

TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Margarita Cabrejas Artola
Graduado Social, Master Oficial Universitario en Prevención de Riesgos
Laborales por UNIR

Nuestro cuerpo es la expresión física de los pensamientos, sentimientos y emociones y es el depositario de todas y cada una de nuestras experiencias desde el despertar de la vida.

Jonh Ivarleck

1. MARCO CONCEPTUAL DEL TELETRABAJO

Teletrabajar, no es sólo trabajar a distancia, utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo (Thibault, 1998), p. 211).

1.1 Definiciones y nomenclaturas

Existen muchas formas de designar el trabajo fuera del espacio habitual de la organización. De entre las más comunes están: Teletrabajo, telenetworking o telework, en Europa o telecommuting y Mobile Worker, en los EEUU.

Uno de los aspectos que muchos autores consideran importante, es el cambio que supone llevar el trabajo al trabajador, en vez de llevar el trabajador al trabajo. Hay dos elementos esenciales a tener en cuenta, para explicar qué se entiende por Teletrabajo.

La interpretación etimológica de la palabra "Teletrabajo" la encontramos en la raíz griega de su palabra:

El prefijo tele-que proviene del término griego "telos" (a distancia)-indica que el Teletrabajo, es trabajo realizado fuera del centro físico del trabajo habitual, donde se ubica el empleador.

El segundo elemento esencial lo constituye el hecho, de que por Teletrabajo, no se entiende sólo trabajo a distancia, sino que engloba también en su significación, un uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación.

1.2 Alcance

Distintas definiciones del término teletrabajo.

Se entiende por "Teletrabajo", como una forma de trabajo flexible que capacita a los empleados para acceder a sus actividades laborales, desde

localizaciones distintas y remotas, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Esto exige además de una cualificación profesional, un dominio de las nuevas tecnologías, como el ordenador, los smartphones y en general el hard y el soft, existentes al efecto, ya que éstas serán sus herramientas de trabajo.

Esta denominación tiene distintos significados y contenidos:

Según Eurofound se define el Teletrabajo: "El Teletrabajo, como una forma de organización y/o de realizar el trabajo, utilizando la tecnología de la información, en el marco de un contrato de trabajo/relación, donde se realiza el trabajo, que también podría llevarse a cabo en las instalaciones del empleador, alejándose de los locales de forma regular".

Según el Acuerdo Marco Europeo define "el Teletrabajo, como un tipo de prestación, que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación on line con el empleador y/o con el cliente, y se realiza desde lugares remotos o alejados de la empresa u organización, con la que se tiene vínculos contractuales". El contenido de este acuerdo gira en torno a tres ejes fundamentales:

El objetivo de mantener un justo equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en la organización del trabajo.

La idea de compatibilizar, la vida familiar con la vida laboral de los trabajadores.

La mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

Según UNICE /UEAPME, establece la distinción del Teletrabajo, en función de los trabajadores, que desde el inicio, son directamente teletrabajadores o aquellos que lo utilizan, como una forma flexible en función de las circunstancias.

Según un estudio de ENTER (iebusinessschool), entiende el "trabajo virtual", como una forma de trabajar, en la que algunos miembros de la organización, trabajan de forma no presencial, bien a través del teléfono, email, redes sociales, pero no necesariamente desde el hogar familiar.

Se entiende por "Trabajo Flexible" como una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador de la empresa, durante una parte significativa de su horario laboral. También a esta acepción se la denomina "Telecommuting o "Mobile Worker", en los EEUU. El empleado realiza su trabajo de manera regular, entre la casa y la oficina, con distintos entornos: el lugar de trabajo en la oficina, puede no ser fijo, como el hotdesking (que consiste en compartir la mesa de despacho entre varios trabajadores, ya que las pocas horas de ocupación, no justifican el mantenimiento de un lugar

fijo) o el sistema de hotelling (según el cual la mayor parte del espacio, salas de reuniones, no sólo se comparten sino que han de reservarse).

Se entiende por Movilidad/Trabajo en movilidad (Mobile workers), como una forma de organización del trabajo, que consiste en que el teletrabajador decide dónde quiere trabajar, mediante la utilización de medios y soportes tecnológicos, como PC, tablets, smartphones, etc. Se conectan a la oficina desde cualquier sitio, con conexión internet y reciben la información, permitiendo realizar su trabajo diario. Estos son trabajadores que se han convertido en móviles, debido a la reorganización empresarial y las oportunidades ofrecidas por la tecnología.

Y por último encontramos el Teletrabajo en una sede remota a la que se llama habitualmente "oficina satélite". Esta es una unidad separada, conectada electrónicamente con la sede principal, donde se realizan algunas actividades, que pueden ser desarrolladas de forma independiente. Se incluyen en esta categoría los llamados "call centres".

2. SALUD Y TRABAJO

El concepto de salud es bastante amplio; algunos autores han pretendido definirlo de tal modo que abarque la mayor cantidad de variables posibles. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), lo ha definido como un estado de bienestar físico, mental y social y no únicamente como la ausencia de enfermedad; así mismo, este concepto se ha relacionado con el ámbito sociocultural, en cuanto a la disponibilidad o efectos que se producen en las personas con respecto a los recursos que ofrece la sociedad (Núñez et al., 2010).

En este sentido, vale la pena mencionar a García, Benavides y Ruiz (1997), quienes indican que las diferencias en los estratos sociales determinan en gran medida los estados de salud de las personas, dependiendo del nivel educativo, los trabajadores están expuestos a diferentes factores de riesgo, además de que los ingresos económicos les permiten o; por el contrario, les impiden acceder a diferentes servicios de salud. De igual forma, Berlinger (como se citó en Nuñez et al., 2010) enmarca el concepto de salud en el acceso que pueden tener las personas a atención médica, las condiciones en que realizan su trabajo, la adecuada nutrición y las condiciones de su vivienda. Todos estos aspectos hacen parte de la condición social y; por ende, se relacionan con el factor económico.

Lo anterior se relaciona con lo expuesto por autores como García, Benavides y Ruiz (1997); Alonso y Cifre (2002), quienes reportan cómo las condiciones socioeconómicas de los individuos determinan los hábitos de alimentación, el

lugar donde viven y los hábitos de autocuidado, como hacer ejercicio, entre otros.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo(OIT,1999)define el trabajo como una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, crecimiento económico y desarrollo de las personas. Esta definición se complementa con la expuesta por Chavarro y Cadena(2011), quienes asocian el trabajo con aspectos como actividad física o mental encaminada a elaborar o transformar conocimientos, bienes y/o servicios, orientados a satisfacer determinadas necesidades de la sociedad.

Por otro lado, autores como García et al. (1997) concluyen que el trabajo puede llegar a representar un factor positivo , en la salud de las personas, pues al ser retribuido económicamente, puede lograr su autorrealización. Así, el trabajo no sólo contribuye al desarrollo individual,sino al de la comunidad, y a la vez, permite establecer vínculos personales y redes de apoyo social. Lo anterior, según estos mismos autores, implicaría que las personas que tienen una vida laboral activa, presentan mejores condiciones de salud.

Estos mismos planteamientos ya habían sido expuestos por Peiro y Prieto (1996), quienes concluyeron que el trabajo, más allá de garantizarle al individuo una fuente económica para su supervivencia, comodidad y control, le facilita su realización personal y es en sí mismo una fuente de identidad. Además, le brinda al individuo la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas. Así mismo, desde el punto de vista social, los autores mencionados concluyen que el trabajo le transmite al individuo normas, creencias y expectativas sociales, le proporciona estatus, prestigio, poder y control, así como la posibilidad de establecer relaciones sociales, entre otros.

Sin embargo, si el trabajo representa un área de ajuste importante para el individuo ya que le permite tener acceso a mejores condiciones de salud, vale la pena preguntarse: ¿En qué momento se rompe la relación positiva que debería darse entre estos dos conceptos? ¿Por qué el trabajo puede llegar a convertirse en un factor de riesgo? ¿Por qué la exposición al trabajo aumenta las probabilidades de que el individuo sufra un evento de condiciones negativas?.

Es a partir de los planteamientos anteriores en donde la salud ocupacional, denominada en la actualidad “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST” (Ley 1562, 2012), empieza a jugar un papel fundamental en la creación de condiciones de trabajo adecuadas para el trabajador. De acuerdo con lo expuesto por la OIT (1948), el objetivo de la salud ocupacional es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora. De hecho, a través de actividades de promoción y prevención, que deben incluirse también en el teletrabajo, se logran disminuir los efectos

negativos que podría llegar a tener el trabajo en la salud del trabajador.

Ahora bien, si se parte del concepto o expuesto por Sierra (2009), en cuanto a que uno de los aspectos más determinantes en la prevención de los factores de riesgo, la promoción de la salud y la intervención, depende de la capacidad de la organización para alinear los procesos de gestión de la seguridad en el trabajo con los de gestión humana, es indispensable que las áreas encargadas de la misma esquematicen modelos integrales para lograr que su gestión incluya a las personas en la modalidad de “teletrabajo”.

Estos conceptos, también planteados por Fernández-García (2007), representan uno de los retos más importantes para los psicólogos, pues al contar con procesos debidamente diseñados para este fin, el teletrabajo tendrá un impacto directo en la salud y en la calidad de vida de los colaboradores.

3. SEGURIDAD Y SALUD

En lo referente en materia de seguridad y salud, viene recogido en el Art.13.4 ET: "Los trabajadores a distancia tienen el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo", sin perjuicio de eventuales necesidades de adaptación al lugar de trabajo elegido por el teletrabajador y, en especial, de la inevitable implicación del teletrabajador en el cuidado de su seguridad y salud cuando trabaje en su propio domicilio. (Rosario Carmona profesora de derecho del trabajo de la UMH. Tema 4 UD II. Pág.30 2015). En este sentido, la doctrina científica (Thibault Aranda , "El teletrabajo", pág 168. 2000) señala que el empresario es el responsable de la exigencia de seguridad, así como los riesgos que conlleva los teletrabajadores de la empresa (art 14.2LPRL) pero que al teletrabajador también le corresponde ser diligente en sus actuaciones, ejecutando correctamente el material con el que desarrolla su actividad laboral. Es necesaria la colaboración del teletrabajador para que el empresario acceda al lugar donde tiene lugar la prestación para poder adaptar el lugar a las exigencias de la LPRL. La doctrina judicial en este sentido ha resuelto en la sentencia de la audiencia nacional de 31 de mayo de 2004 que: "conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral y el del trabajador a su intimidad personal y familiar y su domicilio, no pudiendo aquél acceder personalmente al domicilio del trabajador sin el consentimiento de éste, por lo que será necesario consensuar, caso por caso, los días, horas, frecuencia, duración o zona de la visita.

Mediante la exigencia de formalización escrita del contrato y su depósito, puede exigir el teletrabajador las medidas de seguridad y salud. Por ejemplo, diversos convenios colectivos han previsto la necesidad de adaptar la pantalla

del PC y el asiento para que la visión sea horizontal con respecto a aquella, o que el espacio de la actividad laboral sea suficiente para permitir movimientos y cambios.

Otras medidas de prevención de riesgos laborales son: La protección de documentos, sistemas contra incendios y que el asiento sea graduable y giratorio.

La empresa responde de los medios de producción y de las condiciones ambientales, al igual que con los trabajadores que se encuentran en los locales de la empresa. Antes de la incorporación al trabajo, el empresario deberá informar al trabajador de los riesgos del trabajo función, y de las medidas y actividades de protección, evaluación y prevención que hay que adoptar, así como comprobar que el teletrabajador posea la formación teórica y práctica en materia de prevención necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar (Art 3 y 5, RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización).

A la inspección de trabajo y seguridad social le corresponde ejercer, entre otras funciones, la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social en cualesquiera "lugares en que se ejecute la prestación laboral"(art 4.1 de la ley 42/1997, ordenadora de la inspección de trabajo y seguridad social) por cualquier persona física o jurídica, pública o privada y a las comunidades de bienes, por tanto, también a los teletrabajadores por cuenta ajena o propia.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO, EMPRESA REPSOL.

4. Prevención de riesgos: visitas al domicilio

La salud y la seguridad de sus empleados es una prioridad para Repsol, que tiene la obligación de garantizarlas, en la medida de lo posible, tanto en las oficinas o centros de trabajo, como en el domicilio cuando estén en horas de Teletrabajo. Para cubrir esta necesidad el área de Prevención de Riesgos Laborales realiza una evaluación de riesgos en los domicilios de los empleados.

Dicha evaluación se lleva a cabo durante una visita al domicilio del teletrabajador por parte de un técnico en materia de prevención de riesgos, y en ella, se analizan diferentes factores como el mobiliario, el entorno y lugar de trabajo.

Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión a internet y a la red de la empresa, se debe contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo.

En lo que respecta a la Salud y Seguridad en el trabajo, el Acuerdo Marco Europeo establece que:

Es responsabilidad de la empresa la protección de la salud y seguridad del teletrabajador, de acuerdo con la legislación nacional y con el convenio colectivo de aplicación.

La empresa debe informar al teletrabajador sobre sus políticas de salud y seguridad, y éste debe adoptar estas políticas correctamente.

Los representantes de la empresa y de los trabajadores, y las autoridades competentes, tienen derecho a acceder al lugar de Teletrabajo dentro de los límites de la legislación vigente. Cuando el lugar de Teletrabajo es el propio domicilio, este acceso está sometido a notificación previa y a la conformidad del teletrabajador.

El teletrabajador está autorizado a solicitar visitas de inspección.

Además, el puesto de trabajo puede tener otros factores de riesgo como la propensión a golpes, tropezones, contactos eléctricos o térmicos, que deben ser evaluados de forma individualizada para garantizar la seguridad del trabajador.

Para ayudar a sus trabajadores en la transición de avanzar hacia una nueva manera de trabajar, desde Repsol se facilitan una serie de consejos o sugerencias para aprovechar mejor el tiempo:

1. Elegir un lugar en la casa que transmita la tranquilidad necesaria para desarrollar el trabajo sin molestias.
2. Recordar que este sitio debe cumplir con las medidas de seguridad e higiene mínimas.
3. No mezclar actividades: el tiempo de trabajo no debe verse alterado por otras circunstancias.
4. Intentar establecer rutinas, que ayudarán a mantener un espíritu positivo, tales como: no trabajar en pijama; salir un momento a la calle antes de ponerse a trabajar; evitar las tentaciones para no caer en excesos (nevera, tabaco, café, etc.); o realizar pequeñas pausas que permitan la distracción para luego encarar la tarea con mayor energía.

La visita de los técnicos de prevención a los domicilios de los teletrabajadores para la evaluación sigue un procedimiento estandarizado:

En primer lugar, se contacta con el teletrabajador para concertar el día y la hora de la visita, acomodándolas al horario de Teletrabajo al que esté acogida esa persona. En este sentido, existe un acuerdo sobre las visitas de inspección,

recogido en las condiciones de modalidad del Teletrabajo, que es aceptado por el teletrabajador previamente a su incorporación al Programa. Los teletrabajadores son conscientes de la necesidad de estas visitas para el correcto cumplimiento de las condiciones de seguridad.

Durante la evaluación en los domicilios se revisan todos los requisitos mínimos de seguridad en el espacio de trabajo: el equipo informático, la mesa y la silla desde las que se realizan las tareas, el espacio, la iluminación, el nivel de ruido ambiental, las condiciones de temperatura y humedad, el estado aparente de la instalación eléctrica y la presencia del extintor portátil y el botiquín que la empresa facilita al teletrabajador, así como los conocimientos sobre su uso.

Tras la visita, el técnico de prevención elabora un informe con el resultado de la evaluación y hace recomendaciones sobre posibles mejoras si lo considera necesario.

Posteriormente, se elabora un informe global en el que se analizan en conjunto los resultados de las visitas desde un punto de vista estadístico. Este informe se entrega a los responsables del Programa de Teletrabajo de cara a facilitar la gestión, la toma de decisiones, y la distribución de la información a trabajadores y responsables.

BIBLIOGRAFIA:

El libro blanco del teletrabajo en España. 2011-2012. Fundación Más Familia, en colaboración con Global Place, Garrigues, Microsoft y las empresas que forman parte del foro efr.

Trabajo en casa y calidad de vida: Una aproximación conceptual 2014.

Yolanda Siena Castellanos, Sergio Escobar Sánchez, Alba Merlo Santana.

Teletrabajo: Aplicación profesional y expectativas de futuro. Alejandro Rocamora Espinosa. 2014-2015.

El libro blanco del teletrabajo en Repsol. Prevención de riesgos: visitas al domicilio. Antonio Salas Pérez. Gestor de Seguridad e Higiene Industrial.

