos elementos: condiciones de trabajo que pueden originar el daño; factores moderadores y consecuencias sobre la persona trabajadora y sobre la empresa.

En el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales²⁵ podemos distinguir las siguientes fases:

- Identificación de los factores de riesgo
- Elección de los métodos o técnicas más adecuadas para llevar a cabo el análisis.
- Planificación y realización del trabajo de campo
- Estudio de los resultados y elaboración del informe.
- Programación de las actuaciones necesarias para la eliminación o reducción de los riesgos detectados.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

²⁵ Nota Técnica de Prevención 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. 2005.

La elección de la metodología más adecuada para realizar la evaluación dependerá de diversos factores como: los objetivos pretendidos, el colectivo que vaya a ser investigado, etc... Por otra parte, el art. 3.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece la obligación de someter a consulta de los trabajadores o de sus representantes la elección del procedimiento de evaluación de forma que se pueda albergar confianza sobre la fiabilidad de su resultado.

Entre estos métodos podemos citar, entre otros: la observación, los cuestionarios, las entrevistas, los grupos de discusión, etc...

Una clasificación de la metodología más utilizada en la evaluación de este tipo de riesgos es la siguiente:

- Métodos que analizan de forma global las condiciones de trabajo y que incluyen también los riesgos psicosociales (método LEST, perfil de puestos, etc...)
- Métodos de análisis global y específico de los riesgos psicosociales. Estos métodos son diseñados frecuentemente por organismos relacionados con la gestión de la salud en el trabajo como el INSST, Universidades, Servicios de Prevención, etc... Ejemplo de ellos son el diseñado por el INSHT y recogido en la NTP 443²⁶ actualizada por la NTP 926²⁷ o el método COPSOQ (NTP 703²⁸).
- Métodos de análisis específico de algún factor psicosocial.
- Cuestionarios de salud percibida. Son cuestionarios que tratan de proporcionar una medición de variables como estado psicológico o mental del individuo, limitaciones en la actividad física, dolor, estado de las relaciones sociales, etc... Los más conocidos son el Test de Salud Total de Langner y Amiel (NTP 421²⁹), el Perfil de Salud de Nottingham NHP (Nottingham Health Profile), el Cuestionario de Salud General (GHQ) y el SF-36

Una vez realizadas las pruebas correspondientes al método de análisis elegido, es el momento de realizar el estudio de los resultados para determinar las causas de los problemas detectados, preferiblemente por un experto en la materia. A continuación,

²⁶ NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. 1997 (actualizada por la NTP 926).

²⁷ NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación. 2012.

²⁸ NTP 703. El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. 2005.

²⁹ NTP 421. "Test de salud total" de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral. 1996.

deberá llevarse a cabo la valoración de los riesgos existentes y valorar la necesidad de control, reducción o eliminación de los mismos.

El resultado de todo el proceso deberá plasmarse en el documento de evaluación de riesgos que deberá ser preciso y claro de tal forma que permita el debate, por parte de todos los sujetos implicados, de los resultados y de las posibles medidas, que en su caso, se adopten.

La eficacia de las medidas o actuaciones que se lleven a cabo deben ser objeto de seguimiento desde su implantación por dos razones fundamentales: para comprobar que efectivamente están surtiendo el efecto deseado y para constatar que este efecto se mantiene en el tiempo.

La formación en TIC.

En referencia a la formación a los trabajadores, La LPRL señala en su art. 19.1, que: "el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías..."

Además de la consecución de un correcto y eficaz desempeño de las funciones del puesto de trabajo, la asistencia a cursos específicos de formación en el uso de nuevas tecnologías constituye una de las mejores estrategias para prevenir el denominado "tecnoestrés", especialmente referido, en este caso, a los problemas de ansiedad que puede producir el desconocimiento del uso de las TIC.

En este sentido, se ha constatado que este tipo de problemas son más frecuentes en personas trabajadoras de edad avanzada que en personas jóvenes que, normalmente, están más habituados a la utilización de las TIC, incluso fuera del ámbito laboral.

La dificultad para integrar las TIC en el desarrollo cotidiano del trabajo puede contribuir a generar sentimientos de frustración y de fuerte rechazo a los avances tecnológicos.

La mejor manera de que el trabajador llegue al convencimiento de la bondad de la introducción de las TIC en el trabajo es mediante la constatación de que estas tecnologías son beneficiosas tanto para la empresa como para el trabajador, siempre y cuando su uso no resulte traumático para este último.

Una herramienta para poder impartir el nivel necesario de formación a la plantilla empresarial es la elaboración de un plan de formación adecuado. Los contenidos formativos del plan deberán corresponderse con los requerimientos empresariales para cada puesto de trabajo, pero también, deberán instrumentar canales para que las personas trabajadoras puedan comunicar necesidades de formación que hayan detectado en su puesto de trabajo e, incluso, ofrecer complementos de la formación requerida para realizar fuera de la jornada laboral, siempre, por supuesto, con carácter voluntario.

Cambios en la organización del trabajo.

La puesta en marcha de nuevos sistemas de organización del trabajo³⁰ en una empresa suele perseguir el objetivo de mejorar la productividad de la misma, buscando la mejor forma de adaptarse a las demandas de producción de bienes o servicios, introduciendo, si fuera necesario, nuevas tecnologías. Sin embargo, la consecución de este propósito devendrá imposible si no se produce la necesaria, y no traumática, adaptación de los empleados a los cambios introducidos.

Por otro lado, con objeto de estimular a los empleados y reducir la monotonía y aburrimiento que pueden suponer las tareas repetitivas de ciertos puestos de trabajo, puede resultar interesante ampliar o enriquecer las tareas de cada puesto, realizar rotaciones en el desempeño de las funciones, etc....

La LPRL señala a este respecto, en su art. 14.2 que “el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención (...) a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”

Y como complemento, también establece en su art. 16.2 a) que “...La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido”.

Por lo tanto, si la introducción de nuevas formas de organización del trabajo o nuevas funciones trae aparejada cambios en las condiciones de trabajo, será necesario llevar a

³⁰ NTP 444: Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas. 1997.

cabo una nueva reevaluación de los puestos de trabajo afectados por las modificaciones introducidas.

Finalmente, el art. 25 de la LPRL, recoge la obligación empresarial de garantizar la protección frente a los riesgos laborales de los trabajadores considerados especialmente sensibles, que son aquellos que debido a sus características personales, su estado biológico o su discapacidad pueden resultar especialmente vulnerables a los riesgos del puesto de trabajo. En estos casos, la evaluación de riesgos del puesto que sea o vaya ser ocupado por una persona de estas características deberá tener muy en cuenta estos condicionantes para proporcionar una adecuada adaptación del puesto que elimine o reduzca los riesgos a los que pueda estar sometido. Un ejemplo muy claro de lo expuesto se contiene en el art. 26 de la LPRL referido a la protección de la maternidad. Si de la evaluación de riesgos del puesto ocupado por una persona embarazada, se desprende la existencia de riesgo para la salud de la misma o del feto, se llevarán a cabo de forma obligatoria las modificaciones necesarias en la organización del sistema de trabajo que permitan la eliminación de tales riesgos que, en todo caso, incluirán la supresión del trabajo nocturno o del realizado a turnos.

Igualmente, devendrá obligatoria la realización de las adaptaciones oportunas de un puesto a una persona que sufre una discapacidad sobrevenida que se halle certificada por el organismo correspondiente.

La vigilancia de la salud. Los reconocimientos médicos³¹

El objetivo que persigue la vigilancia de la salud en el contexto laboral es detectar posibles daños a la salud producidos como consecuencia del trabajo y desarrollar medidas o actuaciones para conseguir minimizar o incluso eliminar las causas o los riesgos que han provocado el deterioro de la salud del trabajador. El instrumento esencial para conseguir este objetivo es la realización de reconocimientos médicos.

La vigilancia de la salud posee dos vertientes diferenciadas: la vigilancia de la salud colectiva y la individual.

³¹ FERNÁNDEZ-COSTALES MIÑIZ, J.: Salud pública y prevención de riesgos laborales, Madrid (Reus Editorial), 2021.

La primera de ellas pretende la recopilación y análisis de datos de carácter epidemiológico acerca de la salud de los trabajadores y ponerlos en relación con los riesgos a los que están sometidos como consecuencia de su actividad laboral.

La segunda se instrumenta a través de la realización de reconocimientos médicos que a su vez pueden ser de carácter general o inespecífico (Ej. campañas específicas de detección de patologías frecuentes, campañas de vacunación, campañas de ayuda frente al consumo de alcohol, tabaco o drogas) y de carácter específico enfocados a valorar la influencia y relación que tienen los riesgos no eliminados a los que están sometidos los trabajadores en su puesto de trabajo y el desarrollo de patologías derivadas de la exposición a esos factores de riesgo Ej. campañas oftalmológicas para revisar la visión en trabajadores que utilizan de modo constante a lo largo de la jornada laboral las pantallas de visualización de datos

La realización de estos reconocimientos médicos en el seno de la empresa pretende dar cumplimiento al derecho, recogido en el art. 22.1 de la LPRL que ostentan las personas trabajadoras, a “la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”.

Respecto de la periodicidad de los reconocimientos médicos, la LPRL, en su art. 22 se limita a calificar la vigilancia de la salud como “periódica”. Sin embargo, la Ley General de Seguridad Social concreta este asunto en sus arts. 243 y 244 al establecer la obligatoriedad de realizar reconocimientos médicos previos al inicio de la actividad laboral en aquellos puestos de trabajo que tengan asociados riesgos que puedan llevar a padecer una enfermedad profesional y también reconocimientos médicos periódicos una vez que se ha comenzado a trabajar. Si de la consecución de la calificación de “APTO” depende la formalización o no del contrato, el reconocimiento médico se convierte en un requisito más para acceder al empleo.

Cuestión distinta es la obligatoriedad del reconocimiento médico posterior a la contratación y previo a la incorporación al trabajo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención en su art. 37.3. b), apartado 1º.

Y, finalmente, el mencionado art. 37.3.b), apartado 1º recoge la obligación de realizar un nuevo reconocimiento médico en el caso de que se hayan encomendado al empleado nuevas tareas que puedan suponer nuevos riesgos para su salud.

Respecto de concreta periodicidad con que han de llevarse a cabo las pruebas médicas, nada dice ni la LPRL, ni el RSP y la propia Ley de Seguridad Social, de modo que ha sido la variada legislación específica emanada del Ministerio de Trabajo, los convenios colectivos y los distintos protocolos sanitarios del Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas los que han precisado los plazos de realización. Algunos ejemplos de esta legislación son: las normas sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, exposición al ruido, a radiaciones ionizantes, a riesgos por manipulación manual de cargas, riesgos por trabajo con pantallas de visualización de datos, etc...

Resulta muy habitual que la frecuencia de realización de los reconocimientos venga recogida en la normativa convencional y ésta normalmente la establece con carácter anual.

El Reglamento de los Servicios de Prevención prevé también en su art. 37.3.b) apartado segundo llevar a cabo evaluaciones médicas cuando el empleado se reincorpore al trabajo después de una ausencia prolongada por baja médica, no precisando que se debe entender por “ausencia prolongada”. Nuevamente, es la negociación colectiva la encargada de concretar este dato.

Y, para terminar, también recoge el Reglamento y la LPRL la necesidad de realización de pruebas médicas posteriores a la finalización de la relación laboral debido al largo periodo de latencia que presentan ciertas enfermedades originadas por la exposición a determinadas sustancias.

La vigilancia de la salud en relación con las patologías que pueden sufrir las personas trabajadoras como consecuencia de la exposición a riesgos psicosociales es aún una asignatura pendiente. Una de las razones puede residir en el hecho de que estas patologías no se producen exclusivamente en el entorno laboral y que cuando el riesgo se actualiza y el trabajador enferma resulta muy difícil probar el carácter profesional de la contingencia, puesto que en la gran mayoría de los casos la causa de la baja se atribuye a enfermedad común, por tanto, generada fuera del trabajo. La empresa, por su parte, en virtud de la confidencialidad de los datos médicos, nunca tiene conocimiento de cual ha sido la patología concreta que sufre el trabajador y que es la causa de su baja médica, de modo que quizá no sea consciente de la existencia en la empresa de riesgos psicosociales que están afectando a los empleados hasta el punto de llegar a dañar su salud mental.

4.8.2. Prevención secundaria

Controles médicos. El derecho a la intimidad del trabajador³².

El art. 20.4 de la Ley 33/2011 señala que “la normativa laboral puede prever la realización de pruebas de cribado para detectar estrictamente los riesgos específicos y enfermedades derivadas del trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley”.

El art. 21 de la misma ley establece que únicamente podrán llevarse a cabo “reconocimientos sanitarios previos a la incorporación laboral cuando así lo disponga la normativa vigente. Cuando se requiera la práctica de pruebas de detección precoz de enfermedad, esta debe ser justificada explícitamente en base a los riesgos laborales específicos y debe atenerse a los principios y a criterios científicos.”

En ausencia de consentimiento del interesado, y dentro de los supuestos en los que la ley califica como obligatorio el sometimiento a exámenes médicos, debemos tener muy en cuenta el principio de proporcionalidad al riesgo al que está expuesto el trabajador y el de indispensabilidad de las pruebas (sólo resulta legítimo la realización de pruebas necesarias e imprescindibles y que causen las menores molestias posibles). De este modo no se podrán realizar pruebas tendentes a descubrir el consumo de alcohol y drogas, hábitos sexuales, etc... dado que carecen de relación alguna con el desempeño de la actividad laboral.

Por otro lado, el consentimiento³³ del interesado sólo podrá otorgarse de forma válida si ha sido informado, es decir, si el empleado ha recibido información completa acerca de los contenidos, técnicas y los fines que persiguen las pruebas médicas que se le van a practicar. Así se recoge en el art. 3 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica

La directiva 89/391/CEE establece que la vigilancia de la salud constituye un derecho del trabajador. Paralelamente a este derecho, la empresa tiene la correlativa obligación de ofrecer a sus empleados la realización de reconocimientos médicos adecuados.

Respecto de la forma en la que habrá de llevarse a cabo este ofrecimiento, nada establece la LPRL. Por tanto, a salvo de lo que establezca al respecto la negociación colectiva, será

³² FERNÁNDEZ-COSTALES MIÑIZ, J.: Salud pública y prevención de riesgos laborales, Madrid (Reus Editorial), 2021.

³³ STCo 196/2004, de 15 de noviembre.

válida cualquier manera de exteriorización de la voluntad positiva o negativa de someterse al reconocimiento por parte de la persona trabajadora que no deje lugar a dudas. Resulta claro, sin embargo, que será preferida la forma escrita.

Sin embargo, esta regla de voluntariedad que trata de proteger la intimidad del trabajador quiebra en ciertos supuestos en los que es necesario valorar el derecho a la salud de otros compañeros o preservar jurídicamente otros bienes, siempre previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos supuestos son los siguientes:

- a) Las pruebas médicas devendrán obligatorias para los trabajadores cuando sólo mediante éstas se pueda conocer la incidencia que tienen las condiciones de trabajo en la salud de los empleados.
- b) La segunda excepción se produce cuando el estado de salud del trabajador pudiera suponer peligro para sí mismo, para otros compañeros o para personas que se relacionan con la empresa. Un ejemplo claro lo encontramos en la STSJ Andalucía/Sevilla de 1 de julio de 1998³⁴ en el órgano judicial condena a un trabajador a la realización de pruebas psicológicas habida cuenta del extravagante comportamiento que exhibía con sus compañeros.
- c) La última excepción está constituida por el carácter obligatorio del reconocimiento que pueda establecer una disposición legal, obligatoriedad que tiene como objetivo la protección de los trabajadores frente a riesgos específicos o en actividades de especial peligrosidad (es decir, el caso de personas trabajadoras que puedan estar expuestas a riesgos que provoquen enfermedades profesionales).

Fuera de estos supuestos excepcionales, las medidas de control de la salud de los trabajadores deben llevarse a cabo siempre desde el respeto a la intimidad (art. 18.1 CE) y dignidad de los mismos y la confidencialidad de los datos sobre su estado de salud. Concretamente, podremos calificar un acto como lesivo del derecho a la intimidad del trabajador cuando éste se realice con sometimiento a la persona trabajadora a unos controles de su salud carentes de causalidad suficiente, proporcionalidad y previsión legal que los respalden.

Aunque todos los datos obtenidos de la realización de las pruebas médicas poseen el calificativo de “confidencial”, los derivados de las pruebas o test psicológicos quizá

³⁴ STSJ Andalucía/Sevilla de 1 de julio de 1998.

merezcan una mención especial por cuanto su divulgación podrían suponer juicios sociales negativos acerca de la capacidad psicológica de la persona trabajadora y discriminación en ciertos ámbitos o colectivos, circunstancia que desgraciadamente ha ocurrido con cierta frecuencia en el pasado.

En conclusión, la empresa sólo tendrá conocimiento de la declaración de “APTO”, “NO APTO”, “APTO CON LIMITACIONES” O “NO APTO TEMPORAL” del trabajador para el desempeño de su actividad laboral, sin que el servicio médico pueda comunicarle en ningún momento la concreta patología que, en su caso, pudiera padecer la persona trabajadora sometida a examen médico.

Y, finalmente, añadir que en el caso de que el trabajador acusase al empresario de haber realizado un acceso ilegal a sus datos médicos de carácter confidencial y aportara en juicio una prueba indiciaria, se invertiría la carga de la prueba en contra de éste último, quedando obligado a probar que no ha existido tal vulneración del derecho a la intimidad.

Al respecto de quienes son los profesionales que están obligados a intervenir en la prevención de riesgos que puedan dar lugar a las enfermedades profesionales. El art. 5 del Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, introduce a los médicos del Sistema Nacional de Salud en el circuito de detección de patologías laborales al establecer cómo “cuando los facultativos del Sistema Nacional de Salud, con ocasión de sus actuaciones profesionales, tuvieran conocimiento de la existencia de una enfermedad de las incluidas en el anexo 1 que podría ser calificada como profesional, o bien de las recogidas en el anexo 2, y cuyo origen profesional se sospecha, lo comunicarán a los efectos oportunos, a través del organismo competente de cada comunidad autónoma y de las ciudades con Estatuto de Autonomía, a la entidad gestora, a los efectos de calificación previstos en el art. 3, y, en su caso, a la entidad colaboradora de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales. Igual comunicación deberán realizar los facultativos del servicio de prevención, en su caso”.

Por último, el art. 38 del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), establece la necesaria colaboración del personal sanitario de los servicios de prevención con los de los servicios de atención primaria y de atención sanitaria especializada para “el diagnóstico, tratamiento y

rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo”, colaborando además, “en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria”.

4.8.3. Prevención terciaria

Cuando nos situamos en el estadio de la prevención terciaria, más correctamente debemos hablar de reparación en vez de prevención. En esta etapa, el riesgo psicosocial se ha actualizado y ya ha causado daño a la salud de la persona trabajadora y ésta probablemente ya está en situación de baja médica.

Determinación de la contingencia. Calificación como accidentes de trabajo de patologías derivadas de riesgos psicosociales.

Una vez que la enfermedad ya es un hecho, llega el momento de determinar si ésta es consecuencia directa del desempeño de la actividad laboral o si, por el contrario, es ajena a dicho ámbito. En el primer caso, estaremos ante un accidente de trabajo o una enfermedad profesional derivados de contingencias profesionales y en el segundo, ante una enfermedad común o un accidente no laboral, derivados de contingencias comunes. Distintas consecuencias económicas surgen en función de cuales sean las contingencias generadoras.

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece en su art. 156.3 una presunción iuris tantum de laboralidad de la patología cuando se ha producido en el lugar y en el horario de trabajo. Por lo tanto, será necesario probar que existe un nexo de causalidad entre la patología que está sufriendo el empleado/a y su actividad laboral.

La dificultad estriba en que las enfermedades mentales provocadas por la exposición a riesgos de tipo psicosocial pueden tener muy variadas causas y no sólo las referidas a las circunstancias de desarrollo de la actividad laboral y dado que se trata de una presunción que admite prueba en contrario, bien podría quedar desvirtuada si la persona hubiera padecido con anterioridad alguna dolencia del mismo tipo que, en el momento de manifestarse, no tuvo relación alguna con el trabajo.

Es a golpe de sentencias, todavía escasas y sobre todo emanadas de los Tribunales Superiores de Justicia³⁵, por tanto, no jurisprudenciales, cómo se van determinando los

³⁵ STJ CASTILLA Y LEON de 14 de julio de 2021 (num. 360/2021).

criterios que deben cumplirse para que pueda entenderse que existe vinculación entre la enfermedad padecida y el desarrollo de las tareas laborales.

El proceso de impugnación de la calificación de una contingencia se halla regulado en el Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre que desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social en relación con la prestación de incapacidad temporal. De acuerdo con lo establecido en el art. 6 de esta norma, el procedimiento habrá de iniciarse en vía administrativa, a partir de la fecha de emisión del parte de baja médica, con la presentación de la solicitud y toda la documentación que apoye la misma ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Éste dará traslado de la misma al servicio público de salud competente, a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o a la empresa colaboradora para que en el plazo de 4 días aporten los antecedentes del caso, así como toda la información relacionada con la calificación de la contingencia de la que deriva la baja del trabajador. El Equipo de Valoración de Incapacidades emitirá un informe preceptivo sobre la contingencia que se considera generadora del proceso de incapacidad temporal y lo elevará al Director Provincial del Instituto de la Seguridad Social. Finalmente, este último dictará resolución que contendrá los siguientes extremos:

- Determinación de la contingencia, común o profesional.
- Efectos correspondientes en el proceso de incapacidad temporal
- Entidad responsable de las prestaciones económicas y sanitarias.

La falta de pronunciación de la Administración se entenderá como silencio administrativo negativo, y, por tanto, denegatorio de la solicitud.

Si la persona trabajadora ha visto rechazada su solicitud en vía administrativa, en virtud de lo establecido en el art. 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, dispondrá de un plazo de 30 días para interponer demanda ante la jurisdicción social.

Y finalmente indicar que si el trabajador consigue un pronunciamiento judicial favorable a su pretensión, los efectos del mismo se retrotraerán a la fecha de inicio de la baja médica.

Por tanto, la posibilidad de que una determinada patología mental que sufre en un momento concreto una persona sea calificada como accidente de trabajo, está abierta en el art. 156.2 e) TRLGSS y no exenta de dificultad probatoria. Tal dificultad, como ya

hemos apuntado reside en el carácter multicausal de ciertas enfermedades mentales que pueden ser sufridas como consecuencia del trabajo o no. El informe del profesional de psiquiatría o de psicología será el instrumento clave para determinar el carácter profesional de la contingencia generadora de la patología que sufre el trabajador. La aportación al proceso judicial de estos documentos ha permitido en algunas ocasiones la calificación como enfermedad del trabajo algunas patologías como trastornos depresivos, de ansiedad, estrés laboral, etc... Triste resulta que la persona trabajadora enferma deba enfrentarse siempre a un proceso judicial con el coste emocional y económico que ello conlleva para demostrar este nexo de causalidad y conseguir la calificación de accidente de trabajo.

Y es que no resulta indiferente que una determinada contingencia sea calificada como común o profesional. Para empezar, se diferencian en el régimen jurídico que les es aplicable a unas y a otras en múltiples aspectos como los siguientes:

- Si se trata de contingencias profesionales, el sistema ofrece protección sin exigir un periodo de carencia previo.
- Las prestaciones económicas en el caso de las contingencias profesionales están calculadas teniendo en cuenta bases reguladoras más elevadas ya que incluyen el salario real más las horas extraordinarias.
- Recargo de prestaciones en el caso de incumplimiento de medidas preventivas
- Protocolo preventivo específico para detectar enfermedades profesionales.
- El alta de pleno derecho a que tiene derecho el trabajador que haya sufrido un accidente laboral o enfermedad profesional, aunque la empresa hubiera incumplido su obligación de comunicación de alta a la Seguridad Social.
- La automaticidad en el cobro de las prestaciones, aunque la empresa hubiera incumplido su obligación de aseguramiento, etc....

Enfermedades profesionales derivadas de riesgos psicosociales. (Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre)

El concepto legal de enfermedad profesional lo encontramos en el art. 157 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que establece: “Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de

aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Mentado cuadro había sido incluido en el Real Decreto 1995/1978 de 12 de mayo y recientemente lo ha sido en el Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre que ha actualizado el listado de enfermedades profesionales dando así cumplimiento a la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión de 19 de septiembre de 2003.

Para que una enfermedad profesional pueda ser calificada como “profesional” deben cumplirse tres requisitos:

- Que la enfermedad contraída sea consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena o por cuenta propia (autónomos) Debe existir, por tanto, una relación de causalidad directa. Esto excluye aquellas enfermedades que puedan tener varias causas, siendo de hecho, las más frecuentes.
- Que la enfermedad sea consecuencia de la realización de las actividades especificadas en el cuadro que se apruebe reglamentariamente en desarrollo de la ley.
- Que la patología tenga su origen en el efecto en el cuerpo humano de sustancias también especificadas reglamentariamente para cada enfermedad profesional.

Se suelen destacar como características³⁶ del desarrollo de las enfermedades profesionales las siguientes notas: comienzo lento; aparición retardada; previsibilidad de sus consecuencias en la salud; progresión.

El art. 156.2 e) de la LGSS otorga la calificación de accidentes de trabajo a las enfermedades que contraiga el trabajador como consecuencia de la actividad laboral. Poniendo este artículo en relación con el 157 que recoge el concepto de enfermedad profesional, podemos concluir que son “enfermedades del trabajo” calificadas como accidentes laborales aquellas enfermedades que tengan etiología laboral pero que no estén recogidas en el listado de enfermedades profesionales establecido reglamentariamente.

En nuestro sistema legislativo son necesarios dos requisitos para que una enfermedad pueda ser incluida en el listado de enfermedades profesionales: en primer lugar, que a lo

³⁶ https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cc901b09-e9fd-4565-87d4-6c8f117a6e99/F70_07N.pdf?MOD=AJPERES.

largo del tiempo y con bastante frecuencia se compruebe su vinculación con determinadas actividades o sectores y con agentes dañinos presentes en dichas actividades.

Uno de los principales defectos que se ha imputado a este sistema de calificación de enfermedad profesional por su inclusión o no en el cuadro de enfermedades profesionales es su rápida desactualización puesto que no tiene en cuenta los nuevos riesgos que pueden generar los avances en los procesos productivos y la utilización de nuevas sustancias o materias.

A consecuencia de la reciente pandemia provocada por el Covid-19, recientemente, la Comisión Europea ha aprobado la Recomendación (UE) 2022/2337 de 28 de noviembre en la que reconoce al Covid-19 dentro de la lista europea de enfermedades profesionales.

En España, y mediante el RD Ley 3/2021, de 2 de febrero, se estableció que las prestaciones que pudieran devengar los profesionales de centros sanitarios y sociosanitarios por baja médica a consecuencia del Covid, se corresponderían con las que se perciben en caso de enfermedad profesional.

Centrándonos en las enfermedades psíquicas que pueden tener su origen en el ámbito laboral, lo primero que debemos destacar es la ausencia de las mismas en la actual lista de enfermedades profesionales incluida en el RD 12299/2006, tanto en el Anexo I donde se recogen las que actualmente están catalogadas como enfermedades profesionales como en el Anexo II donde se recogen enfermedades que se sospecha que puedan llegar a tener tal consideración en el futuro.

Todas estas patologías siguen bajo la ficción del accidente de trabajo previsto en el art. 156.2 e) del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social. En este tipo concreto de accidente laboral, el trabajo debe ser el único factor desencadenante de la enfermedad sufrida. No tendrá encaje aquí aquella patología en la que confluyan varias causas, algunas de las cuales tengan origen en el trabajo, pero otras no.

Entre los trastornos derivados de riesgos psicosociales que más frecuentemente se han asociado con la actividad laboral están los trastornos adaptativos, depresivos, de ansiedad, trastornos del sueño, fatiga crónica, alteraciones del ritmo cardiaco, dificultades respiratorias, etc...

Todas estas afecciones podrían tener origen laboral, extralaboral o ambos (Ej. piénsese en una persona trabajadora que atraviesa tan serias dificultades en su vida privada que le

están causando un trastorno depresivo pero que además se ve agravado por una situación de acoso en su puesto de trabajo).

Podemos concluir que, si bien es cierto que el sistema de “lista” de enfermedades profesionales de nuestro ordenamiento jurídico no favorece la inclusión de las enfermedades provocadas por riesgos psicosociales, no es menos cierto que estos riesgos están cada día más presentes en el ámbito laboral provocando absentismos laborales, que en muchas ocasiones traen causa en el desarrollo de la actividad laboral.

En fechas recientes, se ha aprobado la Recomendación nº 194 de la OIT sobre la lista de enfermedades profesionales cuyo interés por lo que a las enfermedades mentales atañe, está en la calificación como “profesionales” de los “trastornos mentales y del comportamiento”, si bien condicionada a la constatación científica o por otros métodos de la relación de causalidad entre la enfermedad y el entorno laboral.

De igual modo, la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital realiza una serie de reflexiones sobre la salud mental y la influencia que en ella puede tener un uso exagerado o inadecuado de las nuevas tecnologías digitales en el desarrollo del trabajo y la experiencia sufrida como consecuencia de la pandemia del COVID. Dicha Resolución se muestra ambiciosa al proponer incluso la catalogación de las enfermedades mentales como enfermedades profesionales.

A pesar de que estas resoluciones o normas internacionales carecen de fuerza vinculante, sí que merece subrayarse la llamada de atención que realizan a los Estados para comenzar a dar pasos en la prevención de riesgos psicosociales asociados al uso masivo de las nuevas tecnologías digitales.

Las prestaciones.

Prestación sanitaria.

Cuando el riesgo laboral se ha actualizado y ha provocado el deterioro de la salud de la persona trabajadora como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, el sistema sanitario y el de previsión social ofrece al empleado prestaciones de tipo sanitario y económico para facilitar su recuperación y, en su caso, la reincorporación al puesto de trabajo.

El Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones establece que la asistencia sanitaria en España se lleva a cabo por el Sistema Nacional de Salud que está financiado con fondos públicos a favor de las personas que ostenten la condición de asegurado. Son asegurados aquellas personas que sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia y que se hallen afiliados a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada a la de alta.

Los servicios asistenciales que ofrece el Sistema Nacional de Salud van desde los servicios preventivos de enfermedades, de detección o diagnóstico (bien sea en atención primaria, especializada o urgente), de tratamiento, de transporte sanitario urgente, prestaciones farmacéuticas, de rehabilitación, etc... realizados en centros sanitarios o sociosanitarios.

Estos servicios médicos y farmacéuticos tienen por objeto la conservación o el restablecimiento de la salud de los beneficiarios del sistema y la recuperación, en su caso, de la aptitud para el desempeño de la actividad laboral.

Si la contingencia que provoca la baja médica de la persona trabajadora es una enfermedad común o un accidente no laboral, el Sistema Nacional de Salud será el encargado de proporcionar la asistencia médica y farmacéutica, así como de expedir el parte de baja médica.

Sin embargo, si la baja médica deriva de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), la prestación del servicio de asistencia sanitaria se llevará a cabo por las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, si el empresario ha optado por ellas para la cobertura de estas contingencias. Estas entidades son asociaciones de empresarios, de naturaleza privada y sin ánimo de lucro cuyo objeto es la colaboración en la gestión de ciertos aspectos de la Seguridad Social. Para la prestación de este servicio, las Mutuas pueden suscribir convenios otras mutuas, con administraciones públicas sanitarias o bien, concertarlo con entidades privadas con ciertos requisitos.

Según el art. 82 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, corresponde a las mutuas, la determinación inicial del carácter profesional de la contingencia, sin perjuicio de su posible revisión o calificación por la entidad gestora competente de acuerdo con las normas de aplicación.

Cuando una persona sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, es responsabilidad de la mutua proporcionar toda asistencia sanitaria necesaria para la recuperación del trabajador tan pronto como sea posible. Esto incluye la prestación de toda clase de servicios médicos, (consultas, tratamientos, rehabilitación, medicamentos...), que sean requeridos para tratar las lesiones laborales o enfermedades profesionales.

Es importante destacar que la prestación farmacéutica a cargo de la mutua está limitada a los medicamentos y tratamientos relacionados directamente con el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Pero si la contingencia que ha generado la baja de la persona trabajadora es común (enfermedad común o accidente no laboral), ésta se ve obligada a pagar la parte del precio de la medicación no financiada por el sistema público.

En cuanto a la duración de las bajas médicas, hay que destacar que la prolongación de una situación de baja puede, al menos, estar determinada por dos circunstancias:

- El progreso en la recuperación de la salud de la persona trabajadora. El Instituto Nacional de la Seguridad Social ha publicado la cuarta edición del “Manual de tiempos óptimos de incapacidad temporal”³⁷ que es una herramienta de estimación de la duración de los procesos de incapacidad temporal para los facultativos. En este manual, los tiempos estándar se han corregido con la introducción de cuatro factores (edad, sexo, ocupación y segundo diagnóstico) que pueden influir en la velocidad con que una persona recobra la salud. Sin embargo, es claro que, en último término, el tiempo preciso dependerá de cada persona (condición fisiológica, situación sociofamiliar, etc...)

Si nos centramos en las bajas ocasionadas por riesgos psicosociales, podemos comprobar que el tiempo de recuperación de enfermedades de tipo psíquico como depresión, ansiedad, estrés, etc...es ciertamente bastante más largo que el requerido por otro tipo de patologías, incluso las derivadas de intervenciones quirúrgicas. La causa de ello se puede

37

<https://www.google.com/search?q=manual+de+tiempos+%C3%B3ptimos+de+incapacidad+temporal&oq=manual+de+tiempos+optimos&aqs=chrome.1.69i57j0i512.182754439j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.

encontrar en que, a menudo este tipo de patologías exigen para su superación, además del oportuno tratamiento farmacológico, el apoyo de terapias psicológicas instrumentadas mediante sesiones de psiquiatría o psicología.

- Las prolongadas esperas en la obtención de citas médicas que permitan el diagnóstico de una enfermedad, así como las sucesivas, necesarias para llevar a cabo el seguimiento de la recuperación del paciente como consecuencia de la saturación del servicio público de salud.

Prestaciones económicas.

Cuando el trabajador queda incapacitado para desarrollar su actividad laboral a causa de una enfermedad, percibirá un subsidio económico por incapacidad temporal sustitutivo del salario dejado de percibir. La cuantía y la duración de este subsidio dependerá del tipo de contingencia que haya dado lugar a la baja de la persona trabajadora.

Si la baja ha sido consecuencia de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), el trabajador tiene el derecho a recibir el 60% de la base reguladora desde el cuarto día de la baja hasta el 20 inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante. Entre los días 4 a 15 de baja en el trabajo, el pago del subsidio corre a cargo del empresario y a partir del decimosexto día de baja, la responsabilidad del abono recae en la Seguridad Social o Mutua en su caso, aunque el pago lo siga materializando el empresario como pago delegado.

Hasta el año 1997, el pago al empresario o el pago directo al trabajador que hubiera sido baja como consecuencia de una contingencia común, era potestad de la Seguridad Social. A partir de ese momento, las Mutuas de Accidente de Trabajo comenzaron a cubrir, no solamente las contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente en el trabajo) sino también las contingencias comunes (enfermedad común o accidente fuera del puesto de trabajo) haciéndose cargo del pago de las prestaciones económicas en todos los casos. Es el empresario el que debe decidir si decide encomendar la cobertura y seguimiento de las bajas por contingencias comunes a la Seguridad Social o una Mutua colaboradora.

Si, por el contrario, la baja ha sido provocada por una contingencia profesional, la persona empleada percibirá a cargo de la Mutua con la que el empresario tenga contratada la

cobertura de las contingencias profesionales, un 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando en todo caso a cargo exclusivo de la empresa el día en que la persona sufra el accidente de trabajo.

4.9. ESPECIAL REFERENCIA AL ACOSO LABORAL.

Ya hemos apuntado reiteradamente en este trabajo, la obligación que pesa sobre el empresario de establecer las medidas adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que protejan al trabajador de todos los riesgos laborales, según preceptúa el art. 14 de la LPRL.

Como en el conjunto de riesgos laborales, están incluidos los de carácter psicosocial, la protección deberá disponerse también frente a estos últimos. Por tanto, el empleador debe adoptar las precauciones necesarias para proteger a la persona trabajadora de los riesgos psicosociales, y entre ellos, del acoso laboral.

Podemos distinguir varios tipos de situaciones de acoso, dependiendo de cuál sea la causa de dicho acoso:

- Acoso sexual. El art. 7.1 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nos ofrece una definición del mismo: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- Acoso discriminatorio. En este caso el acoso a la persona trabajadora debe contar necesariamente con alguno de estos motivos: origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y sexo (art. 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en adelante TRLISOS)
- Acoso moral. Según la NTP 476 del INSHT^{38, 39}, podemos definir este tipo de acoso como el que sufre una persona frente a la que se ejerce una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado en el lugar de trabajo,

³⁸ NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing (actualizada por la NTP 854).

³⁹ NTP 854: acoso psicológico en el trabajo: definición.

claramente atentatorio contra su dignidad, vejatorio en la mayor parte de los casos, que llega a producir daños constatables en su salud psíquica conduciendo al desarrollo de distintas patologías con la finalidad en la mayor parte de las ocasiones de que la persona acosada abandone la organización. A éste dedicaremos las líneas siguientes.

El término mobbing, acoso laboral, hostigamiento o psicoterror, fue pronunciado por primera vez por el etólogo Konrad Lorenz para referirse al desarrollo de ciertas conductas que desarrollan los animales para lograr la supervivencia o su defensa frente a otros agresores.

Este comportamiento agresivo puede producirse en múltiples ámbitos de la vida (familiar, escolar, de pareja, etc.) pero el que nos interesa aquí es el que se produce en el entorno laboral. En todos los casos existen tres elementos:

- El agresor.
- La conducta agresiva.
- La víctima.

El comportamiento agresivo basado en palabras, burlas, sarcasmos, desprecios, críticas infundadas, vejaciones, insultos, aislamiento social, etc... hacia la víctima suele extenderse durante un periodo bastante amplio que puede ir desde los 6 meses hasta los 5 años. Durante este tiempo, los ataques psicológicos hacia la víctima provocan la estigmatización de ésta hasta que concluye con la aparición de un cuadro clínico patológico cuya gravedad dependerá de la fortaleza psíquica de la persona agredida, de las características de esta agresión y del agresor.

El resultado del deterioro de la salud psíquica⁴⁰ de la persona trabajadora suele concluir con el diagnóstico de un trastorno por ansiedad y en los casos más graves, y normalmente como consecuencia de la falta de autoestima que sufre la persona, de depresión.

A finales de 2003 se publicaron las Leyes 51/2003 y Ley 62/2003 en trasposición de varias directivas sobre igualdad de trato y no discriminación en las que se presta atención por primera vez al acoso, si bien en relación solo a las conductas que tengan un motivo discriminatorio.

⁴⁰ RIVAS VALLEJO, P.: Tratado Médico-Legal sobre Incapacidades Laborales, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2006.

La primera de estas dos leyes, Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, ha tratado de ofrecer la solución a la existencia de barreras o falta de accesibilidad a entornos, productos o servicios y al trato discriminatorio o desfavorable a las personas con discapacidad.

Dentro del título II de la segunda de estas leyes, Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, se han regulado diversas medidas que han venido a integrar y robustecer el abanico de normas que ya existen en nuestro ordenamiento referidas a la no discriminación y amparadas por nuestro art. 14 de la CE.

Recientemente, ha visto la luz, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo objeto es promover y garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Por lo que al entorno laboral se refiere, el art. 3 de esta ley incluye en su ámbito objetivo de aplicación: el empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, así como las condiciones de trabajo, tanto las retributivas como las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.

Asimismo, despierta nuestro interés el reciente Convenio 190 aprobado por la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que entrará en vigor para España el 25 de mayo de 2023. Dispone el Convenio que deberá ser aplicado en cada uno de los países que hayan procedido a su ratificación a través de la legislación nacional, a través incluso de los convenios colectivos y finalmente a través de la normativa que recoge las medidas de seguridad en el trabajo, en nuestro caso, toda la referente a la prevención de riesgos laborales.

El Criterio Técnico (CT) 34/2003⁴¹ sobre las actuaciones de la Inspección de trabajo y seguridad social ante las conductas de acoso moral en el trabajo supuso un primer impulso respecto de las acciones que debía emprender la inspección de Trabajo en esta materia.

Igualmente merece destacarse el Criterio técnico 69/2009⁴² sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo. El objetivo que persigue este criterio técnico es la fijación de las líneas de actuación de la

⁴¹ Criterio Técnico 34/2003 de la Inspección de Trabajo “Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso laboral o mobbing”.

⁴² Criterio técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), teniendo muy en cuenta lo preceptado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Hay que reseñar que también en la negociación colectiva entre representantes de los empresarios y de los trabajadores, a nivel europeo y nacional, se han firmado acuerdos marco (sobre el estrés laboral en 2004 y sobre el acoso y la violencia en el trabajo de 2007) que posteriormente han sido traspuestos a nuestra negociación colectiva.

Esta ha sido la vía a través de la cual algunos convenios colectivos sectoriales y de empresa han establecido sistemas de gestión de quejas o denuncias internas para informar sobre situaciones de acoso sexual o acoso moral en el trabajo.

5. CONCLUSIONES

Primero El devenir de los años ha traído consigo, gracias a los avances tecnológicos, nuevas formas de desarrollar la actividad laboral, sin duda orientadas a conseguir mayores cotas de productividad.

Segundo Estas nuevas formas de realización y organización de la actividad laboral llevan aparejadas nuevos riesgos laborales para las personas trabajadoras. Estos nuevos riesgos proceden, en algunas ocasiones, de la utilización de nuevos medios técnicos para desarrollar las tareas, como por ejemplo, el uso de equipos informáticos, ordenadores, tabletas, o el manejo de aplicaciones diversas de software, pantallas de visualización de datos, etc...; en otras ocasiones, del uso inadecuado o excesivo que hace la persona trabajadora de estos medios como por ejemplo, el referido a la desconexión digital; otras veces de la excesiva carga de trabajo o, en el extremo contrario, la falta absoluta de ella; el problema de adaptación a los nuevos sistemas de trabajo de las personas de edad avanzada; ritmo extenuante de trabajo, etc... Entre todos estos riesgos, van adquiriendo cada vez más protagonismo, los riesgos psicosociales.

Tercero En muchos casos, la introducción de modernas tecnologías en la realización de las tareas implica que la persona trabajadora no sólo debe adaptarse a trabajar con ellas, sino también, seguir el ritmo que imprimen las máquinas cuando operario y máquina comparten espacio de trabajo.

Cuarto En otros casos, las nuevas formas de trabajar han traído consigo el cambio de centro de trabajo habitual, por el domicilio de la persona trabajadora (teletrabajo).

Quinto El ritmo con que suceden todos estos cambios tecnológicos hace que, en ocasiones, resulte difícil, especialmente para personas trabajadoras de edad madura, la adaptación a las nuevas formas de trabajo. La formación es, entonces, el instrumento clave que permite conjugar la amplia experiencia con que cuentan las personas más antiguas en la organización, con las formas más eficaces de realizar el trabajo que proporciona el uso de las nuevas tecnologías.

Sexto La protección legislativa contra estos nuevos riesgos resulta muy insuficiente en comparación con la accidentabilidad e incluso siniestralidad que supone la actualización de éstos. Y es que no debemos olvidar que más o menos un tercio de nuestra vida activa, la dedicamos a desarrollar nuestro trabajo, y siendo esto así, si lejos de suponer una fuente de satisfacción, el trabajo se convierte en un infierno de 8 horas diarias que en algunos casos ha supuesto un trágico final, el legislador debería actuar sin demora.

Séptimo Varios organismos internacionales (OIT, OMS, Unión Europea) ya han publicado varias Recomendaciones en este nuevo ámbito de prevención de riesgos: los riesgos psicosociales. También, a nivel nacional contamos con las valiosas aportaciones contenidas en las publicaciones que realiza el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en forma de Notas Técnicas. Sin embargo, para que la protección de los riesgos psicosociales y de los nuevos riesgos asociados al uso de nuevas tecnologías sea una realidad, es necesario trasladar todas estas “sugerencias legislativas” a los ordenamientos jurídicos nacionales, convertidas en leyes de obligado respeto y cumplimiento.

A nivel interno, la adaptación de la legislación en prevención de riesgos laborales a los riesgos que van emergiendo, resulta crucial para poder cumplir la función protectora que tienen las normas de prevención. Sin embargo, a día de hoy, esta protección viene, en muchos casos, de la mano de una generosa interpretación doctrinal de los términos “riesgos laborales” para incluir dentro de ellos, los riesgos psicosociales, respecto de los que nuestra actual Ley de Prevención de riesgos guarda silencio.

Octavo Finalmente, la prolongación de la vida laboral, con el endurecimiento de los requisitos exigidos para acceder a la jubilación con el cobro del 100% de la base reguladora, tiene como consecuencia el paulatino envejecimiento de la población trabajadora. No cabe duda, que, con el paso de los años, la persona

trabajadora sufre de forma paulatina, una pérdida de capacidades que sólo se ve paliada de forma parcial con los reciclajes formativos continuos de los trabajadores. Por ello, siempre resulta interesante el desarrollo de políticas de renovación de la plantilla de las empresas, con la puesta en marcha de planes de jubilación parcial, o incentivación de bajas voluntarias, o incluso, a través del reconocimiento de penosidad a ciertas categorías profesionales, lo cual proporciona la aplicación automática de coeficientes reductores a la hora de computar los periodos de cotización, y, en consecuencia, adelantan la edad de acceso a la jubilación.

6. ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

- KAHALE CARRILLO, D.T. (Dir.), El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2020.
- RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: La salud mental de las personas trabajadoras. Tratamiento jurídico preventivo en un contexto postpandemia, Valencia (Tirant lo blanch) 2022.
- ATIENZA MACÍAS, E. El nuevo marco legal del teletrabajo en España, Madrid, La Ley-Bosch, 2021.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MIÑIZ, J.: Salud pública y prevención de riesgos laborales, Madrid (Reus Editorial), 2021.
- RIVAS VALLEJO, P.: Tratado Médico-Legal sobre Incapacidades Laborales, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2006.
- MOLERO MARAÑÓN, M.L.: El espacio de las prestaciones económicas en la protección social de las personas dependientes: una reflexión sobre el sistema de cuidados deseable. Documentación laboral, núm. 102. 2014 vol. III.
- Norma Técnica de Prevención 730: Tecnoestrés, concepto, medida e intervención psicosocial. 2006.
- Norma Técnica de Prevención 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. 2018.
- Norma Técnica de Prevención 355: Fisiología del estrés. 1994.
- Nota Técnica de Prevención 720: El trabajo emocional: concepto y prevención. 2006.
- Nota Técnica de Prevención 455: Trabajo a turnos y nocturno. Aspectos organizativos. 1997.
- Nota Técnica de Prevención 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis. 1998.
- Nota Técnica de Prevención 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. 2005.

- Nota Técnica de Prevención 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. 1997 (actualizada por la NTP 926).
- Nota Técnica de Prevención 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación. 2012.
- Nota Técnica de Prevención 703. El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. 2005.
- Nota técnica de Prevención 421. "Test de salud total" de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral. 1996.
- Nota Técnica de Prevención 444: Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas. 1997.
- Nota Técnica de Prevención 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.1998.
- Nota Técnica de Prevención 854: acoso psicológico en el trabajo: definición. 2009.
- Criterio Técnico 34/2003 de la Inspección de Trabajo “Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso laboral o mobbing”.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

LEGISLACION

- Constitución de la Organización Mundial de la Salud, firmada en Nueva York el 22 de julio de 1946. Enmiendas a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptadas en la XII Asamblea, en Ginebra, el 28 de mayo de 1959.
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- Ley 12/2021 de 18 de septiembre que modifica el Estatuto de los Trabajadores con el fin de garantizar los derechos laborales de las personas que se dedican al reparto en el ámbito de plataformas digitales.
- Ley de 27 de febrero de 1908 creadora del Instituto Nacional de Previsión.
- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940.
- Orden de 9 de marzo de 1971 que aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Orden de 21 de septiembre de 1944 por la que se crearon los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900.
- Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.
- 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.
- Ley de Bases de Enfermedades Profesionales de 13 de julio de 1936.
- Decreto de 10 de enero de 1947 creador del seguro de enfermedades profesionales y su Reglamento de 19 de julio de 1949.
- Recomendación 2003/670/CE de la Comisión de 19 de septiembre de 2003 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.
- Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Ley 12/2021, de 28 de septiembre por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.
- Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.
- Recomendación nº 194 de la OIT sobre la lista de enfermedades profesionales
- Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso. 2019.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022 sobre la salud mental en el mundo laboral digital.
- Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.
- Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

- Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.
- Recomendación (UE) 2022/2337 de 28 de noviembre en la que reconoce al Covid-19 dentro de la lista europea de enfermedades profesionales.
- la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Texto Refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre.
- Ley 35/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

JURISPRUDENCIA

- STCo 56/2019 de 6 de mayo.
- STJUE, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20.
- STS 2924/2020 de 25/09/2020.
- STS 246/2017, de 23 de marzo.
- STSJ Andalucía/Sevilla de 1 de julio de 1998.
- STCo 196/2004, de 15 de noviembre.