

EL TELETRABAJO - IMPLICANCIAS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCISCO SERRA



Francisco Serra, Técnico Prevencionista en Seguridad Industrial e Higiene en el Trabajo. Socio Director de PREVISO SRL.

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia por COVID-19 ha puesto a las organizaciones en modo *sprint* en muchas de sus dimensiones, en las que venían maratoneando. Procesos que estaban sobre la mesa hace buen rato, sin embargo, no encontraban a los líderes con foco y energía en ellas, al menos en el corto plazo. Como ejemplos claros se destacan el e-commerce y el teletrabajo, ambos importantes, pero para muchos no urgente.

Las medidas de confinamiento y aislamiento social, provocaron una aceleración en e-commerce y el teletrabajo, producto de dos desafíos, disminuir los efectos sanitarios negativos y la supervivencia de las organizaciones atendiendo las necesidades imperantes de sus clientes.

El teletrabajo, objeto de este artículo, es merecedor de múltiples enfoques desde la seguridad y salud ocupacional. Las partes interesadas (trabajador, empleador, organismos de contralor e incluso las familias), ven modificadas sus condiciones y medio ambiente de trabajo habituales, y con ellas, la determinación del alcance de sus derechos y obligaciones en la materia.

El teletrabajo, puede definirse como aquella organización del trabajo caracterizada por el uso de las TICs (tecnologías de la información y la comunicación) fuera

del lugar de trabajo otorgado por el empleador con el fin de realizar, claro está, trabajo.

El teletrabajo trae aparejados aspectos positivos y otros no tanto, que deben ser tratados.

Por un lado, permite un mejor equilibrio y conciliación entre vida-trabajo e incluso un aporte al medio ambiente y la huella de carbono, al reducir la incidencia de aspectos claves de nuestro proceso económico, como el transporte.

"El teletrabajo, puede definirse como aquella organización del trabajo caracterizada por el uso de las TICs (tecnologías de la información y la comunicación) fuera del lugar de trabajo otorgado por el empleador con el fin de realizar, claro está, trabajo."

Estos dos aspectos, son de relevancia en las generaciones *millennials* y *centennials*. En la edición 2020 de la Encuesta Millennial¹ realizada por Deloitte, ambas generaciones aumentaron sus esperanzas medioambientales tras percibir una mejora en el punto, luego de iniciada la pandemia.

Además, contrariamente a lo que podría ser esperable, la ansiedad percibida por ambas generaciones cayó 8 puntos porcentuales tras esta disrupción pandémica con respecto a la medición inmediata anterior.

Por otro lado, en nuestro anterior artículo, EL SARS-CoV-2 Y LA PREVENCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO (mayo 2020), destacábamos la incidencia de riesgos ergonómicos y psicosociales vinculados a esta modalidad de trabajo.

Es interesante observar cuales riesgos tendrán una preponderancia mayor, y cuales tenderán a disminuir o suprimirse. El *home office*, por ejemplo, debería necesariamente ayudar a disminuir la incidencia de los accidentes in itinere, es decir los producidos en el tra-

1 Disponible en: <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/about-deloitte/millennial-survey-2020.html>

yecto del domicilio-trabajo-domicilio, aspecto no regulado en nuestra legislación, pero si en otros países; sin embargo, la no desconexión laboral parece tener una mayor incidencia en esta modalidad.

2. TELETRABAJO PANDÉMICO

El 23 de Marzo, diez días después de los primeros casos de COVID-19 en Uruguay, se publicó el Decreto No. 94/020² el que, en su Artículo 6to, exhortó a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios, y comunicar esa situación a la Inspección General de Trabajo a sus efectos. Además, estableció que es el empleador quien debe suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada.

El Poder Ejecutivo, no exhortó cualquier modalidad de trabajo remoto, sino al realizado desde el domicilio (*home office*), en línea con la campaña “quédate en casa” y las demás medidas sanitarias adoptadas.

Esta aclaración, toma sentido con las categorías diferenciadas en el *Research Report* de la Eurofound y la OIT, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*³, en donde distinguen

“Es interesante observar cuales riesgos tendrán una preponderancia mayor, y cuales tenderán a disminuir o suprimirse. El home office, por ejemplo, debería necesariamente ayudar a disminuir la incidencia de los accidentes in itinere, es decir los producidos en el trayecto del domicilio-trabajo-domicilio, aspecto no regulado en nuestra legislación, pero si en otros países; sin embargo, la no desconexión laboral parece tener una mayor incidencia en esta modalidad.”

“El proyecto de ley define al teletrabajo y al teletrabajador en sus artículos 1ero y 3ro respectivamente. Teletrabajo es “la prestación de trabajo, total o parcial, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador”, y teletrabajador es “toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.”

cuatro categorías de teletrabajadores en función del grado de movilidad, el uso de las TICs y la situación laboral:

- En el hogar habitual: trabajadores que utilizan las TICs con frecuencia para trabajar desde casa;

- Altamente móvil: trabajadores que utilizan con frecuencia las TICs para trabajar y tienen un alto nivel de movilidad;

- Ocasionales: trabajadores que ocasionalmente usan las TIC para trabajar desde lugares distintos de las instalaciones de su empleador;

- Trabajadores por cuenta propia.

Por lo tanto, existen diferencias entre el teletrabajo desde casa (*home office*) del teletrabajo en otras circunstancias de mayor movilidad, como en aeropuertos, cafeterías, sitios de cowork, transporte público, o una combinación de ellas, además de la frecuencia con las que se realizan.

3. PROYECTO DE LEY RELATIVO AL TELETRABAJO

El 24 de abril, se presentó a la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social, el proyecto de ley relativo al TELETRABAJO, PROMOCIÓN Y REGULACIÓN, que busca regular esta actividad.

En su exposición de motivos establece que, en el año 2016, 100 mil uruguayos eran teletrabajadores y 550 mil trabajadores reportaron haber respondido mails fuera de horario, de acuerdo a la Encuesta de Uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (EUTIC).

El proyecto de ley define al teletrabajo y al teletra-

2 Decreto No. 94/020 - Ampliación de las medidas dispuestas por el Decreto No. 93/020, con el fin de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del virus covid-19 (coronavirus)

3 Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

bajador en sus artículos 1ero y 3ro respectivamente. Teletrabajo es *“la prestación de trabajo, total o parcial, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador”*, y teletrabajador es *“toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.”*

Como vemos, la definición de teletrabajo, es más abarcativa que el *home office*, permitiendo en su artículo 5to, que el trabajador y el empleador acuerden el lugar de trabajo, o incluso, acuerden que el trabajador tenga potestades de escoger libremente donde ejercerá sus tareas pudiendo ser en más de un lugar alternativamente.

Algunos de los aspectos relevantes que destacamos, es la exclusión del derecho de limitación de la jornada diaria, en pos de que el teletrabajador pueda distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, la que no podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, de acuerdo al tipo de actividad del que se trate. La limitación del tiempo de trabajo no deja de existir, pero pasa a medirse por lapsos semanales.

El teletrabajo requerirá una evolución en el concepto y gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), aspectos que podrán o no ser requisitos legales, que contemplará al trabajador, empleador y los servicios de prevención y salud en el trabajo (SPST), además de otras partes interesadas, como la familia.

En este sentido, y en cuanto a aspectos de SST, el proyecto de ley prevé en lo relativo a accidentes laborales y enfermedades profesionales, que: *“serán apli-*

cables a los trabajadores regulados por la presente Ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074 de 10 de agosto de 1989”.

Es decir, los accidentes y enfermedades profesionales vinculados al teletrabajo tienen una mención específica en este proyecto, siendo innecesaria la interpretación que podía suscitarse en el análisis de la Ley 16.074 y su aplicación al teletrabajo.

interpretación que podía suscitarse en el análisis de la Ley 16.074 y su aplicación al teletrabajo.

A pesar de ello, y como lo describió el Dr. Juan Raso en su blog⁴, *“Es importante reparar que la norma (Ley 16.074) no establece una vinculación entre el accidente o enfermedad profesional y el lugar de trabajo: no dice, por ejemplo, “...*

accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el lugar de trabajo”. El nexo es entre el accidente o enfermedad profesional y la realización del trabajo: *“a causa del trabajo o en ocasión del mismo”*. Es la realización del trabajo el disparador de las disposiciones legales y no el lugar donde éste se realiza. No importa si el accidente se produce en casa, o en el bar o en un vehículo de transporte.”

Además, la responsabilidad por la seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores, continúa recayendo sobre el empleador, como lo establece la vasta normativa relacionada a la SST.

Además, la responsabilidad por la seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores, continúa recayendo sobre el empleador, como lo establece la vasta normativa relacionada a la SST.

Ejemplo de ello, es la Ley No. 5.032⁵ que establece: *“Establécese para los patronos, directores de construcciones, de esta-*

blecimientos industriales o cualquier otro trabajo en donde exista peligro para los operarios, la obligación de tomar las medidas de seguridad para el personal,

“El teletrabajo requerirá una evolución en el concepto y gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), aspectos que podrán o no ser requisitos legales, que contemplará al trabajador, empleador y los servicios de prevención y salud en el trabajo (SPST), además de otras partes interesadas, como la familia.”

“No obstante, parecería necesario discutir estos aspectos, en la medida en que el teletrabajo se realice fuera de los establecimientos e instalaciones del empleador, bien en el domicilio del teletrabajador, así como también en diferentes lugares y horarios, ya que y en resumen, el empleador es responsable de brindar condiciones de seguridad e higiene para el trabajo, debe mitigar o eliminar los riesgos que sean identificados, determinar y controlar las medidas preventivas que sean necesarias, y además, debe acarrear con los costos (inversión) que ellas impliquen.”

4 Disponible en: <http://elblogdejuanraso.blogspot.com/2020/06/teletrabajo-y-seguridad-laboral.html>. Consultada el 13 de julio de 2020.

5 Ley No. 5.032- Accidentes de trabajo. Medidas de prevención

a fin de evitar accidentes del trabajo; cométese al Poder Ejecutivo a reglamentar dichas medidas para cada industria o grupo de industrias análogas; prohíbese el empleo de mujeres y niños para la limpieza o reparación de máquinas en marcha; se dispone la vigencia de esta ley a partir de los seis meses de su promulgación”; mientras el Decreto No. 291/007 establece en su Artículo 2do: “Los empleadores deberán garantizar, en los términos previstos por el convenio que se reglamenta, la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

No obstante, parecería necesario discutir estos aspectos, en la medida en que el teletrabajo se realice fuera de los establecimientos e instalaciones del empleador, bien en el domicilio del teletrabajador, así como también en diferentes lugares y horarios, ya que y en resumen, el empleador es responsable de brindar condiciones de seguridad e higiene para el trabajo, debe mitigar o eliminar los riesgos que sean identificados, determinar y controlar las medidas preventivas que sean necesarias, y además, debe acarrear con los costos (inversión) que ellas impliquen.

4. LAS 4D DEL TELETRABAJO

El teletrabajo, presenta enormes desafíos en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, no solamente en lo relativo a riesgos ergonómicos y psicosociales, sino también a los derivados del resto de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tanto en el *home office* como en las demás modalidades de teletrabajo. En este aspecto, sería necesario discutir al menos sobre lo que llamamos las 4D del teletrabajo:

Detección: Ante las responsabilidades en SST presentes por parte del empleador, deberá definirse cual será la capacidad de control de las condiciones y medio ambiente de trabajo que tendrá para la detección e identificación de peligros y riesgos. Es decir, se deberá

determinar la capacidad de control del domicilio, o el lugar de trabajo que eventualmente pueda escoger el teletrabajador.

¿El control implicará inspecciones al domicilio o lugar de trabajo escogido por el teletrabajador? Surge allí, una delgada línea entre tomar controles razonables e invadir la privacidad personal y familiar.

En este sentido, es posible identificar algunos peligros, que seguramente fueran de consideración en el lugar proporcionado por el empleador:

“Estos peligros, normalmente considerados en los lugares proporcionados por el empleador, resultan de difícil control e identificación en el teletrabajo; además de los inconvenientes de la privacidad, existen elementos prácticos de difícil ejecución, como el control de ruido en un sitio de cowork o cafetería, que no exponga al teletrabajador a niveles de ruido que puedan ser perjudiciales para su salud, o en su defecto la aplicación de un control sobre la música que puede colocar en su domicilio, y se encuentre por encima de los 80 dBA; el control de la utilización de productos químicos para la limpieza del hogar; o el control sobre la instalación eléctrica.”

- Iluminación: la iluminación debe ajustarse a la tarea desarrollada, de acuerdo a los requisitos legales establecidos, por ejemplo, por el decreto 406/988⁶.

- Ruido: el ruido no debería superar los 80 dBA, de lo contrario será necesario el uso de protección auditiva⁷ y la realización de audiometrías tonales anuales⁸.

- Electricidad: las instalaciones eléctricas, deberían adecuarse al reglamento de baja tensión de UTE y el Decreto No. 406/988.

- Químicos peligrosos: si se manipulan, almacenan o transportan químicos, se han de ajustar a los requisitos del decreto 307/009⁹.

- Otros riesgos físicos o químicos contemplados en la ordenanza 145/009: para estos casos, se debe realizar la vigilancia sanitaria requerida.

- Entre otros muchos, como la ventilación y el cubaje del lugar.

Estos peligros, normalmente considerados en los lugares proporcionados por el empleador, resultan de

6 Decreto No. 406/988- Reglamento de seguridad e higiene ocupacional. Seguridad laboral. Industria y Comercio.

7 Decreto No. 143/012 - Fijación de medidas para evitar las consecuencias perjudiciales en la salud de los trabajadores, por la intensidad de la presión sonora (ruido).

8 Ordenanza 145/009 - MSP, vigilancia sanitaria ante factores de riesgos físicos y químicos.

9 Decreto No. 307/009- Reglamentación para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

difícil control e identificación en el teletrabajo; además de los inconvenientes de la privacidad, existen elementos prácticos de difícil ejecución, como el control de ruido en un sitio de cowork o cafetería, que no exponga al teletrabajador a niveles de ruido que puedan ser perjudiciales para su salud, o en su defecto la aplicación de un control sobre la música que puede colocar en su domicilio, y se encuentre por encima de los 80 dBA; el control de la utilización de productos químicos para la limpieza del hogar; o el control sobre la instalación eléctrica.

Otro aspecto a considerarse, es que algunos de los peligros mencionados, podrían no tener un requisito legal correspondiente para detectarlos o evitarlos. Es decir, los ámbitos de aplicación de la reglamentación, podrían no contar con el alcance suficiente para abarcar al teletrabajo. Esto obliga a que la detección, o implantación de medidas preventivas, puedan ser obtenidas de guías y buenas prácticas, reglamentación que no es requisito legal, pero es aplicable, y las recomendaciones de expertos en la materia, como los SPST.

Veamos algunos ejemplos:

El Decreto No. 406/988: *“Esta reglamentación se aplicará a todo establecimiento público o privado de naturaleza industrial, comercial o de servicio, cualquiera sea su actividad y la finalidad o no de lucro de la misma que se instale y toda ampliación o reforma de las ya instaladas a partir de la entrada en vigencia del presente decreto.”* Parecería no aplicar al menos, al home office.

El Decreto No. 307/009: *“...La presente reglamentación establece las disposiciones mínimas obligatorias para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, contra los Riesgos relacionados con los Agentes Químicos durante el Trabajo. El presente decreto se aplicará a toda actividad que comprenda la producción, manipulación, transporte y almacenamiento de productos químicos. Así como, la eliminación y tratamiento de los residuos, efluentes y emisiones, resultantes del trabajo. Comprenderá también acti-*

vidades de mantenimiento, reparación y limpieza de equipos y recipientes utilizados para los Productos y Sustancias Químicas”. Parecería aplicable al teletrabajo, cualquiera sea el lugar de trabajo escogido.

Decreto No. 127/014¹⁰: *“Con el objeto de promover la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, es obligatoria la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en las condiciones que se establecen en la presente reglamentación”.* Parecería aplicable al teletrabajo, cualquiera sea el lugar de trabajo escogido.

Decreto No. 143/012: *“A efectos de evitar las consecuencias perjudiciales en la salud de los trabajadores por la intensidad de la presión sonora (ruido), deberán tomarse las medidas de prevención técnica, eliminación o reducción de su intensidad, en su fuente de origen o control de su propagación al medio ambiente...”.* Parecería ser de aplicación al teletrabajo, no relaciona ni limita el ruido a determinados lugares de trabajo.

“ Ordenanza 145/009: “Se establece el esquema básico referente a los diversos factores de riesgo químicos y físicos, los respectivos controles y análisis médicos, así como la determinación de los períodos específicos para cada caso, a que deben ser sometidos todos los trabajadores que se desempeñan en forma permanente o transitoria, retribuida o no, en establecimientos públicos o privados de naturaleza industrial, comercial o de servicio, cualquiera sea su actividad o finalidad, instalados o que se instalen en el futuro”. Parecería no ser de aplicación al menos, al home office. ”

Ordenanza 145/009: *“Se establece el esquema básico referente a los diversos factores de riesgo químicos y físicos, los respectivos controles y análisis médicos, así como la deter-*

minación de los períodos específicos para cada caso, a que deben ser sometidos todos los trabajadores que se desempeñan en forma permanente o transitoria, retribuida o no, en establecimientos públicos o privados de naturaleza industrial, comercial o de servicio, cualquiera sea su actividad o finalidad, instalados o que se instalen en el futuro”. Parecería no ser de aplicación al menos, al home office.

Es decir, existe reglamentación de SST que sería de aplicación y otras que no, sin embargo el empleador es responsable de estos aspectos, por lo que debe asegurar condiciones de seguridad y salud de todos modos.

Otra arista en este asunto, es la Ley No. 19.196¹¹,

10 Decreto No. 127/014- Reglamentación del Convenio Internacional de Trabajo 161 relativo a los servicios de prevención y salud en el trabajo ratificado por la Ley No. 15.965.

11 Ley No. 19196- Ley de responsabilidad penal empresarial.

relativa a la responsabilidad penal empresarial, ya que su aplicación depende en gran medida del incumplimiento de los medios de resguardo establecidos en la reglamentación: *“El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión”.*

Delimitación de los riesgos: Debería en algún punto, poder establecerse el radio espacial y temporal para los cuales se considera que el empleador aún es responsable de la SST del lugar del teletrabajo, y para el cual el teletrabajador aun es responsable del cumplimiento de las medidas preventivas establecidas.

Es decir, se debe establecer claramente los límites del puesto de trabajo, para el cual el control de los riesgos se encuentre bajo la responsabilidad del empleador, y en su defecto, sea objeto de asesoramiento de los SPST.

En principio, parece difuso el límite del lugar de trabajo, también el determinar el horario de trabajo y en su defecto, saber cuándo el teletrabajador está en ocasión del mismo, aspecto relevante en materia de accidentes de trabajo.

¿Este ámbito de control, estará limitado a la estancia en donde se ubique una silla, escritorio y las herramientas TICs, o también podría abarcar a la cocina y el baño del hogar o el lugar de trabajo escogido?

Para trabajos realizados en lugares otorgados por el empleador, el comedor, el uso de baños y vestuarios, deben controlarse y asegurarse las condiciones y medio ambiente de trabajo establecidas en la normativa, sin embargo, la línea se difumina para el teletrabajo.

¿Una quemadura con aceite al momento del almuerzo, un resbalón y caída en la ducha, serán considerados accidentes de trabajo?

El lugar en donde ocurren, así como también en qué momento ocurren (dentro del horario de trabajo pactado o en su defecto durante la realización del tele-

trabajo) serán aspectos que deben contemplarse.

Si el teletrabajador realiza su trabajo en una cafetería, sitio de cowork o lobby del edificio en el que vive, ¿el empleador deberá controlar que estos establecimientos cuenten con las habilitaciones que brinda la Dirección Nacional de Bomberos?

La capacidad de delimitar los riesgos bajo la responsabilidad del empleador toma relevancia en la medida en que existan responsabilidades civiles y penales.

Decisión en la corrección: En la hipótesis de que el empleador, quizás por intermedio del SPST, haya podido inspeccionar el domicilio o lugar del teletrabajo, o haya implementado otras herramientas de control, y en ocasión, se detectaran desviaciones en la SST, es decir, riesgos que han de ser mitigados o eliminados, ¿cuál será la capacidad de actuar sobre ellos?

“Decisión en la corrección: En la hipótesis de que el empleador, quizás por intermedio del SPST, haya podido inspeccionar el domicilio o lugar del teletrabajo, o haya implementado otras herramientas de control, y en ocasión, se detectaran desviaciones en la SST, es decir, riesgos que han de ser mitigados o eliminados, ¿cuál será la capacidad de actuar sobre ellos?”

Esta circunstancia, implicará no solo una modificación de un lugar de trabajo, sino también en un

domicilio, los que podrían alcanzar incluso al lay out del mismo. Esto implicará, necesariamente el consentimiento del teletrabajador. Sin perjuicio de que puedan existir lugares de trabajo escogidos, pertenecientes a terceros que no puedan modificarse.

Esto implica una limitante al momento de gestionar las medidas preventivas.

Destinar recursos: El Decreto No. 291/007, en su artículo 3ro establece que: “El costo de las medidas directamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores...”.

Una vez acordado con el teletrabajador la necesidad de mejorar su domicilio en materia de SST, ¿deberá el empleador invertir en tantas instalaciones eléctricas deficientes, como cantidad de teletrabajadores con ellas contrate? Esta interrogante, es extensible a las demás mejoras que eventualmente se requieran, y se concatena con la delimitación de los riesgos, ¿hasta dónde debería invertir?

El Decreto No. 94/020, en dónde se exhorta a las empresas a fomentar el teletrabajo, estableció en su artículo 6to que: *“...El empleador deberá suministrar*

los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada”, podría allí estar el límite de lo discutido.

5. LEGISLACIÓN EN OTROS PAÍSES

El pasado 3 de Julio de este año, en Chile, se publicó el Decreto No. 18¹², aprobando el reglamento que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, al que deberán ajustarse los trabajadores que presten servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo.

El reglamento, contempla aquel trabajo que es realizado sin necesidad de las TICs (trabajo a distancia).

Establece que los trabajadores tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador.

Por su parte, el empleador, está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presenten servicios bajo estas dos modalidades, para lo que debe gestionar los riesgos derivados que, con motivo de la modalidad escogida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o el lugar de trabajo convenido.

El empleador debe comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, para lo cual deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo. Para el caso de presentarse diferentes lugares de trabajos y se haya pactado

que el trabajador pueda elegir libremente los lugares de trabajo, no será necesaria la matriz.

Para la confección de la misma, se utilizará un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual evaluará especialmente los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo, como también los eventuales riesgos psicosociales.

En base a la matriz, el empleador deberá diseñar un programa de trabajo con las medidas preventivas y correctivas a implementar, con plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador para su implantación.

Además, el empleador deberá informar al trabajador sobre:

a) Características mínimas de los lugares de trabajo:

Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencia, superficie mínima del lugar de trabajo.

Condiciones ambientales del puesto: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.

Condiciones de orden y aseo del puesto.

Mobiliario que se requiera: silla, mesa, escritorio, según el caso.

Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

b) Organización del tiempo de trabajo: pausas y des-

cansos.

c) Características de los productos químicos que se manipulen.

d) Riesgos a los que podrían estar expuestos, y las medidas preventivas correspondientes.

e) Prestaciones del seguro contra accidentes y enfermedades de aplicación.

El empleador, deberá capacitar al trabajador al menos cada 2 años sobre la temática, con una duración

“Por su parte, el empleador, está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presenten servicios bajo estas dos modalidades, para lo que debe gestionar los riesgos derivados que, con motivo de la modalidad escogida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o el lugar de trabajo convenido.”

“En España, el teletrabajo podría estar comprendido en la regulación del trabajo a distancia, regulado por el Estatuto del Trabajador. Dicho Estatuto, en su artículo 13.1 establece: “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.”

12 Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1147206&idVersion=2020-10-02>

mínima de 8 hrs.

El empleador deberá proporcionar a los trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor.

El empleador deberá, además, realizar una evaluación anual de cumplimiento del programa. El control podrá realizarse a través de inspecciones presenciales o no presenciales, siempre con la autorización del trabajador o tercero responsable del lugar de trabajo, según corresponda.

Las inspecciones de los organismos de contralor, también deberán ser autorizadas.

Para estos casos, parecen aún difusos los límites del puesto de trabajo, además de la asunción de costos por parte del empleador, de aquellas medidas que excedan a los elementos y equipos de protección personal necesarios, a pesar de que es responsable por la implantación de las medidas preventivas y correctivas, en concordancia con la jerarquía de controles.

En España, el teletrabajo podría estar comprendido en la regulación del trabajo a distancia, regulado por el Estatuto del Trabajador. Dicho Estatuto, en su Artículo 13.1 establece: *“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”*.

Sin embargo, no poseen reglamentación específica al respecto, por lo que es utilizado como marco de referencia, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo¹³, el que define al teletrabajo como: *“...una forma*

de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una 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”.

El Acuerdo, en sus numerales 7 y 8 establece:

“...7) Equipamientos: Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre

los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

“El teletrabajo, ha irrumpido en el mundo del trabajo con una fuerza potenciada por la COVID-19 y las medidas de confinamiento. Esta nueva organización del trabajo que promete mayor productividad, disminución de costos y una mejor autonomía y conciliación entre la vida y el trabajo, no está exenta de desafíos.

El teletrabajo está sujeto a las subjetividades de cada trabajador, por lo que su aplicación tendrá diferentes valoraciones, para muchos trabajadores será necesario un reskilling para la adaptación al trabajo remoto?”

8) Salud y seguridad: El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes. El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de

del comité de enlace CEC/Eurocuadros.

13 Acuerdo firmado el 16 de Julio de 2002, en Bruselas, por los interlocutores sociales europeos CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE/UEAPME (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, ahora Bussines Europe), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública), incluyendo representantes

la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección...”

6. CONCLUSIONES

El teletrabajo, ha irrumpido en el mundo del trabajo con una fuerza potenciada por la COVID-19 y las medidas de confinamiento. Esta nueva organización del trabajo que promete mayor productividad, disminución de costos y una mejor autonomía y conciliación entre la vida y el trabajo, no está exenta de desafíos.

El teletrabajo está sujeto a las subjetividades de cada trabajador, por lo que su aplicación tendrá diferentes valoraciones, para muchos trabajadores será necesario un reskilling para la adaptación al trabajo remoto.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, las obligaciones y deberes en materia de SST por parte del empleador, podrían darse de bruces con los derechos a la intimidad y privacidad del trabajador, al menos para algunas modalidades de teletrabajo, como el *home office*.

Esto, dificulta también las funciones de los servicios de prevención y salud en el trabajo (SPST), que, en su rol de asesores, han de vigilar las condiciones del medio ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Son aspectos relevantes que deben estar en el debate, seguramente estaremos frente a una mayor independencia por parte de los trabajadores en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, lo que requerirá una fuerte cultura preventiva y una concientización sobre los riesgos inherentes al teletrabajo.