



Actividades propuestas

1. En una empresa se han detectado los siguientes factores de riesgo derivados de las condiciones del lugar de trabajo. Indica qué riesgos pueden provocar:

- **Aberturas y huecos en el suelo desprotegidos.**
- **Escaleras con barandillas en mal estado.**
- **Vías de circulación de vehículos sin señalizar.**
- **Falta de espacio en los puestos de trabajo.**
- **Suelos mojados y con residuos.**
- **Herramientas en el suelo.**

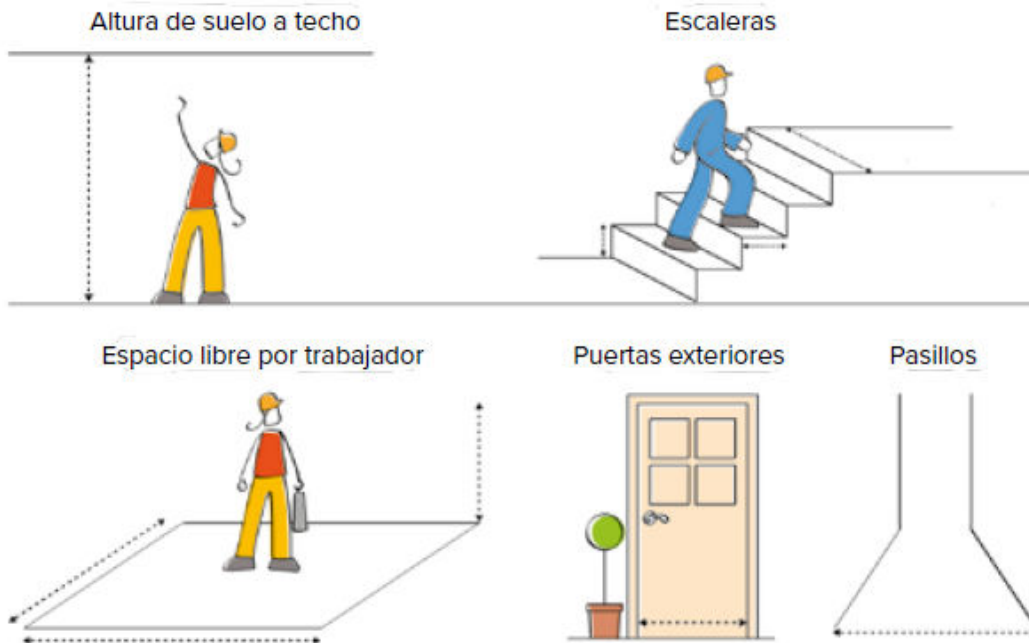
Con ayuda de la Figura 4.1, los alumnos y alumnas indicarán cuáles son los riesgos que generan los siguientes factores de riesgo o condiciones de trabajo inadecuadas:

Factor de riesgo	Riesgo
Aberturas y huecos en el suelo desprotegidos	Caída a distinto nivel
Escaleras con barandillas en mal estado	Caída a distinto nivel
Vías de circulación de vehículos sin señalizar	Atropello
Falta de espacio en los puestos de trabajo	Choques contra objetos inmóviles
Suelos mojados y con residuos	Caídas al mismo nivel
Herramientas en el suelo	Pisadas sobre objetos



Solucionario

2. Completa las siguientes imágenes con la información que puedes obtener de la Tabla 4.2.



Con ayuda de la Tabla 4.2, los alumnos y alumnas completarán la figura:





Solucionario

3. Identifica qué causas o factores de riesgo han provocado los accidentes laborales que se detallan a continuación:

a) En una empresa dedicada a la fabricación de todo tipo de material de cartón, una trabajadora ha sufrido el aplastamiento del brazo izquierdo. El accidente se produjo cuando, para desatascar la máquina, introdujo la mano por debajo de la protección de esta. El brazo se le quedó atrapado entre dos rodillos que prensan el cartón.

b) Un trabajador que operaba con una pieza de pequeñas dimensiones en una lijadora de disco ha padecido una gran abrasión en el dedo pulgar de la mano izquierda al quedársele este aprisionado entre la lijadora y la base de apoyo de las piezas.

a) Se ha producido un atrapamiento entre rodillos al intentar de manera imprudente desatascar la máquina sin pararla. Por otra parte, la protección de la máquina no es adecuada porque permite introducir la mano hasta la zona de riesgo de atrapamiento.

b) Se ha producido una abrasión al poder acceder a la parte peligrosa de la máquina al carecer esta de resguardos de protección.

4. Identifica los riesgos derivados de las condiciones de seguridad a los que están expuestas las personas trabajadoras de las imágenes y propón las medidas preventivas que deberían adoptarse.



a) El trabajador de la imagen está expuesto a riesgos derivados de condiciones de seguridad por el uso de máquinas, en concreto a proyección de fragmentos y partículas y corte por las partes cortantes de la máquina.

b) La trabajadora de la imagen está expuesta, además del riesgo físico de ruido, a riesgos derivados de condiciones de seguridad por el uso de herramientas como golpes, cortes, proyección de fragmentos, contacto eléctrico y sobreesfuerzos.



5. Un trabajador quiere reparar una máquina de pintura que provoca fallos en el circuito eléctrico. Indica cuál debe ser la primera actuación de acuerdo con las cinco reglas de oro.

Las cinco reglas de oro de la electricidad son las pautas que debe seguir toda persona para trabajar sin tensión y evitar el riesgo de contacto eléctrico. La primera de las reglas de este procedimiento es desconectar todas las fuentes de alimentación de energía eléctrica.

6. Un técnico electricista estaba realizando la revisión de la instalación eléctrica de una empresa cuando unos cables dieron un chispazo que provocó que su camiseta empezara a arder. El trabajador había solicitado que cortaran la corriente eléctrica, pero desde la empresa le dijeron que no era posible. Además, no contaba con ningún equipamiento de seguridad. Indica todas las actuaciones que, desde el punto de vista preventivo, provocaron este accidente.

La empresa ha puesto en riesgos la salud del trabajador al impedir que cumpliera con la primera de las cinco reglas de oro del trabajo con electricidad, que es desconectar las fuentes de tensión.

Además, el trabajador no contaba con ningún equipamiento de seguridad, con lo cual la empresa ha incumplido al no facilitar a sus personas trabajadoras los equipos de protección individual necesarios para realizar su trabajo .

7. Manuel trabaja en una empresa de reparto de mercancías como técnico de mantenimiento. En su descanso sale a fumar junto a sus compañeros y compañeras a una zona próxima al lugar donde está el depósito de gasoil para vehículos. ¿Se dan los elementos para que se produzca un incendio?

Sí, existen los tres elementos necesarios para que haya un incendio:

- Combustible: el gasoil para vehículos.
- Comburente: el oxígeno del aire.
- Energía de activación: el tabaco encendido.

Sería un incendio de tipo B, o de líquido.

El agente extintor más adecuado sería polvo polivalente, polvo seco o anhídrido carbónico.

8. Jaime trabaja como montador de muebles. Últimamente tiene dolores en las muñecas y le han diagnosticado tendinitis. Indica la causa que puede haber provocado la lesión y propón alguna medida preventiva que pueda evitar el riesgo de sufrir este problema de salud. Este vídeo puede ayudarte:
<https://bit.ly/3pYsDyi>



La tendinitis es una enfermedad profesional que consiste en una inflamación de un tendón debida, entre otras causas, a flexo-extensiones repetidas (movimientos repetidos) o a que el tendón se encuentra repetidamente en tensión (posturas forzadas), en contacto con una superficie dura o sometido a vibraciones.

Se produce por la realización de tareas que requieren movimientos repetitivos de la muñeca asociados a fuerza y desviación de la mano: uso de alicates o tareas de aserrado y tareas que requieren un agarre fuerte con giro repetido de muñeca.

Las medidas preventivas para evitar este riesgo son sencillas:

- Uso de herramientas eléctricas o mecánicas.
- Pausas de 10 minutos cada 50.
- Alternar de tareas cada hora.

9. Identifica los riesgos a los que están expuestas las siguientes personas trabajadoras y los factores de riesgo que influyen en su aparición:

a) Valery, desde que cambió de jefe, se siente menos cómoda. Hace varias semanas que experimenta una gran ansiedad en su lugar de trabajo. Todos los días recibe un correo electrónico de su superior en el que critica de forma negativa su trabajo.

b) Gabriel trabaja como gestor de incidencias en una empresa. Sus horarios son muy amplios y tiene una alta intensidad de trabajo. A su departamento llegan llamadas de teléfono, correos electrónicos, wasaps, SMS... A veces, la comunicación con clientes es complicada. Gabriel se encuentra mal, física y mentalmente: no duerme bien, se enfada con su familia, etc. Está convencido de que el problema está en el trabajo.

a) Valery está expuesta a riesgo de acoso psicológico en el trabajo (APT), ya que la conducta de su superior de atacar de manera permanente su trabajo se puede considerar un acto de violencia psíquica.

b) Gabriel tiene riesgo de estrés. El factor de riesgo del mismo es la carga y ritmo de trabajo que tiene que asumir.



Reto profesional

Para identificar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicos y psicosociales de tu próxima actividad laboral y proponer medidas de prevención, debes tener en cuenta lo que se propone en la siguiente investigación:

1. Investigamos

Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicos y psicosociales están presentes en muchos empleos.

1. En grupo, vais a realizar las siguientes tareas, que os ayudarán a conocer mejor los riesgos que se derivan de vuestra actividad profesional.

a) Con ayuda de una lista de chequeo, identificad los riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicos y psicosociales de vuestro sector profesional. Podéis utilizar la que viene incluida en la página 36 del documento del INSST, *Directrices básicas para la evaluación de riesgos laborales*:

<https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/directrices-basicas-para-evaluacion-de-riesgos-laborales-ano-2021>

b) Una vez identificados los riesgos, debéis seleccionar aquel que en vuestra opinión es más importante o puede tener consecuencias más negativas para vuestra salud. Analizad cuáles pueden ser los factores de riesgo en este caso.

c) A continuación, debéis realizar una propuesta de medidas preventivas para evitar o reducir al mínimo posible el riesgo que habéis seleccionado.

2. Elaboramos

Una manera eficaz de captar la atención sobre un asunto es contar una historia. El *storytelling* es el arte de contar y desarrollar historias para transmitir unos contenidos. Se trata de una herramienta que comunica ideas y mensajes a través de un relato atractivo. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, sirve para aproximar la información a las personas trabajadoras de manera más efectiva y atractiva.

2. Utilizando la técnica del *storytelling*, vamos a crear el guion de una historia que tenga estas características:

a) Que haya un protagonista, al que caracterizaremos con una profesión y un entorno profesional. Situaremos al personaje en una situación del riesgo laboral que hemos seleccionado en la fase de investigación.

b) Describiremos a qué riesgo se enfrenta y qué daños puede sufrir en su salud.



c) Para terminar, resolveremos su problema dando una solución a su situación de riesgo laboral proponiendo una o varias medidas preventivas.

3. Una vez que tenemos el guion de nuestra historia, lo vamos a representar en forma de *role-playing*, cómic o, si te gusta ilustrar, de un *storyboard* (secuencia de viñetas en la que cada imagen o dibujo narra un hecho).

3. Presentamos

Debéis presentar vuestro *role-playing*, cómic o *storyboard* en clase y explicar por qué habéis elegido esa historia.

En este reto se pretende que los alumnos y alumnas sigan profundizando tanto en el conocimiento de los riesgos a los que pueden estar expuestos/as en un puesto de trabajo correspondiente a sus estudios profesionales y a las medidas preventivas que deben adoptarse para evitarlos. En este reto se centrarán en los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicos y psicosociales.

1. El objetivo de esta tarea es mejorar ese conocimiento de los riesgos ya mencionados. Para ello:

a) Identificarán los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicos y psicosociales con ayuda de la lista de chequeo propuesta, y que ya han manejado en otras actividades.

b) En este apartado procede un debate entre los miembros del equipo de trabajo para seleccionar aquel que piensan que es el más importante. Una vez elegido, se determinarán todos los posibles factores de riesgo del mismo.

c) Después de elegir este el riesgo y analizar sus causas o factores de riesgos se realizará una propuesta de medidas preventivas en función de estos. Los alumnos y alumnas pueden basarse en sus propios conocimientos, pero es aconsejable que manejen otras herramientas como las ya trabajadas: material didáctico de PRL para la Formación Profesional del INSST, identificación y control de los riesgos laborales en pymes y cualquier otra documentación que puedan encontrar en la red.

Una respuesta estructurada se podría realizar de la siguiente manera:

Riesgo	Factores de riesgos	Medidas preventivas
Riesgo n.º 1	Factor de riesgo n.º 1	
	Factor de riesgo n.º 2	
	Factor de riesgo n.º 3	



2. El *storytelling* es una manera cada vez más utilizada en la formación sobre prevención de riesgos laborales para que esta sea más efectiva.

Los alumnos y alumnas, siguiendo los pasos que se dan en el enunciado de la tarea, crearán el guion de una historia que ayude a transmitir contenidos preventivos.

Una vez el guion esté realizado llega la parte artística de la tarea. Se seleccionará por el equipo la manera de contar la historia.

3. Para terminar se realizará una presentación en clase del trabajo realizado.

Investigamos en la red

1. La nueva campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) se llama «Trabajos seguros y saludables en la era digital» y ayuda a sensibilizar sobre el impacto que las nuevas tecnologías tienen en el trabajo así como sobre las oportunidades y retos que plantean a la seguridad y la salud en el ámbito laboral.

a) Visualiza estos vídeos e indica cuáles son los cambios en el trabajo que suponen la era digital:

<https://bit.ly/cambioseradigital1>

<https://bit.ly/cambioseradigital2>

b) Una vez que hayas identificado los nuevos cambios, señala qué mejoras introducen para que sean más seguros y los riesgos que generan.

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/es/about-topic>

Con carácter previo los alumnos podrán entrar en la página web de la EU-OSHA, en la sección campañas «Trabajos saludables» investigarán en qué consiste esta campaña y áreas de actuación.

La campaña «Trabajos saludables 2023-2025» pretende ayudar a sensibilizar a empresas y personas trabajadoras sobre el impacto de las nuevas tecnologías digitales en el trabajo y los lugares de trabajo y los retos y oportunidades asociados a la seguridad y la salud en el trabajo.

Los cinco ámbitos prioritarios que estructuran la campaña son los siguientes:

- Trabajo en plataformas digitales.
- Robótica avanzada e inteligencia artificial.



Solucionario

- Trabajo a distancia.
- Sistemas digitales inteligentes.
- Gestión de las personas trabajadoras mediante inteligencia artificial.

Una vez fijadas las áreas, se podrá establecer por los alumnos y alumnas un listado de trabajos que incorporan la digitalización en su desempeño.

Se pasará después a visualizar los vídeos (incluyen subtítulos en español) bien de manera individual o conjunta en clase, para indicar a continuación los principales cambios del trabajo en la era digital.

Por una parte, la introducción de nuevas tecnologías en el mundo laboral puede suponer la oportunidad de utilizar la digitalización para reducir los riesgos laborales y mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Pero, por otro lado, también puede generar nuevos riesgos laborales como los siguientes:

- Pérdida de autonomía en el trabajo.
- Descalificación de los trabajos.
- Aislamiento de las personas trabajadoras.
- Pérdida de límites entre trabajo y vida privada.

Se puede profundizar más en la materia con los materiales de la campaña, por ejemplo con la presentación PPT y los vídeos de NAP: .

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/es/tools-and-publications/napo-films>

b) Una vez que se han visto distintos trabajos que incorporan la tecnología y que la digitalización puede ser una fuente riesgos pero también de oportunidades, en la página indicada, en la sección de Oportunidades y riesgos, se podrá ver en qué consisten estas.

Según la EU-OSHA, las oportunidades de la digitalización son:

- La automatización relega a las máquinas tareas repetitivas, intensivas en mano de obra y peligrosas.
- La robótica y la IA apoyan y sustituyen a las personas trabajadoras en entornos de trabajo peligrosos.
- Las tecnologías digitales y las tecnologías que mejoran el rendimiento (por ejemplo, los exoesqueletos) facilitan el acceso al mercado laboral de las personas trabajadoras desfavorecidas, como discapacitadas, los migrantes o las que viven en zonas con escasas oportunidades de empleo.
- Una mejor supervisión combinada con macrodatos permite intervenciones más oportunas y eficaces.
- Las personas trabajadoras que pueden trabajar en casa consiguen una mejora del equilibrio entre vida privada y vida laboral, flexibilidad y autonomía.

2. Los trastornos musculoesqueléticos (TME) son la principal causa de bajas laborales en Europa y en España. La EU-OSHA ha promovido la campaña «Trabajos saludables: relajemos las cargas».



Con ayuda de los siguientes vídeos, responde a estas preguntas:

<https://bit.ly/3qADbDM>

https://youtu.be/VIYXdpYoht0?si=pF_LSB1wSFp-35go

- a) ¿Qué problema se plantea en esta campaña?**
- b) ¿Por qué es importante prevenir los TME?**
- c) ¿Cuáles son las partes del cuerpo más afectadas por los TME?**
- d) ¿Qué sectores de actividad se ven afectados?**

a) El problema que plantea es que millones de trabajadores en toda Europa padecen trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (TME). Aproximadamente tres de cada cinco trabajadores de la Unión Europea indican que sufren TME como consecuencia de su trabajo, de acuerdo con los datos de la sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo.

b) La razón de esta campaña es que los TME encabezan la lista de problemas de salud relacionados con el trabajo en Europa, y a menudo surgen en combinación con otros problemas de salud, lo cual reduce inevitablemente la calidad de vida y la capacidad laboral de las personas, lo que perjudica a las empresas y las economías.

Esto tiene un gran impacto en términos económicos. Los costes directos de los TME relacionados con el trabajo incluyen los recursos utilizados para la atención sanitaria (diagnóstico y tratamiento de enfermedades y gastos de rehabilitación) y los medicamentos, así como los costes de indemnización de los trabajadores. Los costes indirectos incluyen los derivados de las perturbaciones en los equipos de trabajo, las pérdidas de productividad, los retrasos en la producción y la sustitución de trabajadores enfermos (incluida la formación de los nuevos trabajadores).

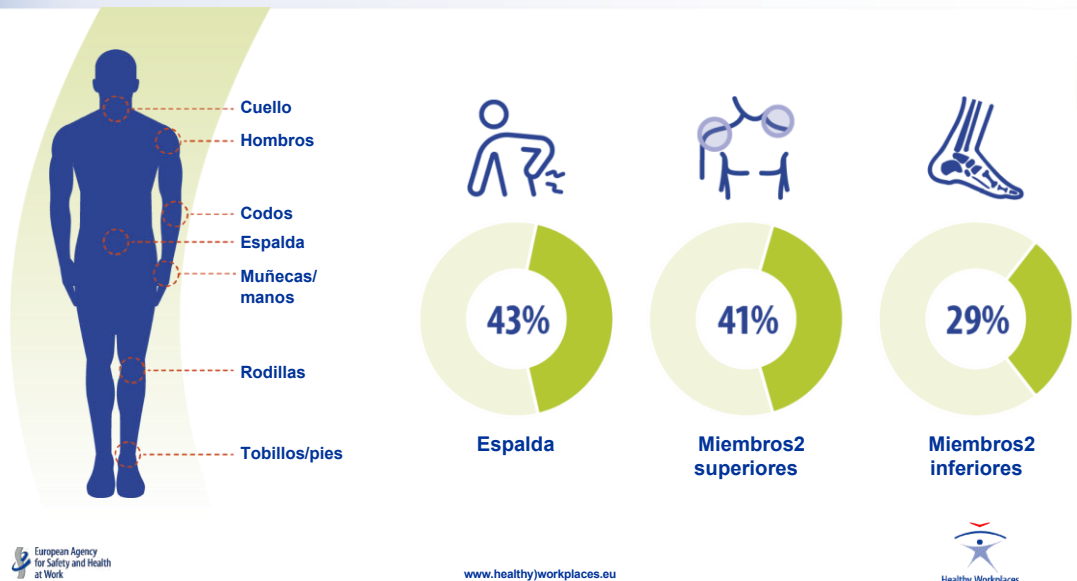
c) Los tipos más comunes de TME relacionados con el trabajo son el dolor de espalda y los dolores en las extremidades superiores.

De acuerdo con la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes de 2019, el factor de riesgo identificado con mayor frecuencia en la UE-27 es el movimiento repetitivo de manos o brazos (señalado por el 65 % de los establecimientos).



Solucionario

Partes del cuerpo típicamente afectadas



Los tipos de TME relacionados con el trabajo que experimentan los trabajadores incluyen los siguientes:



El dolor de espalda y dolor en el cuello son algunos de los trastornos más comunes.



Las afecciones articulares pueden ser causadas por desgaste, enfermedad o pueden también ser el resultado de accidentes de trabajo.



Las lesiones musculares pueden ser causadas por actividades fatigantes o repetitivas.



Las afecciones óseas suelen ser resultado de un accidente de trabajo, como en el caso de un hueso roto.

d) Afecta a todos los sectores de actividad. De todos los trabajadores de la UE que sufren un problema de salud relacionado con el trabajo, el 60 % identifica los TME como su problema más grave.



Test de repaso

1. ¿Cuál de los siguientes no es un factor de riesgo derivado de las condiciones de seguridad?

- a) Las condiciones de los lugares de trabajo.
- b) La manipulación de cargas.**
- c) El uso de equipos de trabajo.

2. Los lugares de trabajo deben garantizar un volumen libre por cada persona trabajadora de:

- a) 10 m³.**
- b) 2 m².
- c) 3 m².

3. Los principales riesgos asociados al uso de máquinas son:

- a) Ergonómicos.
- b) Psicosociales.
- c) Mecánicos.**

4. Los resguardos de protección en las máquinas son:

- a) Dispositivos no integrados en la máquina.
- b) Sistemas de advertencia.
- c) Sistemas de protección.**



5. El daño más grave que puede producir el paso de la corriente eléctrica por el cuerpo humano es:

- a) La tetanización.
- b) La fibrilación ventricular.**
- c) Quemaduras.

6. Cuando la persona entra en contacto con un elemento puesto en tensión se habla de:

- a) Contacto directo.**
- b) Contacto indirecto.
- c) Rayos gamma.

7. Para trabajar sin tensión se deben aplicar:

- a) Las cuatro reglas de oro.
- b) Las cinco reglas de oro.**
- c) Las tres reglas de oro.

8. Los efectos más graves de los incendios los provocan:

- a) El calor.
- b) Los humos.
- c) Los gases tóxicos.**

9. Para dar lugar al tetraedro del fuego es necesario:

- a) Un combustible.
- b) Una energía de activación.
- c) Una reacción en cadena.**



10. Para extinguir un incendio eléctrico no se debe utilizar nunca:

- a) Espuma.
- b) Polvo polivalente BC.
- c) Agua.

11. Para extinguir los fuegos de clase B, el mejor agente extintor es:

- a) El agua.
- b) El polvo BC.
- c) La espuma.

12. No es un factor de riesgo de la carga física de trabajo:

- a) La manipulación de cargas.
- b) La cantidad de información que se maneja.
- c) La postura de trabajo.

13. Los trastornos musculoesqueléticos son consecuencia de:

- a) La carga física de trabajo.
- b) La carga mental del trabajo.
- c) La organización del trabajo.

14. No son riesgos ergonómicos los derivados de:

- a) La carga física.
- b) La carga mental.
- c) La organización del trabajo.



15. Los riesgos psicosociales se deben principalmente a factores relacionados con...

- a) Las condiciones de seguridad.
- b) Las condiciones ambientales.
- c) La organización del trabajo.

16. El acoso laboral en el trabajo es:

- a) Una forma de estrés.
- b) Un tipo de trastorno muscular.
- c) Un tipo de violencia en el trabajo.

17. El *burnout* o síndrome del quemado es:

- a) Una forma de estrés.
- b) Una forma de violencia.
- c) Un tipo de fatiga.

18. El acoso laboral se ejerce:

- a) De superior a inferior.
- b) De inferior a superior.
- c) Siempre que haya una relación asimétrica de poder.



Comprueba tu aprendizaje

1. Visualiza las imágenes e identifica los riesgos a los que están sometidos las personas trabajadoras.



- a) Riesgo ergonómico derivados de la carga de trabajo física (riesgo por movimientos repetitivos).
- b) Riesgo psicosocial (riesgo de estrés por malas relaciones personales y también riesgo de acoso psicológico en el trabajo).
- c) Riesgo derivado de las condiciones de seguridad por los equipos de trabajo (atrapamiento).
- d) Riesgo derivado de las condiciones de seguridad generado por el lugar de trabajo (riesgo eléctrico).

2. Paula trabaja en el departamento de atención al cliente de una empresa. Las dimensiones del espacio donde desarrolla su actividad, junto con otras treinta personas, son 120 m² de superficie y 2,5 m de altura. El lugar que ocupa el mobiliario (excepto la silla de cada trabajador) es de 30 m² y 34 m³. ¿Estas dimensiones cumplen con la normativa del RD 486/1997 sobre lugares de trabajo?

Se debe comprobar si el local cumple las dimensiones mínimas requeridas en cuanto altura, superficie y volumen del mismo teniendo en cuenta el número de personas trabajadoras que lo ocupan al mismo tiempo.

- Altura: se cumple con la altura mínima de 2 en espacios de oficinas y despachos.



Solucionario

- Superficie: para determinar si la superficie libre por trabajador es adecuada, hay que descontar la superficie ocupada por el mobiliario:
 $120 \text{ m}^2 - 30 \text{ m}^2 = 90 \text{ m}^2$ de superficie libre.
 $90 \text{ m}^2 / 31 \text{ trabajadores} = 2,9 \text{ m}^2$ de superficie libre por trabajador.
 Se cumple la normativa ya que esta establece 2 m^2 mínimos por trabajador.
- Volumen: para determinar si el volumen libre por trabajador es adecuado, hay que descontar el ocupado por el mobiliario:
 $120 \text{ m}^2 \times 2,5 \text{ m} = 300 \text{ m}^3$
 $300 \text{ m}^3 - 34 \text{ m}^3 = 266 \text{ m}^3$
 $266 \text{ m}^3 / 31 \text{ trabajadores} = 8,58 \text{ m}^3$ lo que es insuficiente ya que el volumen libre por trabajador debe ser como mínimo 10 m^3
 La altura es correcta ya que para las oficinas como mínimo debe ser de $2,5 \text{ m}$.

3. Víctor, que estudió Mecatrónica, trabaja en una empresa de ascensores. La evaluación de riesgos de su puesto de trabajo ha detectado los siguientes: caída al mismo y distinto nivel, golpes contra las máquinas, riesgo de atrapamiento, estrés por el ritmo de trabajo, riesgo de contacto eléctrico, riesgo de trastornos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos y fatiga por trabajo a turnos. Indica a qué grupo de factores de riesgo pertenece cada uno.

a) Riesgo de caída al mismo y distinto nivel.

Riesgo derivado de las condiciones de seguridad generado por los lugares de trabajo.

b) Golpes contra las máquinas.

Riesgo derivado de las condiciones de seguridad generado por equipos de trabajo.

c) Riesgo de atrapamiento.

Riesgo derivado de las condiciones de seguridad generado por equipos de trabajo.

d) Riesgo de estrés por el ritmo de trabajo.

Riesgo psicosocial.

e) Riesgo de contacto eléctrico.

Riesgo derivado de las condiciones de seguridad generado por las instalaciones eléctricas.

f) Riesgo de trastornos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos.

Riesgo ergonómico .

g) Fatiga por trabajo a turnos.

Riesgo psicosocial.



Solucionario

4. El INSST publica vídeos que recrean distintos accidentes de trabajo. Visualiza el siguiente sobre la reconstrucción de un incendio en un polideportivo y señala los factores de riesgo que han provocado el suceso. Propón alguna medida que podría haberlo evitado. <https://bit.ly/prevenincendios>

En el vídeo se reconstruye un incendio que se produce al caer unas chispas sobre una sustancia inflamable.

Los factores de riesgo que provocan el incendio son los siguientes:

- El extintor no está en una ubicación accesible, está sin revisar y su contenido caducado.
- No hay plan de emergencias ni prevención de incendios.
- No existe un procedimiento de cómo manipular el equipo.
- Se almacenan sustancias inflamables en un lugar inadecuado.
- No había orden y limpieza en la caseta.
- El empleado no estaba formado.

Entre las medidas que se pueden proponer, además de utilizar como equipo un soplado eléctrico, estarían:

- Ubicación correcta y mantenimiento del extintor.
- Elaboración del plan de emergencias.
- Procedimientos para manejar los equipos.
- Almacenar las sustancias inflamables en lugares donde no generen riesgos.
- Mantener orden y limpieza.
- Formación de los trabajadores para evitar riesgos y saber actuar ante situaciones de emergencia.

5. Samuel sufrió una descarga eléctrica mientras estaba manipulando una máquina en la empresa de máquinas de envasado en la que trabaja. Se había quedado atascada e intentó repararla sin desconectarla. Tras visualizar el siguiente vídeo del INSST, indica cuál ha sido la causa del accidente y cuál de las cinco reglas de oro ha incumplido el trabajador: <https://bit.ly/riesgelectrico>

Samuel ha sufrido una descarga eléctrica por contacto directo con un elemento en tensión. Siguiendo las reglas de oro de la electricidad, debería haber desconectado todas las fuentes de tensión.



6. La electricidad se utiliza de manera continua en todos los puestos de trabajo. Visualiza este vídeo e identifica las situaciones de exposición a riesgos eléctricos que se presentan y las medidas preventivas que se proponen para cada una de ellas: <https://bit.ly/NAPOtension>

El alumnado debe detectar todas las situaciones de exposición a riesgo eléctrico, así como las conductas seguras que se proponen:

Riesgos	Medidas preventivas
Usar la electricidad cerca de agua	Evitar el uso de la electricidad cerca del agua
Tirar de cables	No tirar de los cables
Utilizar cables en mal estado	Sustituir los elementos deteriorados como cables
Trabajar con elementos metálicos cerca de líneas eléctricas	Alejar los elementos metálicos de líneas eléctricas
Hacer reparaciones con elementos en tensión	Antes de cualquier reparación desconectar los equipos que se reparan
Tocar a alguien que ha sufrido una descarga sin usar los equipos adecuados	Separar a las personas de los elementos en tensión con los EPIS adecuados
Sobrecargar enchufes	No sobrecargar los enchufes
No bloquear los equipos cuando se está reparando un equipo	Bloquear los equipos para evitar una puesta en marcha inesperada

7. En las siguientes situaciones, identifica cuáles son los riesgos derivados de la carga física de trabajo y qué trastorno musculoesquelético se puede generar:

a) Ángel es panadero. Prepara panes y bollería desde las cinco de la mañana a la una del mediodía, seis días a la semana. Trabaja de pie, no tiene posibilidad de sentarse. Desde hace varios meses siente dolor en el hombro.

b) Irene es trabajadora de una empresa de paisajismo. Debe llevar bloques de piedra para crear un macizo. Tiene dolores en la zona baja de la espalda.

a) Riesgo de trastorno musculoesqueléticos por la postura de trabajo que consiste en trabajar de pie toda la jornada.

El posible TME sería una tendinitis del manguito rotador del hombro.

b) Riesgo de trastorno musculoesqueléticos por manipulación manual de cargas.

Los posibles TME serían lumbalgias, ciática, hernia discal, etc.



8. Identifica en las situaciones siguientes cuáles pueden ser los factores de riesgo psicosociales:

a) Pilar trabaja por la noche desde hace quince años.

b) Daniel trabaja como operario en una cadena de montaje y siempre realiza las mismas operaciones.

c) Alina trabaja como teleoperadora. Al día atiende más de cien llamadas de la clientela.

d) Héctor trabaja en una empresa en la que se ha introducido un nuevo sistema informático para la gestión de la facturación. El sistema es complejo y no han recibido formación sobre cómo funciona.

e) María lleva años trabajando como administrativa. Últimamente está muy desanimada porque, a pesar de su esfuerzo, no consigue que le asignen tareas que impliquen mayor responsabilidad.

f) Pedro trabaja todos los fines de semana y no puede coincidir con su familia.

a) Factor psicosocial: Tiempo de trabajo. El factor de riesgo es el trabajo nocturno.

b) Factor psicosocial: Contenido del trabajo. El factor de riesgo es la monotonía en el trabajo, al realizar siempre las mismas operaciones.

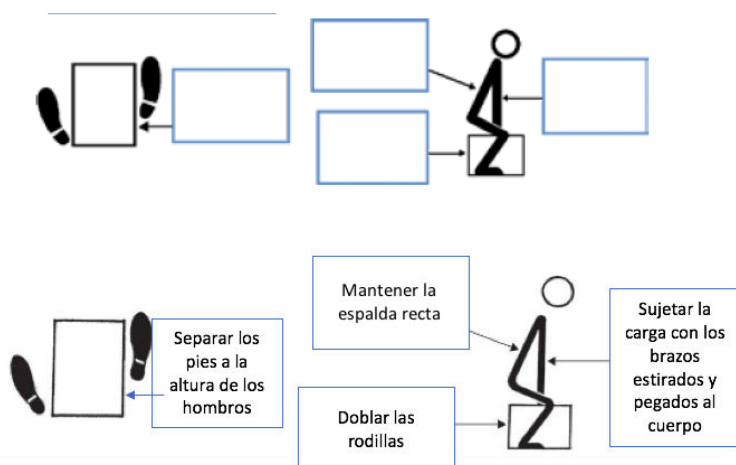
c) Factor psicosocial: Carga y ritmo de trabajo muy elevado. El factor de riesgo es un ritmo muy elevado de trabajo. La solución sería una mayor y mejor planificación del trabajo, e incorporar más trabajadores.

d) Factor psicosocial: Desarrollo profesional. El factor de riesgo es la insuficiente capacitación o formación para realizar el trabajo.

e) Factor psicosocial: Desarrollo profesional. El factor de riesgo es el estancamiento profesional y la falta de promoción.

f) Factor psicosocial: Interacción casa-trabajo. El factor de riesgo es el conflicto de exigencias, al no poder atender su vida familiar por el trabajo.

9. Completa la imágenes con las pautas para mover de manera correcta una carga.





10. Señala cuál es la posición correcta y explica por qué.



Imagen 1: La posición correcta corresponde a la segunda ilustración, en la que el trabajador dobla las piernas y tiene la espalda recta para levantar la carga del suelo.

Imagen 2: La posición correcta corresponde a la primera ilustración, en la que la trabajadora tiene la espalda recta y pegada al respaldo de la silla y los pies pegados al suelo.

11. Blanca trabaja como auxiliar de enfermería en un hospital y actualmente está de baja médica por ansiedad. Desde que entró un nuevo supervisor, hace un año, le cambian turnos y horarios de manera imprevista, y le asignan los peores trabajos. Cuando ha preguntado la razón, su supervisor le ha respondido que la culpa es suya por no saber trabajar mejor y que de seguir así será despedida. Determina si se dan los elementos para poder hablar de acoso laboral en el trabajo.

Según el INSST es acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Para determinar si existe acoso psicológico en el trabajo se debe comprobar que se dan los siguientes componentes:

Conductas de violencia psíquica	Debe haber actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.
Existencia de una parte acosadora y una acosada	Debe existir una parte acosadora y las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.
Frecuencia o duración de los actos de acoso	Debe producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores, y de manera prolongada.



Solucionario

Tipo de relación asimétrica de poder	Debe existir una asimetría de poder (formal, por dependencia jerárquica, o informal, por posición de liderazgo, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.).
En el marco de una relación laboral	Debe producirse el acoso dentro del marco de una relación laboral.
Existencia de una situación de riesgo para la salud	Debe generarse un riesgo para la salud de la persona acosada.

Todos los requisitos se dan en el caso planteado:

Conductas de violencia psíquica.	Existen actos de abuso de autoridad (ver conductas en el Diario de incidentes del APT del INSST).
Existencia de una parte acosadora y una acosada	Existe una parte acosadora (el supervisor) y una acosada (Blanca).
Frecuencia o duración de los actos de acoso	Se produce de manera reiterada desde hace un año.
Tipo de relación asimétrica de poder	Existe una dependencia jerárquica.
En el marco de una relación laboral	Existe una relación laboral.
Existencia de una situación de riesgo para la salud	Se da un cuadro de ansiedad.

TABLA 1: TIPO DE CONDUCTA	Código
Me hablan a gritos.	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente.	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.).	3
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.	10

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Acosopsicologico+en+el+trabajo+Diario+de+incidentes/51917f32-fb64-408d-88be-7bba9df477ca>



De camino al mundo laboral

Seguramente te habrás sentido estresado más de una vez o hayas oído de alguien que ha sido acosado en el trabajo.

Las nuevas formas de organización laboral han supuesto la aparición de nuevos riesgos profesionales que se suman a los tradicionales. Hay que estar preparado para actuar.

Objetivos

- **Conocer los riesgos laborales emergentes derivados de la organización del trabajo.**
- **Identificar los factores de riesgo psicosocial.**
- **Saber cómo se debe trabajar en entornos con pantallas de visualización de datos.**

Tareas

1. El teletrabajo, que se ha impuesto en los últimos tiempos como una nueva forma de organización del trabajo, entraña una serie de riesgos para las personas trabajadoras que lo ejercen.

Consulta los siguientes documentos y analiza cuáles son los principales riesgos laborales que genera. A continuación, elabora un decálogo con pautas que deberían seguir las personas que trabajan en esta modalidad.

<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007978.pdf>

<http://bit.ly/3bZRFcq>

<http://bit.ly/3o5Lu8Z>

<http://bit.ly/3rzbT0S>

Respuesta abierta. En la actualidad, y especialmente a partir del confinamiento debido a la pandemia de COVID, muchas personas trabajadoras prestan sus servicios desde su domicilio o teletrabajan de manera ya sea total o parcialmente.

Es una nueva realidad que puede tener repercusiones en la salud de las personas trabajadoras a consecuencia de largas jornadas de trabajo sedentario, la falta de ejercicio físico, el trabajo en soledad, los difusos límites entre el trabajo remunerado y la vida privada.

Tras la consulta de los documentos propuestos los alumnos y alumnas deben identificar los riesgos de esta modalidad de trabajo, que son principalmente los siguientes:



Solucionario

- Trastornos musculoesqueléticos, por la posturas adoptadas o bien por los equipos de trabajo.
- Fatiga visual, por el uso de pantallas de visualización de datos que pueden generar molestias oculares.
- Riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo.

Algunos de los factores psicosociales susceptibles de generar riesgos son:

Factores psicosociales que el teletrabajo configura y transforma y cuando se materializan pueden convertirse en factores de riesgo

1. Tiempo de Trabajo

- Prolongación de la jornada de trabajo.
- Trabajo en horarios inusuales.
- Comunicación compulsiva.
- Conexión permanente.

2. Autonomía

- Aparente y no real: exceso de control impersonal.
- Incremento de los ritmos de trabajo.
- Incremento de la sensación de urgencia: alterar la programación prevista.

3. Carga de trabajo cuantitativa

- Permanente entrada de comunicaciones (interrupciones) que se pueden convertir en un incremento de la carga de trabajo.
- Inadecuado dimensionamiento de la carga de trabajo, por exceso y por defecto.

4. Carga de trabajo cualitativa

- Dificultad para compartir dudas y problemas.
- Atención elevada, frecuentes interrupciones, multitareas: reducción de la concentración - incremento de errores.

5. Demandas Psicológicas

- Dificultad para concentrarse por: sobreesposición a las TIC, el entorno en teletrabajo, la multitarea...
- Incrementadas por: sobreenformación, aprendizaje continuo en el uso de las TIC, alargar la jornada de trabajo, etc.

6. Variedad / Contenido

- Exposición a tareas fragmentadas, monótonas, rutinarias y poco estimulantes.
- El mayor aislamiento puede provocar recibir menos información y *feedback*; reducción del sentimiento de grupo = < participación en el trabajo.

7. Participación / Supervisión

- La no presencialidad entendida como invisibilidad = > aislamiento.
- Inadecuados procedimientos de coordinación y supervisión del trabajo y de las personas.
- Supervisión realizada y gestionada en parte o total por algoritmos o Inteligencia Artificial = > de la despersonalización.

8. Interés por el trabajador / Compensación

- Trabajo sin contacto directo frecuente = > desvinculación.
- Falta de actividades formativas específicas de teletrabajo o uso de TIC.
- Supervisión exclusiva mediante cuantificación = valoración impersonal y reconocimiento insuficiente.

9. Desempeño de Rol

- Sobrecarga del rol laboral frente al desempeño del rol familiar y personal.
- Ambigüedad de rol facilitada por el uso intensivo de TIC y falta de contacto directo con el resto de la plantilla y mandos.
- Conflicto de rol por falta de habilidades para desempeñar las funciones a distancia.

10. Relaciones y Apoyo Social

- Reducción de las interacciones sociales = dificultad para obtener apoyo social.
- Comunicaciones basadas en las TIC = > aislamiento social.
- Falta de contacto directo frecuente = pérdida de espontaneidad y de relaciones informales.

11. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Falta de control riguroso sobre la carga el ritmo y el tiempo de trabajo, la hiperconectividad, la flexibilidad horaria, la permanente disponibilidad, etc.
- Inexistencia de políticas adecuadas de desconexión digital.
- Desconsideración de variables como la edad y el género.

12. Equipos de trabajo / medioambiente

- Problemas técnicos o de conectividad = falta de autonomía y control.
- Dificil acceso al personal informático.
- Desconsideración de la variable género.
- Espacio de trabajo y dispositivos o equipos ergonómicamente inadecuados

CONCLUSIÓN

El futuro del teletrabajo dependerá de la capacidad de generar condiciones de trabajo adecuadas. Para ello es fundamental concebir la gestión del personal en teletrabajo como un elemento más del sistema de gestión de la PRL en la organización. De este modo, se puede hacer un uso preventivo adecuado de las diferentes políticas o convenios que se implanten en la organización, como el acuerdo del ADT (acuerdo de teletrabajo), la política de desconexión digital, el protocolo de acoso laboral, etc. además de las medidas preventivas específicas en materia de riesgos psicosociales.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por: Silvia Termerón Cuadrado. Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (CNVM)

Agradecimiento: David Carmona Fernández, Diagrama, Diseño gráfico y editorial.

NPO (en línea): 118-23-019-9



CAR. 175.1.23

Bibliografía:

- INSHT. Pérez Bilbao, Jesús y otros. Teletrabajo: criterios para su implantación. Nota Técnica de Prevención nº 412. Madrid: INSHT; 1996.
- INSHT. Pérez Bilbao, Jesús y otros. Teletrabajo. Nuevas perspectivas en la organización del trabajo. Madrid: INSHT; 1997.
- INSSEB. Manzano Santamaría, Noemí. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. Nota Técnica de Prevención nº 1122. Madrid: INSSEB; 2018.
- INSSEB. Manzano Santamaría, Noemí. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. Nota Técnica de Prevención nº 1123. Madrid: INSSEB; 2018.
- INSST. Orofino Vega, Pablo y Notario González, Isabel. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Madrid: INSST; 2021.
- INSST. Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo. Madrid: INSST; 2022.



2. Más del 50 % de las personas trabajadoras europeas consideran que el estrés es un riesgo común en sus lugares de trabajo. Este trastorno se relaciona con cerca de la mitad de las jornadas laborales perdidas.

En grupos, investigad sobre este riesgo psicosocial y elaborad una presentación que incluya:

- a) Concepto.**
- b) Factores de riesgo.**
- c) Efectos en las personas.**
- d) Medidas preventivas.**

Podéis utilizar los siguientes recursos:

<http://bit.ly/39UMIic>

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eguide_stress_SPANISH.pdf

Respuesta abierta. Los alumnos y alumnas deben realizar una presentación utilizando cualquier herramienta, como por ejemplo PowerPoint. Deben tratar los siguientes aspectos del estrés.

1.CONCEPTO

El estrés laboral es el estado experimentado por las personas cuando perciben que hay un desequilibrio entre las exigencias a las que están sometidas por su trabajo y los recursos físicos y mentales de los que disponen para hacer frente a dichas exigencias.

El estrés es un desequilibrio percibido entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta del individuo, bajo unas condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas.

2. FACTORES DE RIESGO

Los factores que pueden provocar riesgo de estrés y otros problemas de salud en el trabajo son perfectamente conocidos. Se denominan riesgos psicosociales. Otras guías para la evaluación del estrés y de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo pueden presentarlos de una forma ligeramente diferente o dar más o menos importancia a determinados factores, aunque en términos generales se pueden resumir como:

- Exigencias excesivas. Exigencias excesivas o exposición a riesgos físicos.
- Falta de autocontrol/autonomía. Tener un poder de decisión muy limitado sobre el modo en el que se realiza el propio trabajo.
- Apoyo inadecuado. Tener un apoyo insuficiente por parte de la dirección o de los compañeros.
- Relaciones deficientes (incluyendo acoso). Estar sometido a comportamientos inaceptables, incluyendo acoso o violencia.
- Conflicto o falta de claridad de roles. No comprender roles y responsabilidades.



Solucionario

- Gestión deficiente de los cambios. No estar implicado ni informado de los cambios organizativos.
- Violencia por parte de terceros. Ya sea verbal o física, o la amenaza de violencia.

Estos factores pueden combinarse. Por ejemplo, se ha demostrado que es más probable que una persona sufra estrés si está sometida a unas exigencias excesivas y tiene poco control sobre cómo afrontarlas.

3.EFECTOS EN LA PERSONA

El estrés no es una enfermedad, pero tiene repercusiones sobre el modo de pensar y sentir de los trabajadores, así como en su comportamiento en el trabajo. Es importante reconocer estas señales lo antes posible, ya que en el caso de prolongarse esta situación, podría derivar en un problema de salud física o mental. Por ejemplo, las preocupaciones laborales pueden provocar que una persona trabajadora tenga dificultades para dormir. Si esta situación se prolonga en el tiempo, puede generar deterioro y provocar una enfermedad. Entre las posibles reacciones se incluyen:

Emocionales. Un trabajador puede mostrar cambios emocionales, como:

- Irritabilidad.
- Ansiedad.
- Desánimo.
- Tendencia a la introversión.
- Fatiga.
- Relaciones problemáticas con los compañeros y compañeras.

Cognitivas. Tal vez observe que una persona trabajadora:

- Tiene dificultades para concentrarse.
- Tiene problemas de memoria.
- Tiene dificultades para aprender cosas nuevas.
- Tiene dificultades a la hora de tomar decisiones.
- Presenta un pensamiento negativo.

Conductuales. El estrés puede modificar el comportamiento de las personas. Algunos efectos pueden parecer triviales, pero otros pueden llegar a ser importantes. Es posible que observe que alguien:

- Adopta hábitos nerviosos, como morderse las uñas.
- Aumenta el uso de estrategias no saludables para hacer frente al estrés, como el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas.
- Tiende a retraerse.
- Muestra torpeza o negligencia (incluyendo el descuido de su persona).
- Presenta faltas de puntualidad.
- Se vuelve violento o agresivo.



Problemas de salud física y mental. Una exposición prolongada puede provocar problemas de salud física y mental. También puede reducir la inmunidad natural y hacer que seamos más propensos a sufrir otros problemas de salud. Es posible que note que:

- Una persona acude al trabajo incluso cuando no se encuentra bien.
- Aumentan las bajas laborales/ausencias más largas y/o más frecuentes.

4.MEDIDAS PREVENTIVAS

- Potenciar la comunicación rápida de cualquier problema.
- Respuesta inmediata.
- Tratamiento de cualquier problema de forma confidencial con la persona trabajadora y con cualquier otra persona implicada.
- Establecimiento conjunto de acciones.
- Establecimiento de acciones para tratar el origen del problema lo antes posible.
- Documentación de este plan de acción.
- Documentación, supervisión y modificación de los planes de acción.

3. Además del estrés y el acoso psicológico en el trabajo, existen otros tipos de riesgos laborales derivados de los factores de riesgo psicosocial.

Busca información en los siguientes enlaces y elabora un glosario con estos términos:

- a) *Burnout* o síndrome de estar quemado en el trabajo.
- b) Tecnoestrés.
- c) Acoso discriminatorio.
- d) Acoso sexual.

<https://observatorioriesgospsicosociales.com/>

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

Los alumnos y alumnas investigarán sobre los términos que se les plantean y elaborarán un glosario con estos términos.

Atención. La página del Observatorio de riesgos psicosociales ha cambiado de contenidos. Se recomienda que investiguen en la página del INSST u otras:

- a) *Burnout*: según el INSST el síndrome de burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) es un tipo concreto de estrés. Se trata de estrés laboral crónico.

Sus principales características son la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y sentimientos de despersonalización e inadecuación.

El agotamiento emocional se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento físico y psíquico en el trabajo.

La despersonalización se refiere a una serie de actitudes de aislamiento pesimistas y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol



profesional. Por ejemplo se da un distanciamiento de los compañeros de trabajo, deshumanización de las relaciones personales con los usuarios, etc.

El sentimiento de inadecuación aparece como consecuencia de una autoevaluación negativa del trabajador, que siente que las demandas del entorno laboral exceden su capacidad de respuesta.

El síndrome de *burnout* afecta especialmente a profesionales de servicios sociales, es decir profesiones asistenciales, por ejemplo del campo de la salud, que trabajan en contacto directo con usuarios de la organización.

b) *Tecnoestrés*: este término se refiere al estrés específico derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo, que conlleva efectos psicosociales negativos derivados del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Consiste en una mala adaptación para tratar con las nuevas tecnologías de manera saludable que conlleva el desarrollo de actitudes negativas o perjudiciales hacia las TIC. El tecnoestrés es un término que alberga diferentes tipos específicos de tecnoestrés, como por ejemplo la tecnoansiedad, tecnofobia, tecnofatiga o tecnoadicción.

c) *Acoso discriminatorio*: la Organización Internacional del Trabajo en 2003 define la «Violencia en el lugar de trabajo» como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

Se pueden producir procesos de exposición a distintos tipos de acoso entre ellos el acoso psicológico, el discriminatorio y el sexual.

Según el art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social, se define el acoso discriminatorio como «toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo».

d) *Acoso sexual*: en el Art. 7.1º de la LO 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se define como acoso sexual «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».

El segundo párrafo del mencionado precepto declara «constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo».

4. Ya sabemos qué es el acoso laboral, pero también debemos conocer la forma de defendernos ante situaciones de este tipo.

a) **Visualiza el siguiente vídeo e identifica las conductas que suponen acoso laboral:** <https://bit.ly/2Oa34MO>

b) **Busca información y elabora un listado de los pasos que debes dar si te encuentras en una situación de acoso.**



Puedes utilizar los siguientes recursos:

<https://bit.ly/3b9z5hc>

<https://bit.ly/3sMDwEF>

<https://bit.ly/3jq5hPC>

<https://bit.ly/380Y846>

a) En el supuesto planteado en el vídeo se observan conductas que pueden ser acoso psicológico en el trabajo o acoso moral que a su vez pueden constituir tanto acoso laboral descendente como horizontal. Para identificar estas conductas se puede utilizar el Diario de incidentes del INSST.

1. Conductas de acoso laboral descendente (se ejerce por un superior jerárquico contra una persona trabajadora):

- Se reducen responsabilidades, tareas, etc. de la persona acosada, sin justificación suficiente.
- Abuso de autoridad (se fijan objetivos inalcanzables en el trabajo, se reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo las tareas, se intimida o amenaza con degradación, despido, traslado, etc.).
- Se critica de manera constante el trabajo, se descalifica y juzgan las tareas realizadas de forma ofensiva.

2. Conductas de acoso laboral horizontal (se ejerce entre personas de la misma categoría):

- Se producen burlas, mofas y se difunden comentarios maliciosos, incluyendo cuestiones ajenas al trabajo.

b) Respuesta libre. Una propuesta de pasos a dar en caso de acoso laboral es la siguiente:

1. Reunir pruebas: es muy importante recabar toda la información y pruebas que sean posibles y válidas en derecho. Esta información puede proceder, por ejemplo, de correos electrónicos recibidos, documentos, testigos, fotografías, etc. Con toda esa información y pruebas, es necesario que la persona trabajadora, antes de interponer denuncia de los hechos, se dirija a la empresa, por escrito y dejando constancia de su recepción.

2. Poner los hechos en conocimiento tanto de la empresa como de los representantes legales de los trabajadores:

- De la empresa, la víctima del acoso laboral debe denunciar los hechos ante la propia empresa y debe hacerlo por escrito, guardando una copia en la que certifique que el documento ha sido recibido por la empresa y que, por tanto, esta tiene conocimiento de la situación que está viviendo. Cuanto más detallado sea el informe, mejor.
- Paralelamente, hay que poner los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, si es que existen, y del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, con la finalidad de que intercedan ante la misma para que se realice una adecuada investigación de los hechos y, como consecuencia de ello, se adopten las medidas necesarias y contundentes para corregir las conductas infractoras.



3. Buscar apoyo psicológico para el acoso laboral.

4. Denunciar la situación. Existen, dos vías para denunciar externamente una situación de acoso laboral o *mobbing* que incluso, y según los casos, pueden ser complementarias entre sí.

a) En primer lugar, existe la posibilidad de denunciar los hechos en vía administrativa ante la Inspección de Trabajo.

b) En segundo lugar, la vía judicial. Dentro de esta segunda vía cabrían, en hipótesis, diversas acciones legales según los daños o perjuicios causados:

- Vía penal: el acoso laboral implica delitos de coacción, agresión o amenazas. También se puede demandar a la empresa cuando esta no haya tomado medidas para prevenir o minimizar los daños causados a la víctima una vez conocidos los hechos.
- Vía de lo social: cuando el acosador sea el propio empresario, con el fin de obtener la extinción del contrato laboral y solicitar el resarcimiento por daños y perjuicios.
- Vía civil: se pueden entablar acciones de responsabilidad extracontractual contra el agresor o el empresario.
- Vía contencioso-administrativa: cuando la víctima del acoso laboral es un funcionario público y el acosador alguno de sus superiores o compañeros de trabajo.

5. Acciones ante la Seguridad Social: si el acoso laboral ha causado en la víctima una enfermedad laboral que le incapacita para trabajar, tendrá derecho a que la Seguridad Social le reconozca la pensión correspondiente. Si alguna de esas enfermedades no aparece en el listado de enfermedades profesionales (como puede suceder en el caso de depresiones o trastornos de ansiedad causados por el acoso laboral) será necesario presentar informes médicos realizados por especialistas en psiquiatría o psicología clínica.

5. Muchas personas piensan que en una oficina la persona trabajadora no corre ningún riesgo. Esto no es así: se pueden dar muchos trastornos musculoesqueléticos (TME) relacionados que ver con la posición que adoptan estas personas.

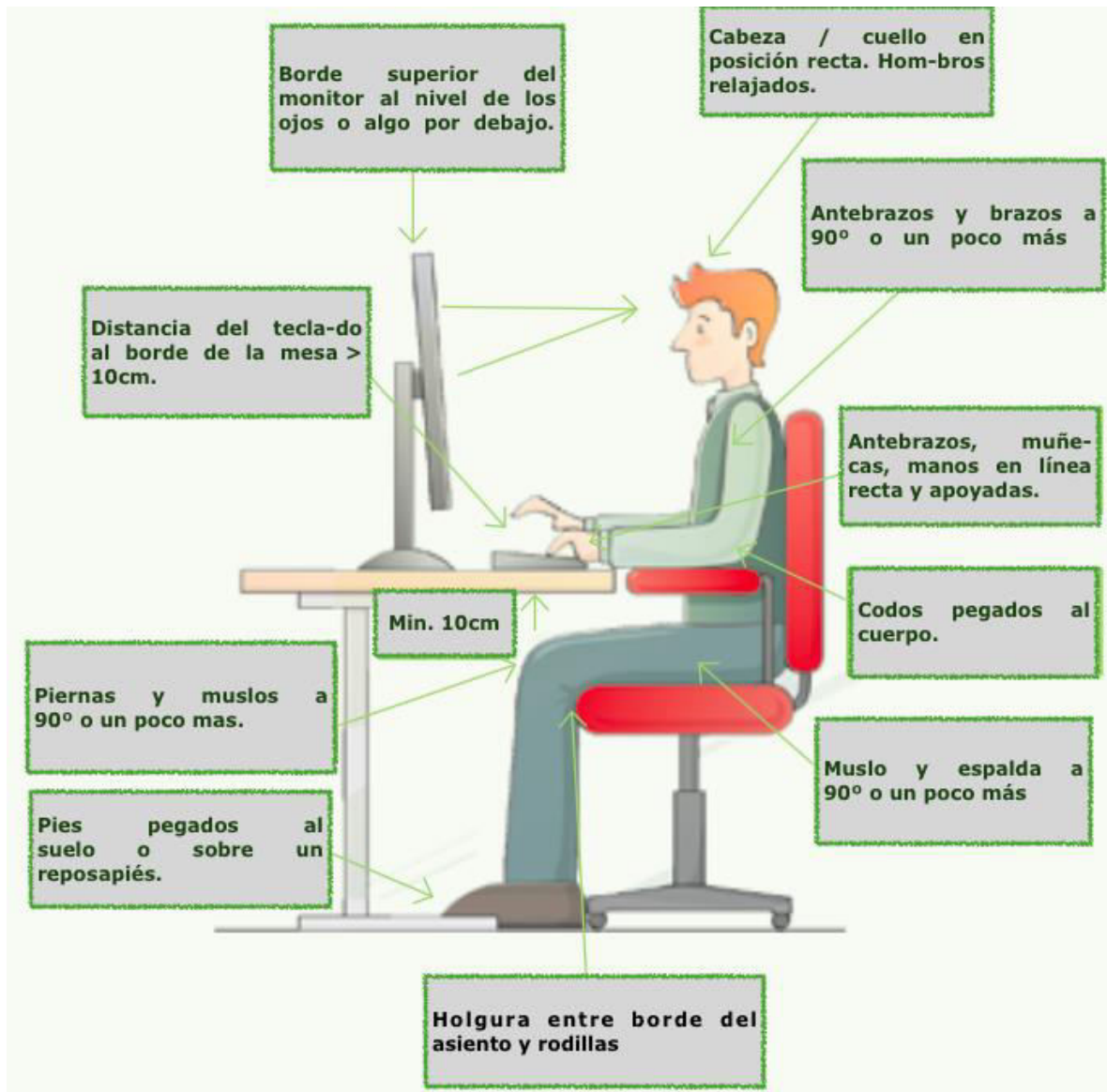
Consulta los siguientes recursos y completa la imagen de manera que refleje cómo tenemos que colocarnos delante de un ordenador (posición del cuerpo y distancias recomendadas para mantener una postura saludable).

<https://bit.ly/3sMSf3g>

<https://bit.ly/39WXVz4>

<https://bit.ly/361Wuhp>

Respuesta abierta. Con los recursos propuestos u otros que sugiera el o la docente se completará la figura de la tarea.



6. Para prevenir los TME derivados del uso de equipos informáticos es recomendable llevar a cabo prácticas saludables.

En parejas, practicad cómo hacer los estiramientos para evitar los TME:

<https://bit.ly/3qIUhzx>

<https://bit.ly/39V4inq>

Respuesta abierta. Los alumnos y alumnas practicarán en clase individualmente o en parejas los ejercicios que se proponen en los vídeos.