

RIESGOS PSICOSOCIALES

ante una nueva realidad laboral por la crisis del Covid-19

CCOO de Castilla-La Mancha ha elaborado una guía -que pretende ser una herramienta práctica y de utilidad para los trabajadores y trabajadoras-, para informar sobre los diferentes riesgos psicosociales que se derivan del coronavirus, así como ofrecer una serie de pautas y recomendaciones sobre cómo deben actuar las personas trabajadoras y sus empleadores/as para prevenir estos riesgos y para proteger la salud laboral.

La pandemia del coronavirus ha tenido un importante impacto sobre el mundo del trabajo, provocando cambios en la organización y en los ritmos de desarrollo del mismo, lo que indudablemente repercute en la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. El Covid-19 además de suponer una amenaza para la salud pública también lo es para la salud laboral.

Esta epidemia, también con un marcado carácter psicológico, ha generado en el ámbito laboral situaciones de estrés, de preocupación, de miedo al contagio o de incertidumbre entre la clase trabajadora, explica la secretaria regional de Política Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM, Raquel Payo, quien advierte que el coronavirus entraña una serie de riesgos psicosociales a los que se debe prestar una especial atención.



El coronavirus entraña una serie de riesgos psicosociales a los que se debe prestar una especial atención.

Se entiende por riesgos psicosociales las condiciones de trabajo, derivadas de la mala organización del mismo, que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.

El objetivo de esta publicación, -que pretende ser una herramienta práctica y de utilidad para los trabajadores y trabajadoras-, es informar sobre los diferentes riesgos psicosociales que se derivan del coronavirus, así como ofrecer una serie de pautas y recomendaciones sobre cómo deben actuar las personas trabajadoras y sus empleadores/as para prevenir estos riesgos y para proteger la salud laboral.

#CCOOntoDíaADía luchando frente al Covid-19

¿CUALES SON LOS EFECTOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE ESTA PANDEMIA?

Los cambios laborales producidos como consecuencia de la declaración del estado de alarma, han supuesto un aumento de los riesgos psicosociales afectando a los siguientes factores:

CARGA DE TRABAJO. En algunos sectores se ha visto mermada, mientras que otros han visto desbordada su actividad.

TIEMPO DE TRABAJO. Para reducir la exposición al contagio del Covid-19 en muchos centros de trabajo se han adaptado las jornadas, reduciéndolas y /o cambiando turnos.

COMUNICACIÓN. Los rumores y las comunicaciones no oficiales generan incertidumbre entre las plantillas.

DOBLE PRESENCIA/CONCILIACIÓN. Entre las medidas

decretadas en el estado de alarma están los cierres de centros educativos y sociosanitarios, por lo que muchos trabajadores y trabajadoras, que están teletrabajando como medida preventiva para disminuir el riesgo al coronavirus, están teniendo que compatibilizar su trabajo con tareas de cuidado de menores o personas dependientes lo que puede generar situaciones de estrés.

DESARROLLO PROFESIONAL. La crisis por el Covid-19 está provocando una crisis económica que lleva aparejada inestabilidad en los puestos de trabajo (ERTES, despidos).

RELACIONES PERSONALES. Estas pueden verse afectadas, pues existe una paranoia social por miedo al contagio que se traslada al centro de trabajo y en ocasiones se produce un estigma social hacia las personas que han contraído el coronavirus.



La pandemia del coronavirus ha tenido un importante impacto sobre el mundo del trabajo, provocando cambios en la organización y en los ritmos de desarrollo del mismo, lo que indudablemente repercute en la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TELETRABAJO

Merecen una mención especial los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo. Estamos ante una pandemia mundial en la que algunas organizaciones y empresas han optado por implantar el teletrabajo, de modo que muchos trabajadores y trabajadoras desempeñan sus labores profesionales desde casa.

¿Qué riesgos psicosociales se derivan del teletrabajo?

SOBRECARGA DE TRABAJO. Las personas que teletrabajan a menudo perciben que la cantidad de trabajo que les es demandada les sobrepasa, teniendo como consecuencia un aumento de la tensión y la aparición de estrés psicológico.

TIEMPO DE TRABAJO. Cuando no se fijan rutinas para teletrabajar los horarios se convierten en impredecibles, afectando a los ritmos biológicos.

EXCESO DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS. El teletrabajo lleva aparejado el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, las cuales están en constante evolución lo que hace que muchas personas trabajadoras tengan dificultades para adaptarse

a estos cambios desde sus casas, provocando situaciones de estrés, ansiedad, etc.

AUSENCIA DE RELACIONES INTERPERSONALES. Debido al aislamiento producido por la modalidad de trabajo.

AUSENCIA DE LIDERAZGO. Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compa-

ñeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO. Las demandas familiares pueden interferir en el correcto desarrollo de la jornada laboral con más intensidad al estar desarrollándose desde casa.



El teletrabajo ha tomado un carácter preferente ante la pandemia del coronavirus. Cuando pase esta crisis sanitaria, se mantendrá o no esta nueva forma de trabajar, lo que está claro es que si el teletrabajo ha venido para quedarse, debe desarrollarse con ciertas garantías y ha de estar regulado en cuanto a respeto de la jornada laboral, derecho a la desconexión o en lo que respecta a la seguridad y salud laboral.

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS EN LA SALUD PSICOSOCIAL DE PERSONAS QUE TELETRABAJAN?

ADICCIÓN AL TRABAJO. Consecuencia de la cercanía, accesibilidad e inmediatez del puesto del trabajo, hay personas que no desconectan y tienden a trabajar durante largas jornadas produciéndose una sobrecarga laboral.

TRASTORNOS EMOCIONALES Y PSICOLÓGICOS. La persona que teletrabaja puede sentirse desplazada por la falta de socialización, lo que conlleva una sensación de falta de integración. Esto genera ansiedad, irritabilidad o estados depresivos originados por la fatiga mental por la sensación de aislamiento.

BAJO SENTIDO DE PERTENENCIA CON LA ORGANIZACIÓN. Debido a la ausencia de relaciones interpersonales y liderazgo positivo.

TECNOESTRÉS. El uso de las nuevas tecnologías y de la hiperconectividad digital (video-reuniones, saturación de correos electrónicos, manejo de documentos digitales) puede generar nuevos fenómenos conocidos como tecnoestrés, tecnoansiedad o tecnoadicción.

- **SEDENTARISMO.**

- **TRASTORNOS DEL SUEÑO.** En relación a la alteración horaria y de los ritmos biológicos



RECOMENDACIONES PARA PROTEGER LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Trabajar en casa como lo haríamos en nuestro lugar de trabajo. Crear una rutina diaria, manteniendo horarios regulares de inicio y fin de jornada.

- Disponer de un espacio adecuado para trabajar, procurar que este se encuentre aislado del resto de la vivienda para evitar interrupciones.

- Mantener el contacto con nuestros compañeros/as de trabajo.

- Aprender a separar las obligaciones laborales, de las personales y de los ratos de ocio.

- Hacer pequeñas pausas para estirar nuestros músculos y articulaciones.

- Contar con el apoyo de quienes conviven con nosotros, siendo imprescindible que la familia respete nuestros espacios de trabajo.



¿CÓMO PODEMOS ACTUAR PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE SE DERIVAN DEL COVID-19?

CONOCER EL PROBLEMA. Las empresas deben informar y formar a sus plantillas sobre la enfermedad y sus efectos.

PROTEGER. Se deben adoptar medidas preventivas adecuadas en función de los riesgos de cada puesto de trabajo, contando para ello con la supervisión del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

EMPATIZAR CON LAS Y LOS TRABAJADORES Y NO ESTIGMATIZAR. Se deben normalizar comportamientos y buscar el apoyo de compañeros/as. No estigmatizar a las personas que han sufrido la enfermedad, las cuales no pueden estar expuestas a la marginación, pues esto genera un clima tóxico. No se deben fomentar rumores. Ante la ansiedad y la preocupación, lo mejor es el cumplimiento de las medidas preventivas.

ORGANIZAR EL TRABAJO, a través de:

- La dotación de recursos adecuados.
- El reparto de cargas de trabajo.

- La fijación de plazos.
- El establecimiento de nuevos procedimientos.
- Facilitar la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

COMUNICACIÓN

- Buscar apoyo entre compañeros/as o personas más cercanas compartiendo la situación.
- Aprovechar descansos para desconectar.
- Evitar la sobreinformación.



¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE PROPORCIONAR LA EMPRESA A LAS Y LOS TRABAJADORES?

- Los cambios que se van a producir en la empresa. Para ello, se debe contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras.
- Los procedimientos de trabajo que se mantienen y las modificaciones sobre la forma habitual de trabajo.
- La situación global de la empresa; nuevos horarios, turnos de trabajo, teléfonos de asistencia, servicios prestados, etc.
- El procedimiento de la empresa en relación con la situación contractual de las y los empleados.
- Las recomendaciones que establezcan las instituciones y organismos oficiales.

ATENDER LA SALUD PSICOSOCIAL

Los empleadores/as deben atender a la salud psicosocial de las personas trabajadoras facilitando algunas recomendaciones:

- En materia sanitaria, ofreciendo información sobre las medidas recomendadas por fuentes oficiales y fiables.
- Para gestionar el impacto emocional.
- Para conocer el estrés y cómo hacer frente a él.
- Para promover el bienestar emocional.
- Relativas al diseño del puesto de trabajo.