
Novedades desde el Instituto Catalán De Seguridad y Salud Laboral

Valoración del teletrabajo en el contexto actual y en proyección de futuro

Josep Lluís Pascual¹

¹Técnico de Prevención de Riesgos Laborales del l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral.

Introducción

El teletrabajo, tal como se definió de forma consensuada por los interlocutores sociales en el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, del año 2002, se refería a una forma de organización o de realización del trabajo, haciendo uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de estos locales de forma regular.

Cuando se redactó este acuerdo se empezaba a tomar conciencia de la necesidad de establecer un marco común europeo en torno a esta nueva forma de trabajar. Hay que recordar que este acuerdo marco estaba dentro de la Estrategia Europea de Empleo de aquel momento, para modernizar la organización del trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas, preparando el futuro de la, entonces llamada, economía y sociedad del conocimiento.

Ha pasado el tiempo, casi veinte años, con una crisis económica entre medio y, actualmente, dentro de una pandemia, y nos encontramos en otro momento en que el teletrabajo vuelve a aparecer con fuerza.

El principal motivo, entre otros, ha sido el contexto de la COVID-19, a raíz del cual las administraciones públicas han tenido que poner en marcha diferentes medidas y recomendaciones en materia de salud pública para tratar de reducir al máximo la movilidad y la interacción social, y así evitar la propagación del virus SARS-CoV-2 entre las personas. En concreto, para limitar la movilidad de personas trabajadoras se ha propuesto la priorización de medidas organizativas y técnicas como el teletrabajo.

Es en esta coyuntura, que el teletrabajo ha cobrado especial relevancia, ya que ha permitido a aquellas organizaciones que se han podido adaptar a esta forma de trabajar, poder continuar la actividad económica y minimizar el impacto negativo sobre la economía y el empleo.

Paralelamente, la falta de regulación de esta modalidad de trabajo ha hecho que las administraciones hayan tenido que acelerar el proceso de redacción y aprobación del marco normativo para facilitar la implantación del teletrabajo, tanto por parte de la empresa privada como de la propia administración.

En el desarrollo de este artículo queremos incidir sobre algunos de los aspectos que consideramos clave en el teletrabajo, trataremos alguno de los desafíos que se pueden presentar, introduciremos alguna reflexión y, por último, haremos una proyección de futuro sobre cómo puede evolucionar.

El concepto de teletrabajo

Es importante que cuando se habla de teletrabajo todo el mundo entienda lo mismo, y por este motivo es necesario unificar los criterios en cuanto a su definición. Ya se ha introducido al principio de este artículo, la definición que aportó el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, del año 2002.

Más recientemente, en base a diferentes estudios y a regulaciones normativas, se han introducido nuevas definiciones. A continuación, y de forma breve, se recogen dos de estas definiciones que, junto con la definición anterior, utilizaremos para acotar el concepto.

En el informe de investigación conjunto de la OIT y de Eurofound, de título: *“Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”*, del año 2019, se indicaba que el teletrabajo se podía definir como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones – *tal como teléfonos inteligentes, tabletas táctiles, ordenadores portátiles y ordenadores de sobremesa* -, para trabajar fuera de las instalaciones del empleador.

La última definición que recogemos, esta aportada por el Real decreto ley 28/2020, de trabajo a distancia, indica que el teletrabajo es el trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Como esta definición utiliza el concepto trabajo a distancia, incorporamos también su definición. El trabajo a distancia sería aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta actividad se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Las TIC y el teletrabajo

El desarrollo tecnológico relacionado con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) de las últimas décadas, ha permitido plantearse cambios en relación a la organización y a la realización de determinados tipos de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

La accesibilidad y el abaratamiento de los equipos informáticos y de la infraestructura para que funcionen, la estandarización de un software fácil de utilizar por parte de los usuarios, el desarrollo de la telefonía móvil y de la tecnología sin cables, así como el acceso generalizado a internet a un coste asequible y prácticamente desde cualquier ubicación, han sido parte de la clave para los cambios organizativos.

Todos estos factores han facilitado y han permitido que el trabajo basado en las TIC se pueda plantear fuera del espacio físico de la empresa, pudiendo desarrollarse el mismo trabajo que se hacía en la oficina, dentro del domicilio particular de la persona trabajadora e, incluso, añadiendo alguna nueva prestación.

Impacto de la pandemia en el teletrabajo

Según los datos de Eurostat, con anterioridad a la pandemia, el número de personas ocupadas entre 15 y 64 años en la Unión Europea que trabajaban de forma habitual desde casa, estaba en torno al 5%. En España, el porcentaje era más bajo, situándose en torno al 4%.

Una vez declarada la pandemia, e implantadas, por parte de las administraciones, las medidas de confinamiento y de limitación de la movilidad de personas, muchas empresas que no tenían implantado el teletrabajo tuvieron que improvisar sistemas de trabajo que les permitieran no paralizar su actividad.

De acuerdo con los datos recogidos en el VI Informe de la situación económica y laboral de la PYME catalana, realizado por la Federación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (FEPIME), durante el segundo trimestre de 2020, la implantación del teletrabajo fue la medida más adoptada por las empresas en Cataluña, con una media total del 71,4%.

En el mismo informe se indica que el contexto de la COVID-19 ha acelerado los procesos de transformación digital en las empresas, de manera más acentuada en las de más de 50 trabajadores, que a las de menos de 10. La mayor parte de estas inversiones y esfuerzos para la transformación digital han sido orientados a facilitar la implantación o el incremento del teletrabajo.

De forma paralela, debido a la falta de regulación, las administraciones, tanto la estatal como la autonómica, han tenido que hacer un esfuerzo redactando, consensuando y aprobando un marco legal que regulase el teletrabajo en las empresas y administraciones, con el fin de facilitar su implantación en estas organizaciones.

Normas concretas que se han publicado durante la pandemia han sido: el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, que regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat de Catalunya y sus organismos autónomos; el Real decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; y el Real decreto ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo a las administraciones públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Este último Real decreto ley, entre otras ma-

terias, se modificaba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP), con la introducción del artículo 47 bis, relativo al teletrabajo.

La implantación del teletrabajo en las empresas. Retos

El teletrabajo, con toda seguridad, está dejando y dejará huella en un buen número de empresas, como forma de organización. Seguramente tendrá más implantación en empresas de nueva creación, ya que la regulación sobre teletrabajo, actualmente existente, hará que en la génesis de la empresa se planifique este nuevo modelo organizativo.

Planificación e implantación son dos conceptos que van de la mano. El contexto de la pandemia ha inducido en las empresas más a “hacer” teletrabajo, que a “implantar” el teletrabajo dentro de sus organizaciones. Uno de los motivos ha sido la velocidad de reacción. En la mayor parte de los casos se ha tenido que improvisar para poder continuar con la actividad, minimizando el impacto económico y social. Sólo aquellas empresas que ya tenían implantado el teletrabajo se han podido adaptar más fácilmente a la nueva coyuntura.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo voluntaria. Parece una obviedad decirlo, pero hay que recordar que, ni la empresa tiene la obligación de ofrecerla, ni la persona trabajadora tiene el derecho de exigirla. El teletrabajo se basa en un acuerdo voluntario entre las partes, por escrito, llamado “Acuerdo de trabajo a distancia”, cuyo contenido mínimo está regulado por el Real decreto ley 28/2020.

La implantación efectiva del teletrabajo, además de ir acompañada por escrito del acuerdo de trabajo a distancia, puede representar tener que superar retos importantes a las organizaciones. Algunos de estos retos pueden ser los siguientes:

- No dejar a nadie atrás: El uso de las nuevas tecnologías puede suponer que un perfil de personas pueda quedar fuera, debido a la conocida como “brecha digital”. Hay que hacer una buena detección de necesidades formativas para conseguir capacitar a todas las personas que lo necesiten.
- Planificación: El teletrabajo es un modelo organizativo muy diferente a la forma tradicional de realizar trabajo presencial. Su implantación requiere de una planificación, y su abordaje se recomienda que se haga a través de un programa de gestión del cambio, donde participe una representación del conjunto de personas afectadas.
- Digitalización: La persona que hace teletrabajo tiene que tener las herramientas adecuadas y los equipos necesarios para poder hacer el trabajo correctamente y de forma segura. Según la norma, la empresa será quien tendrá que costear o compensar el gasto relacionado con los equipos, herramientas y medios. Hace falta, pues, que la empresa que quiera hacer teletrabajo, prevea que seguramente será necesario invertir en digitalización.

- Situar a la persona en el centro: en el contexto del teletrabajo la persona teletrabajadora deja de ser “visible” por la pérdida de presencialidad. Se tendrán que establecer los canales de comunicación necesarios para garantizar que la persona trabajadora no perciba “invisibilidad” respecto del resto de la organización, a la vez que permita a la persona tener una comunicación efectiva con cualquier miembro de la organización.
- Confianza: es un valor recíproco, que tiene que transmitir la empresa a la persona que hace teletrabajo y la persona a la empresa, con el fin de conseguir un entorno de confianza, que facilite la realización de este tipo de trabajo. La confianza de la empresa hacia la persona comporta dar autonomía, libertad y flexibilidad en cuanto a tiempo, marcando unos objetivos claros y que se puedan llevar a cabo en forma y tiempo, y eliminando el control permanente. Y la confianza del trabajador hacia la empresa implica la disposición proactiva hacia el trabajo a realizar, llevando la iniciativa en el reporte sobre los proyectos en ejecución, trasladando cualquier duda, inquietud o sugerencia con transparencia, y cumpliendo con los objetivos marcados en el tiempo previsto.

Otros retos importantes, que están recogidos y desarrollados en el Real decreto ley 28/2020, son el derecho a la intimidad, el derecho a la protección de datos y el derecho a la desconexión digital.

El teletrabajo y el enfoque en la prevención de riesgos laborales

Las condiciones de trabajo y laborales de las personas que hacen teletrabajo tienen que ser equivalentes a las de las personas que hacen el mismo tipo de trabajo en los centros de trabajo de la empresa.

Con respecto a la igualdad de derechos y, en concreto, del derecho a la prevención de riesgos laborales, hay que asegurarse de que las personas que teletrabajan reciben una protección adecuada en materia de seguridad y salud laboral. Con este objetivo se tienen que poner en marcha las herramientas de gestión preventiva necesarias.

Las herramientas o instrumentos fundamentales para la gestión preventiva en la empresa son, tal como determina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante, LPRL), la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

El Real decreto ley 28/2020 indica que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tienen que tener en consideración los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, y poner un énfasis especial en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Aunque el teletrabajo está regulado por el Real decreto ley 28/2020, hay que recordar que esta actividad también está amparada por la LPRL, y por todo su desarrollo reglamentario, y que como en toda actividad laboral, se tienen que identificar y evaluar todos los riesgos (de se-

guridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales) a los que están expuestos los trabajadores y las trabajadoras.

En una fase inicial se tienen que identificar los riesgos presentes en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características del lugar del trabajo, y las características de la persona que lo tenga que realizar. Después, se tienen que poner en marcha las medidas preventivas adecuadas para eliminar los riesgos evitables. A continuación, se tiene que realizar el proceso de evaluación de riesgos con la metodología más adecuada.

Si como resultado de esta evaluación hay una situación de riesgo, la empresa tiene que poner en marcha las medidas preventivas necesarias. También se tiene que hacer una planificación del conjunto de medidas preventivas, denominada planificación de la actividad preventiva.

El Real decreto ley 28/2020, incorpora un matiz respecto de la evaluación de riesgos y es el siguiente. Si para obtener toda la información de los riesgos a los que están expuestas las personas que hacen teletrabajo fuera necesario hacer una visita por parte del evaluador, se tendrá que emitir un informe escrito que lo justifique y entregarlo, tanto a la persona trabajadora, como a los delegados y delegadas de prevención; y la persona trabajadora, posteriormente, tendría que dar el consentimiento a la visita.

En caso de que la persona no autorice la visita, la norma prevé que la empresa desarrolle la actividad preventiva en base a la determinación de riesgos que se derive de la información obtenida por parte de la persona trabajadora, de acuerdo con las instrucciones que le haya facilitado el servicio de prevención de riesgos laborales.

Para este conjunto de cuestiones derivadas de la recogida de datos, se prevé que la evaluación de riesgos sea uno de los handicaps a superar por el personal técnico de prevención que la tenga que realizar. Especialmente, con respecto a la valoración de las condiciones de iluminación y termohigrométricas, en el caso que no se pueda hacer la visita.

Con respecto a la vigilancia de la salud, las personas que hacen teletrabajo tienen los mismos derechos que el resto de personal que hace trabajo presencial. Por lo tanto, la empresa tiene que garantizar a estas personas una vigilancia adecuada de la salud, de acuerdo a todos los riesgos a los que están expuestas.

Por este motivo, es muy importante que la evaluación de riesgos laborales se haga de la manera más detallada posible, y que el documento de evaluación esté a disposición del servicio o unidad que se encargue de la vigilancia de la salud.

La formación en prevención de riesgos laborales en los puestos donde se hace teletrabajo, está regulada por el mismo artículo 19 del LPRL que regula el resto de puestos de trabajo. Esta formación tiene que ser adecuada y suficiente, centrada en el puesto de trabajo, y tiene que cubrir aspectos teóricos y prácticos. La persona que hace teletrabajo tiene que recibir la formación sobre los riesgos y condiciones del puesto de trabajo donde desarrolla su tarea con los equipos de trabajo que utilice. La planificación y el diseño de esta formación la tiene que llevar a cabo la

organización preventiva de la empresa, a partir de los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y teniendo en cuenta a la persona que lo ocupa.

Teletrabajo y precariedad laboral. Reto social

La coyuntura de la pandemia hizo que, como se ha comentado anteriormente, durante el momento inicial, muchas empresas se tuvieran que adaptar, de forma precipitada, al teletrabajo con el fin de poder continuar con la actividad económica y minimizar el impacto negativo sobre la economía y el empleo. Y, tanto las empresas como las personas que trabajaban, lo hicieron como supieron y como pudieron.

Posteriormente, con la aparición de la normativa reseñada, donde se explicita que las personas que trabajan a distancia tienen el derecho a la dotación y al mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad, muchas empresas se plantearon la viabilidad de continuar con esta modalidad. Era necesario plantearse un análisis de los costes asociados.

Paralelamente, se han publicado y se están publicando, estudios sobre el impacto económico del teletrabajo en la empresa donde, en muchos casos, se analiza, únicamente, el gasto asociado a los medios puestos a disposición de los trabajadores, sin tener en consideración otros factores relacionados con la persona trabajadora.

Llegados en este punto, se hace necesario puntualizar que el teletrabajo no sólo requiere de medios materiales, y que es fundamental situar a la persona en el centro del diseño del puesto de trabajo, con el fin de evitar caer en la trampa de ver sólo el gasto en recursos materiales.

Algunos agentes sociales ya están poniendo sobre la mesa el riesgo de que el teletrabajo se pueda utilizar como mecanismo de externalización de costes para aquel conjunto de tareas que puedan ser 100% "teletreabajables". Al mismo tiempo, también se corre el riesgo que este tipo de tareas se acaben subcontratando a terceras empresas o a trabajadores autónomos, con peores condiciones económicas y de protección social, con el fin de reducir costes. Este hecho, consiguientemente, comportaría un aumento de la precariedad laboral de las personas que acabasen realizando este trabajo.

A nivel europeo, concretamente, desde el grupo de trabajo "The New World of Work" de la Unidad de Medicina Ocupacional del Karolinska Institutet, se están llevando a cabo estudios en que se está evaluando la precariedad laboral como determinante social de la salud de las personas.

No sería una buena noticia que las características del teletrabajo dieran pie a que esta modalidad de trabajo se comportara como un generador de esta precariedad laboral. Por este motivo se considera un reto social el poder conseguir que eso no pase.

El futuro del teletrabajo

Como se ha comentado anteriormente, el teletrabajo se ha extendido a muchas empresas que con anterioridad al momento actual no contemplaban esta modalidad de trabajo. Al mismo tiempo, la nueva regulación ha servido a las empresas que ya lo tenían implantado para acabar de consolidar el teletrabajo amparado en este nuevo marco.

Que exista una regulación servirá, también, para que empresas que se creen a partir de ahora tengan en cuenta esta modalidad de trabajo desde el inicio de su actividad. Como ya se ha comentado, el hecho de tener que ser un trabajo planificado, favorecerá que sea más fácil su implantación entre el personal trabajador.

Para hacer una previsión del número o porcentaje de empresas que tendrán implantado el teletrabajo en sus organizaciones en un futuro, se tendrá que dejar pasar un tiempo prudencial, una vez se acabe el contexto de la pandemia.

La fotografía actual de las empresas que tienen implantado el teletrabajo, seguramente no será la definitiva, y es previsible que se produzcan variaciones una vez finalice el contexto actual.

Por otra parte, también se ha podido constatar en diferentes encuestas e investigaciones, que un gran porcentaje de las personas que han hecho teletrabajo se encuentran cómodos en esta situación, aunque echan de menos los espacios sociales compartidos con el resto de compañeros.

A priori, parece que la solución llamada "híbrida", consistente en alternar el trabajo presencial con el teletrabajo, podría ser una solución aceptada y querida por todas las partes.

Sin embargo, se tendrá que esperar un tiempo prudencial para ver hacia dónde se decanta la tendencia al teletrabajo después de la pandemia. Y también, qué porcentaje de teletrabajo se hará en relación al trabajo presencial en aquellas empresas en que se acabe implantando.

Seguramente, y gracias a la regulación establecida, esta modalidad de trabajo pasará a ser habitual en muchas de las empresas del país. Y hará falta afrontar toda una serie de retos, como los mencionados y otros que irán surgiendo, que se tendrán que ir superando con la colaboración necesaria entre todas las partes implicadas y con el apoyo de las administraciones.