

Organiza



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD

6º CONGRESO Prevención de Riesgos Laborales

“Soluciones y desafíos en la gestión de personas”
Diversidad y teletrabajo

Oviedo, 19 de Junio 2019





6º CONGRESO PRL



“El Teletrabajo y la Prevención de Riesgos Laborales

”

Dr. D. Rafael Ruiz Calatrava

*Director de Programas y Proyectos Corporativos,
UMIVALE*



Definición

Forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información en el marco de un contrato o relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo).

Podemos distinguir **tres modalidades fundamentales** de teletrabajo:

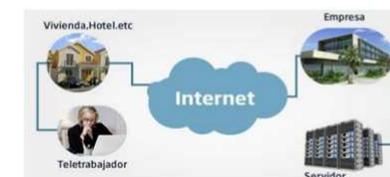
> **Domicilio**

> **Telecentros**

> **Móvil**

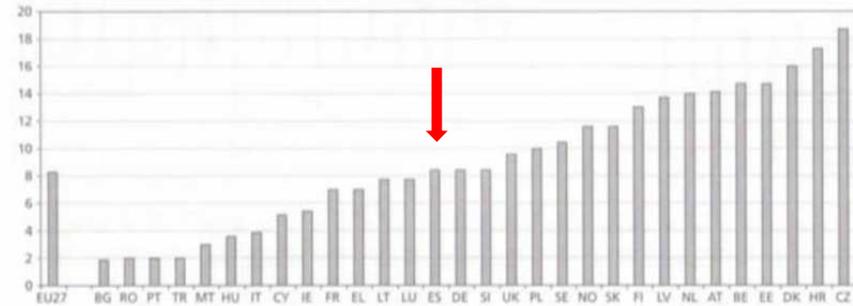


“Servicios profesionales a distancia con un trato personal y personalizado”



Estado actual en la UE

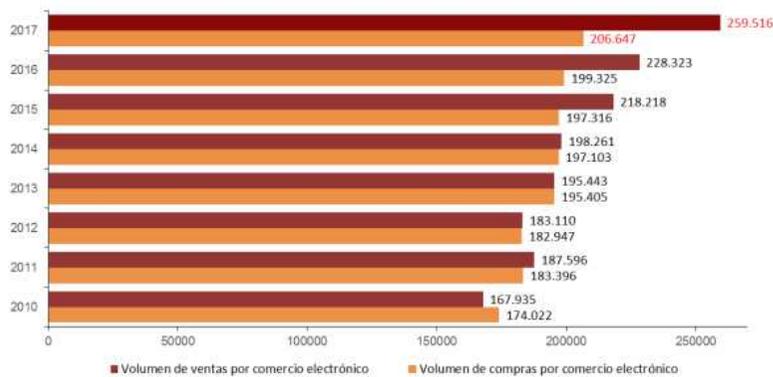
El 56% de las empresas de la UE con más de 10 empleados ofrecen medidas de flexibilidad a sus empleados



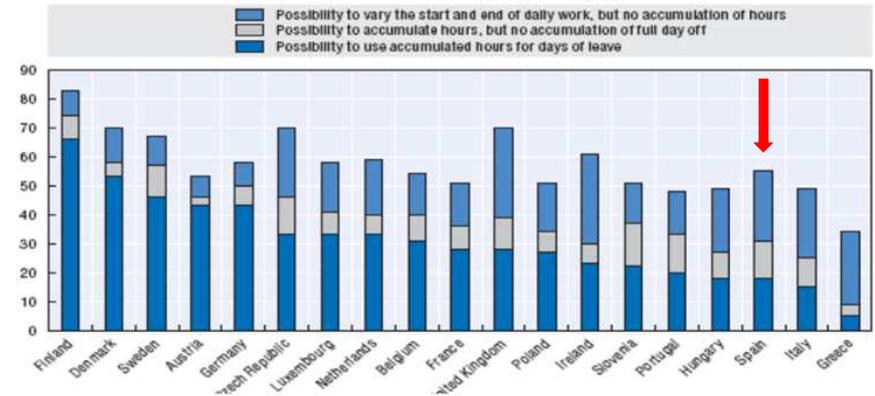
Source: Parent-Thirion et al, Fourth European Working Conditions Survey, 2007, p. 103

Teletrabajadores por país

Evolución del volumen de compras y ventas realizadas por empresas a través de comercio electrónico (2010 – 2017). Millones de euros



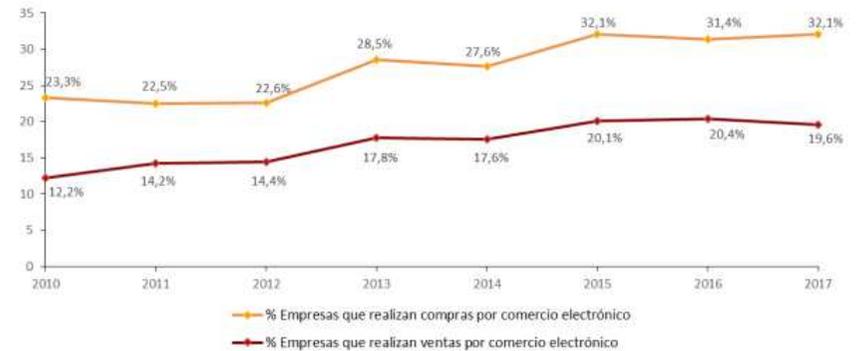
Proportion of companies providing flexi-time by type, 2009¹



Trabajo flexible por país

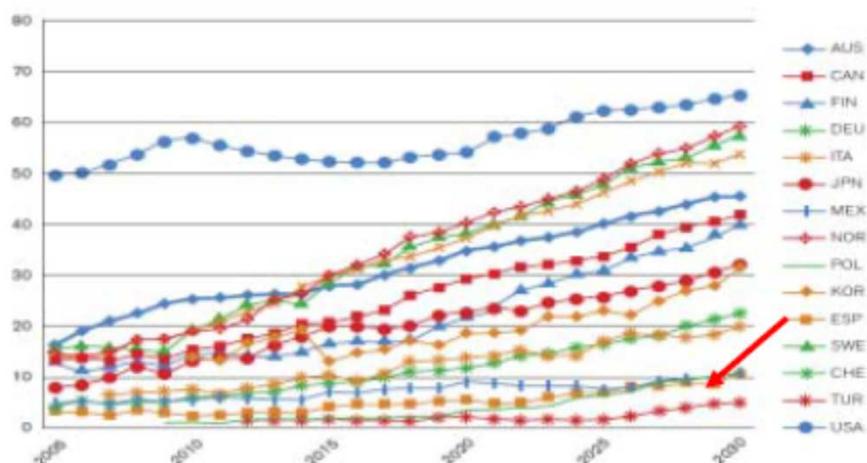
Fuente: Doing Better for families: OECD 2011

Evolución de empresas que realizan comercio electrónico (2010 – 2017). Porcentajes sobre el total de empresas





6º CONGRESO PRL



Estado del Teletrabajo en el mundo

Fuente: Haberkern, K., based on World Value Survey, 2009.

Según el informe e GATNER

El 90% de las multinacionales tienen trabajadores remotos.

el 25% de ella NO SABN QUIENES SON SUS TRABAJADORES

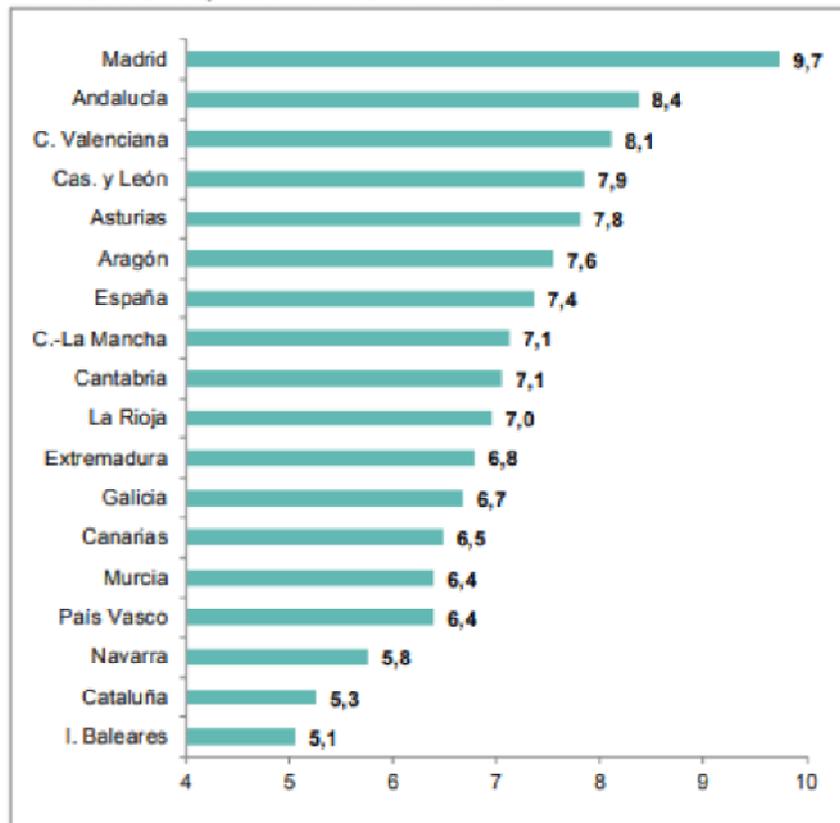
MUCHAS TRABAJADORES EN REMOTO NO TIENEN SU SITUACION REGULADA



6º CONGRESO PRL

% DE OCUPADOS QUE TRABAJA DESDE EL HOGAR (1)

2º trimestre de 2018; media móvil de 4 trimestres



(1) Ocasionalmente o más de la mitad de los días.

Fuente: Adecco / Barceló & asociados sobre la base de INE

Informe ADECCO de situación del Trabajo en España en 2018

- **1´43 millones** de personas en España son **teletrabajadores** lo que equivale al **7´4% de la población trabajadora**.
- **1 trabajador de cada 14** es teletrabajador.
- La evolución del teletrabajo en España ha pasado de **808.000 teletrabajadores en 2005** a **1.430.000 en 2018**.
- lo que supone un incremento de **622.000** trabajadores (77% más que en 2005).
- Del 2º trimestre del 2016 a mismo trimestre de 2018 en las Comunidades de Madrid, Rioja, Castilla y León y Baleares, **al menos la mitad de los nuevos puestos** incluyen a teletrabajadores.



Para las empresas

- Ahorro de costes de infraestructuras
- Aumento de la productividad
- Retención del talento y reducción del absentismo
- Aumenta el potencial de captación de talento, abriéndose a los sectores más inactivos como las personas con discapacidad
- Fomento de la I+D+I, al favorecer el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías
- Incremento de la capacidad empresarial para abrirse a nuevos mercados
- Impulso a la RSC, al adoptar medidas que favorecen a sus empleados

Para los empleados

- Posibilidad de conciliar
- Aumento de la motivación y del compromiso
- Reducción de tiempos muertos y del estrés
- Mejora global de la calidad de vida
- Ahorro de costes de desplazamiento a los trabajadores

Para la sociedad

- Favorece la sostenibilidad medioambiental, al eliminar el factor desplazamiento
- Aumenta la cohesión social, al favorecer la calidad de vida de los ciudadanos
- Evoluciona hacia la plena inclusión, al posibilitar que trabajen los sectores hasta ahora más inactivos, por la imposibilidad de desplazarse al centro de trabajo





6º CONGRESO PRL

Protección de la seguridad y la salud en el teletrabajo

- están recogidos en el [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#) y el **Artículo 1.5 y 13 del ET**

Las condiciones de empleo

- Las **condiciones de empleo deben ser las mismas** de todos los trabajadores de la empresa.
- Se beneficiará de los **mismos derechos garantizados por la legislación** y por los convenios colectivos aplicables a las personas que trabajan en los locales de la empresa.

El **empresario** será responsable de la protección de la salud y seguridad de los profesionales del teletrabajo conforme a la **directiva 89/391, a las directivas particulares y a las legislaciones nacionales y convenios colectivos.**

En este sentido, la [directiva 89/391](#) relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores establece que el empresario deberá, entre otras cuestiones:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Planificar la prevención.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.



Para garantizar esta seguridad y protección en el lugar de trabajo, el empresario aplicar el artículo 15 de PPRL.

En primer lugar, deberá llevar a cabo una evaluación de riesgos laborales (art. 4.7 de la LPRL)

- evaluar el puesto de trabajo,
- equipo de trabajo,
- sustancias en contacto y con el estado higiénico y saludable que se ha elegido.
- Evaluación de PVD con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo del lugar de trabajo.

En segundo lugar, se debe realizar una planificación de las actividades preventivas (artículos 15 y 16 LPRL).

Para ello se **debe fijar un período concreto** en el que se asignan una serie de recursos económicos y materiales necesarios para la coordinación de las actividades de prevención de riesgos.

En tercer lugar, se lleva a cabo la organización de los recursos. Para ello el empresario puede:

- asumir esta función por él mismo,
- designando a uno o varios trabajadores para ello,
- o contratando a un servicio de prevención externo.

En cuarto lugar, debe materializar el artículo 22 LPRL, donde se habla específicamente sobre la vigilancia de la salud, obligación del empresario para un seguimiento de actuaciones con el fin de asegurar la salud del empleado. Como el resto de los trabajadores, **los reconocimientos médicos** que puedan producirse **no serán de forma obligatoria**, sino que el mismo trabajador debe dar consentimiento para ello.



¿Cómo garantizar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud?

El Acuerdo Marco Europeo y el Artículo 13 de ET, establecen que el **empresario, así como los representantes de los trabajadores podrá tener acceso al lugar donde se desarrolle el teletrabajo** para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud.

Sin embargo, en el caso de que se realice desde casa, dicho acceso deberá notificarse y recibir el consentimiento previo del trabajador.

Información al trabajador

El **empresario** también deberá **informar al trabajador** que practique el teletrabajo de la **política de la empresa en materia de seguridad y salud**. Por su parte el **empleado** deberá **aplicar correctamente estas políticas de seguridad**.



6º CONGRESO PRL



Muchas gracias
por su atención



Promovemos el uso responsable del papel. Antes de imprimir este documento, por favor asegúrese de que es imprescindible.





TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS.

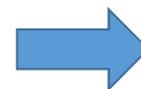
Son un grupo de procesos que afectan a alguna de las partes del aparato locomotor, principalmente a las partes blandas como tendones, músculos, nervios y estructuras próximas a las articulaciones.

Los factores causantes de los trastornos músculo-esqueléticos son:

- las posturas incorrectas,
- el mantenimiento prolongado de posturas estáticas ante la pantalla del ordenador y
- los movimientos repetitivos.

Sus manifestaciones van desde:

- cervicalgias,
- dorsalgias,
- hernias de disco intervertebral,
- tendinitis,
- tenosinovitis,
- epicondilitis o síndrome del túnel carpiano, entre otras.





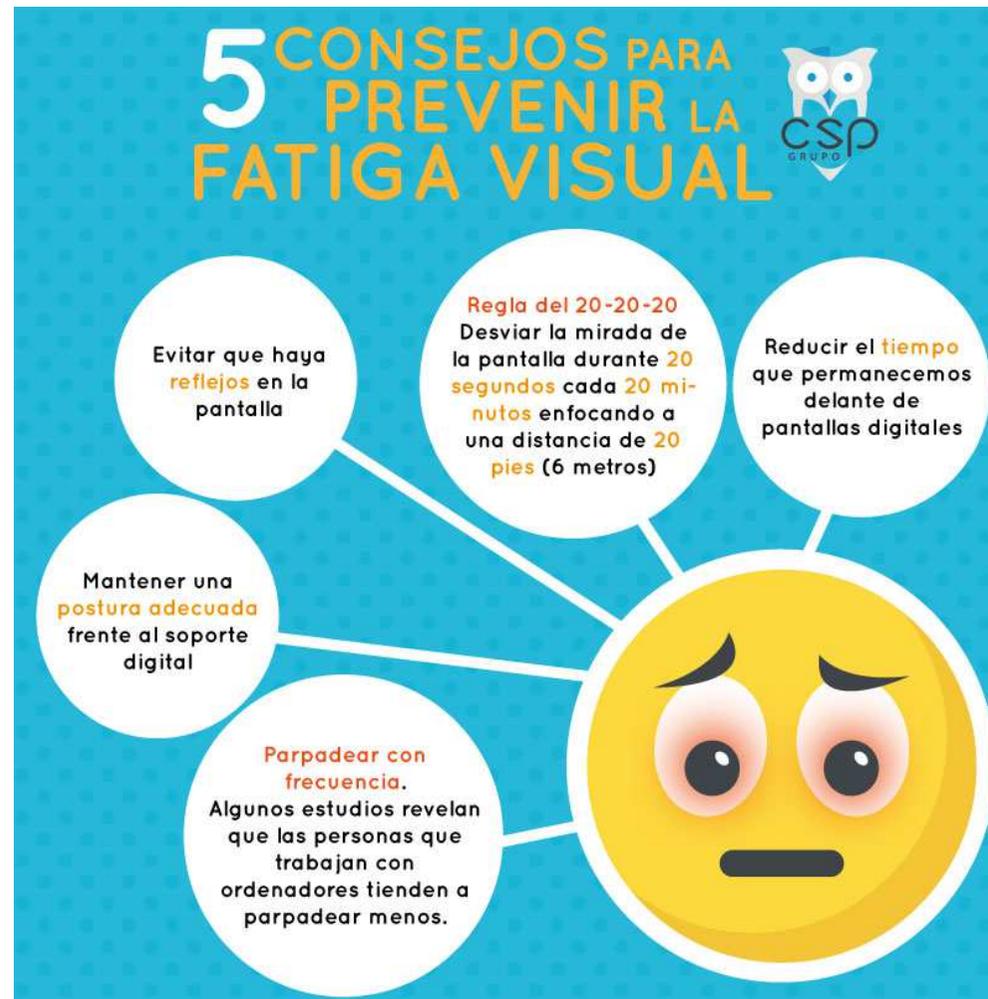
FATIGA VISUAL

Los síntomas de la fatiga visual son:

- Lagrimeo.
- Pesadez de párpados.
- Escozor ocular.
- Aumento del parpadeo.
- Visión borrosa.
- Cefaleas.

Los factores causantes de la fatiga visual son:

- Una inadecuada iluminación.
- Reflejos y deslumbramientos.
- Calidad de la pantalla del ordenador.
- Incorrecta ubicación del equipo informático y accesorios.





Derivado del uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el trabajo (internet, telefonía móvil, correo electrónico, PDA's, fax, etc.).

Es una reacción de adaptación del organismo humano, como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas y los recursos y capacidades de la persona relacionados con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Las reacciones más destacables son:

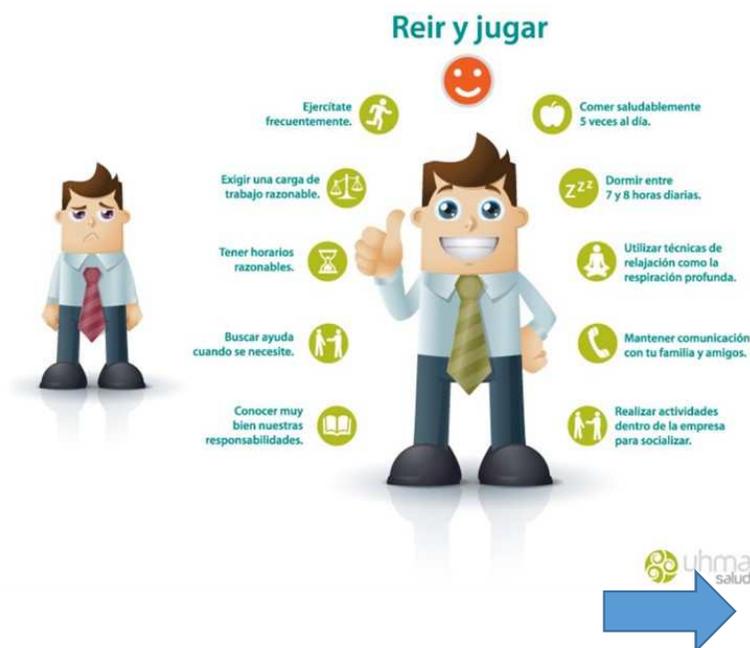
- Trastornos musculares (calambres, rigidez, contracturas...).
- Trastornos gastrointestinales (diarreas...).
- Trastornos respiratorios (hiperventilación...).
- Trastornos cardiovasculares (hipertensión arterial, arritmias...).
- Trastornos dermatológicos (sudoración excesiva...).
- Trastornos del sueño.
- Ansiedad.
- Depresión

Medidas preventivas que se deben adoptar

La formación periódica y específica sobre el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, ya que los avances tecnológicos se producen muy rápido y el teletrabajador debe ser capaz de responder.

Salud laboral. Menos estrés.

¿Cómo reducir el estrés laboral?





El hecho de que el teletrabajador normalmente trabaje en su casa, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto casi exclusivamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden dar lugar a diversas patologías.

Medidas preventivas:

- **Flexibilidad horaria:** Establecimiento de un horario adaptado a las cualidades y necesidades del teletrabajador, dado que el propio control del ritmo de trabajo puede dar lugar a un exceso de horas de trabajo con la consiguiente sobrecarga.
- **Pausas:** Establecer un ritmo de trabajo descanso donde primen las pausas cortas y frecuentes frente a las largas y espaciadas.
- **Aislamiento:** Es conveniente prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa.
- **Separación del ámbito familiar del laboral:** El hecho de no separar, y no solo de manera física, ambos aspectos de la vida, puede dar lugar a tensiones que afectan psicológicamente al teletrabajador.

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

PRL

La organización del trabajo.
Organización del trabajo y riesgos.
Condiciones de ejecución de la tarea contradictorias.
La organización del trabajo en el puesto.
Espacio de trabajo ... o espacio de actividad?
La organización (rígida) del trabajo.
El aislamiento (Señales de alarma).
La actividad como un iceberg.
Un reajuste individual y colectivo.
La máquina no determina la organización del trabajo.
El diseño debe responder a una doble exigencia.
Los horarios en la organización del trabajo.
Salud y horarios de trabajo.
Las presiones del espacio.
Interacción entre las presiones de tiempo y espacio.
Doble tarea y ruptura de la actividad.
La polivalencia.
Captar la información.





6º CONGRESO PRL

LOS DERIVADOS DE LA TRANSFORMACIÓN DE UNA PARTE DE LA VIVIENDA EN LUGAR DE TRABAJO



Es evidente que una vivienda no está preparada para ser un lugar de trabajo, y el hecho es que la mayoría de los teletrabajadores trabajan en su casa. Por ello, consideramos imprescindible realizar una serie de modificaciones y tomar ciertas medidas que eviten riesgos:

- **Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda**, con suficiente espacio para contener los equipos y materiales de trabajo, de manera que ese espacio se dedique exclusivamente al trabajo. Sería conveniente que dispusiera de;
 - luz natural,
 - ruido, fuese el menor posible.
- Ordenar el espacio de la habitación para evitar caídas y golpes, respetando los lugares de paso, etc.
- El cableado eléctrico y telefónico, fijo y en las paredes; de esta manera se evitarán accidentes innecesarios.
- Vigilar la temperatura de la habitación, así como la ventilación de la misma. El control de la calidad del aire interior, en ambientes en los que no se desarrollan actividades industriales, es importante a la hora de mantener la seguridad y la salud laboral.





Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia 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.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.
3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus 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. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud 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.
5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.