

IMPACTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS DE LA CAPV

Autoría: Maite Gómez Etxebarria, Edurne Elorza García, Nerea Ruiz Palomar, Yolanda Aguayo Benito, Fernando Uranga Barronea, José Manuel Fernández Gorriaran, Sandra Payo Neilson.

1	INTRODUCCIÓN	3
2	JUSTIFICACIÓN	4
3	OBJETIVOS	5
4	MARCO TEÓRICO	5
5	MATERIAL Y METODOS	5
6	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES	8
	a) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS “OS PSIKO TELELANA”	8
	b) CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DEL FORMULARIO “OS PSIKO TELELANA”	10
	c) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL FORMULARIO DE PREGUNTAS Y SUGERENCIAS	12
	d) CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DEL FORMULARIO DE PREGUNTAS Y SUGERENCIAS	15
7	PROPUESTA DE TRABAJO	16
8	ANEXOS	
	1. Carta informativa para los SP	
	2. “OS PSIKO TELELANA”	
	3. Formulario de preguntas y sugerencias	

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el lugar de trabajo ya no se reduce a las instalaciones propias de la empresa, sino que, para determinados trabajos, puede ampliarse a un sinnúmero de espacios más.

El teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial como una opción que incluye una extensa variedad de posibilidades, pero también de riesgos para la salud de las personas que lo llevan a cabo. Desde un punto de vista preventivo se ha de considerar que el teletrabajo es una forma organizativa cuyo arraigo va en aumento y que el concepto de lugar de trabajo cada vez se aleja más del tradicional, por lo que implica un replanteamiento de los conceptos de seguridad y salud laboral.

La persona empresaria es, también en este caso, responsable de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, independientemente del lugar donde se realiza la tarea, así como de la adopción de las medidas preventivas de los riesgos por exposición y de realizar los controles periódicos que garanticen el cumplimiento de la legislación vigente. Debe conocer, por tanto, los medios de prevención de riesgos laborales que puede aplicar en estos casos: cómo se van a evaluar los riesgos, informar, formar, cómo realizar la vigilancia de la salud, cómo tratar los accidentes de trabajo, etc.

La evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del teletrabajo deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo atención especial en los factores psicosociales y ergonómicos. El Servicio de Prevención deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Llevamos ya unos años en los que todos y todas conocemos la existencia de empresas (Endesa, Repsol, Iberdrola...), que han optado por este tipo de modalidad de trabajo, pero es la aparición del COVID19, la situación pandémica que hemos sufrido y cuyas consecuencias aún seguimos sufriendo, la que ha hecho que otras muchas empresas se hayan decidido por este tipo de forma de organización de trabajo, situando al teletrabajo como una realidad laboral con un peso relevante en la actividad productiva de nuestra Comunidad.

La sociedad empieza a normalizarlo, se está tomando conciencia de sus ventajas, desde los beneficios para el medio ambiente a la mejora de la calidad de vida de las personas que lo llevan a cabo, pasando por el incremento de la productividad y la atracción del talento al margen de donde éste se encuentre. Pero esta forma de organización, además de incluir una extensa variedad de posibilidades, presenta también riesgos para la salud del personal trabajador que no debemos ignorar - el peligro de aislamiento por el menor contacto con los compañeros y compañeras de

trabajo, de despersonalización, de sufrir tecnoestrés, las dificultades para desconectar del trabajo, la adicción al trabajo, aquel que afecta a la conciliación y a la corresponsabilidad en la vida familiar, sobre todo en el caso de las mujeres, la dificultad para separar el trabajo de la familia (lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes, se convierte en uno solo), posible agravamiento de las desigualdades de género y del riesgo de violencia para las mujeres (así lo dice el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo SOC/662 sobre Teletrabajo e Igualdad de género de 2021) , trastornos músculo esqueléticos, fatiga visual y mental, etc.-.

Al ser una nueva forma de trabajo es aún poco estudiada, y apenas está contemplada en la prevención de riesgos laborales y en su normativa.

2. JUSTIFICACIÓN

Aunque existen dificultades para garantizar una correcta prevención en los domicilios de las personas teletrabajadoras, así como en el seguimiento de las medidas preventivas propuestas, no debemos olvidar que las personas empresarias tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para las personas teletrabajadoras que para cualquier otra persona trabajadora en la organización (identificación y gestión de los riesgos a domicilio).

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, así como a todo lo establecido en materia de Igualdad en la normativa vigente.

El teletrabajo se ha incorporado a la actividad empresarial, en muchas ocasiones, sin tener en cuenta los requisitos en materia de salud y seguridad laboral. Tras la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, ha habido empresas que han instaurado el teletrabajo de forma masiva y en tiempo record, en ocasiones con equipos propios, sin la suficiente información y concienciación que implica este cambio en la forma de trabajar, no teniendo en cuenta los posibles riesgos que podían originar, así como la manera de abordarlos.

Es por ello, que desde OSALAN, el equipo de la Unidad de Psicosociología, animados a conocer y dar respuesta a las empresas de nuestra Comunidad Autónoma en la que una de las formas de organización del trabajo es el teletrabajo, ha planteado este proyecto.

Conocer en cuántas empresas y cómo se está dando respuesta al teletrabajo en el ámbito preventivo en nuestra comunidad autónoma, así como las fortalezas y debilidades existentes. El punto de partida, el diagnóstico actual, su impacto y prevención, a partir del cual irá centrada nuestra actuación posterior.

3. OBJETIVOS

El objetivo consiste en conocer el número de empresas de nuestra CAPV que han solicitado asesoramiento y/o intervención a su servicio de prevención, así como las características más representativas, en relación a la nueva forma de organización a distancia teletrabajo. Se trata de tener datos de lo que sucede en la realidad actual, conocer, qué actuaciones están en marcha en las empresas, qué tipo de empresas, qué puestos, etc. En definitiva, conocer la situación de partida, dificultades y necesidades existentes, proponiendo alternativas de trabajo y planificación.

4. MARCO TEÓRICO

Este estudio se ha llevado a cabo durante el año 2021, mientras se estaba desarrollando la actual normativa específica, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, por lo que aún no se aplicaba, y por lo tanto, se ha partido de la base de que según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, todas las personas trabajadoras deben tener garantizado el derecho a una adecuada protección en materia de Seguridad y Salud, independientemente de la forma de organización de su trabajo.

Aun así, ya se disponía de un borrador de esta Ley 10/2021, de 9 de julio, en el que se podía ver cuál iba a ser la futura normativa a aplicar en estos casos, y en el que el trabajo a distancia se definía de la siguiente manera: relaciones de trabajo que se desarrollan a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste un mínimo del treinta por ciento de la jornada. Desde el punto de vista preventivo comparte riesgos con jornadas mayores de teletrabajo, por lo que se debe tener en cuenta.

5. MATERIAL Y MÉTODOS

Estudio descriptivo, longitudinal, retrospectivo.

Población a estudio

Empresas que están ubicadas en cualquiera de los 3 territorios de la CAPV, que tienen como organización preventiva un servicio de prevención propio (SPP), ajeno (SPA) o mixto (SPP y SPA), que han optado como una de sus formas de organización de trabajo, el teletrabajo, y han contactado con su servicio de prevención para asesoramiento y/o intervención preventiva.

Material

Las técnicas de recolección de información a los Servicios de Prevención se han llevado a cabo a través de entrevistas semiestructuradas, y se han elaborado los siguientes instrumentos para la recogida de la información:

- Cuestionario “OS PSIKO TELELANA”.
- “Formulario de preguntas y sugerencias”.

También se han realizado entrevistas semiestructuradas con las y los agentes sociales, rellenando el “Formulario de preguntas y sugerencias”.

El cuestionario “OS PSIKO TELELANA” dispone de una serie de ítems necesarios para el estudio, pudiendo diferenciar su contenido en varios apartados:

- Datos relacionados con el servicio de prevención, nombre, dirección, teléfono, persona de contacto, etc.
- Nº de empresas a las que da cobertura el servicio de prevención a estudio.
- Se diferencia el total de empresas a las que da cobertura el servicio de prevención por sectores –servicios, industria, construcción y primario- (dividiéndolo en 5 tramos- 1-24, 25-49, 50-99, 100-499, >499 personas trabajadoras).
- Una vez conocido el dato del total de empresas a las que daba cobertura el servicio de prevención, (diferenciándolos por sectores y nº de personas trabajadoras), pasamos a un siguiente apartado, en el que queremos conocer el número de empresas que han solicitado información preventiva por la incorporación del teletrabajo, como forma de organización de trabajo.
- En el siguiente apartado solicitamos el número de empresas en las que han realizado la prevención de los puestos del personal que teletrabaja.
- Y por último, una descripción de aquellas empresas en las que se ha realizado la prevención de dichos puestos, (nombre de empresa, dirección, sector, tamaño, si disponen de Evaluación de Riesgos Psicosociales), y otros datos más específicos con el tema que nos ocupa (momento de realización, - antes de la pandemia, durante el confinamiento, posterior al confinamiento-, a qué puestos ha afectado, nº de personas teletrabajadoras,- diferenciadas por sexo-, modalidad de teletrabajo, -total, parcial, otros-, cómo se ha realizado la evaluación de riesgos -in situ domicilio, mediante test de autoevaluación, otros-, si se ha informado de los riesgos, y si tienen constancia de algún accidente laboral del personal teletrabajador y cuál ha sido la causa.

En cuanto al 2º documento elaborado, “formulario de preguntas y sugerencias”, su contenido hace referencia a:

- Conocer si los Servicios de Prevención han intervenido en empresas que han optado por este tipo de modalidad de organización de trabajo, y el tipo de intervención o abordaje realizado.

- Dificultades, ventajas, aspectos de mejora.
- Si en la actualidad, existe preparación suficiente para para realizar la prevención de los puestos de personas teletrabajadoras.
- Si ha sido por iniciativa propia o por obligación de la situación de pandemia, sin saber muy bien cómo llevar a cabo la gestión preventiva.
- Si las empresas han proporcionado los medios (equipos) necesarios.
- Si se ha respetado la voluntariedad.
- Si conocían si existía un convenio colectivo o acuerdo entre los agentes sociales.
- Cómo consideran que debería intervenir Osalan para conseguir una mayor sensibilización/concienciación en las empresas para mejorar la prevención en estos puestos.
- Propuestas de trabajo para Osalan.

Se ha procesado una base de datos para la recogida, análisis y conclusiones del estudio.

Método

Para la realización de este proyecto hemos realizado las actividades que exponemos a continuación:

- En un primer momento se ha realizado una recopilación de los listados de los Servicios de Prevención (ajenos y propios) que se disponían en Osalan.
- Se ha enviado una carta informativa a todos y cada uno de los Servicios de Prevención.
- Se ha realizado una programación de visitas tras contactar con el personal responsable de los Servicios de Prevención.
- Se han realizado visitas a los Servicios de Prevención y entrevistas con las personas responsables. Se ha informado del objetivo de nuestra campaña, y además de realizar la ficha de preguntas y sugerencias, se ha explicado y proporcionado el cuestionario elaborado “OS PSIKO TELELANA” para cumplimentarlo y enviarlo en un plazo estimado oportuno.
- Tras la visita, el personal técnico ha cumplimentado un “Os7”, dejando constancia del motivo de la visita y de lo que ha considerado necesario añadir.
- Después del tiempo acordado, se han recogido e introducido los datos aportados en nuestra base de datos.
- También se ha realizado una recopilación de las secciones sindicales y empresariales, programando visitas y entrevistas con las y los agentes sociales para la cumplimentación del “formulario de preguntas y sugerencias”.

- Se realizó un primer análisis y estudio de los datos recogidos hasta el momento en noviembre de 2021, el cual se presentó en las XI jornadas de Psicología organizadas por Osalan.
- Una vez completada la campaña y recogidos todos los datos a mediados de este año 2022, se ha elaborado este informe con las conclusiones finales.
- Se propone una propuesta de actuación.

Tamaño de la muestra:

Se han conseguido datos de 38 Servicios de Prevención siendo estos:

- 11 mancomunados.
- 13 propios.
- 14 ajenos.

También se han obtenido datos de 79 empresas a través de sus Servicios de Prevención, pero se han descartado 36 de ellas por datos incompletos, quedando finalmente una muestra de:

- 43 empresas
- 23309 personas trabajadoras.

6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES.

a) Análisis de los resultados “OS PSIKO TELELANA”

De los 38 Servicios de Prevención se recogen los siguientes datos:

- Dan servicio a 8122 empresas y de éstas:
 - 232 han solicitado información a su SP respecto al teletrabajo.
 - 82 han realizado algún tipo de intervención en cuanto a la prevención de riesgos en el teletrabajo.

La mayoría de las empresas que han solicitado información o han realizado algún tipo de intervención en cuanto a la prevención de riesgos en el teletrabajo, son del sector Servicios, seguido del Sector Industria.

Se recoge una muestra de 79 empresas, de las cuales se descartan 36 por datos

incompletos, quedándonos con una muestra de:

- 43 empresas.
- 23309 personas trabajadoras. De éstas, 3415 personas han teletrabajado pre/durante/postconfinamiento.

La mayoría de las personas teletrabajadoras han sido mujeres, pero no ha sido posible sacar conclusiones, ya que no hemos podido conseguir el número de hombres y mujeres de cada empresa, y por lo tanto no hemos podido sacar la proporción de hombres y mujeres que teletrabajan en las empresas, en comparación con el número total de hombres y mujeres que son plantilla.

En cuanto a si el teletrabajo se ha realizado pre/durante/postconfinamiento, de la muestra de 43 empresas obtenemos los siguientes resultados:

- 7 empresas ya tenían personal teletrabajando antes del confinamiento.
- De las 36 empresas restantes:
 - 24 han teletrabajado solo durante el confinamiento.
 - 12 que no tenían la opción del teletrabajo antes, tras el confinamiento han continuado haciéndolo.

Respecto a la modalidad del teletrabajo, parcial o total, de las 43 empresas:

- 26 lo han hecho de manera parcial.
- 17 de manera total.

Sobre la prevención de riesgos laborales, de nuestra muestra de 43 empresas:

- Evaluación de Riesgos Psicosociales en la empresa:
 - 12 empresas no tienen realizada ninguna evaluación de riesgos psicosociales en la empresa, pero 7 de ellas sí que han realizado algún tipo de evaluación de riesgos psicosociales en los puestos de personal que teletrabaja.
 - 31 empresas sí tienen realizada la evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación de Riesgos Psicosociales y ergonómicos en los puestos con teletrabajo:
 - 17 empresas no han realizado ningún tipo de evaluación.
 - 26 empresas sí. De éstas:

- 20 han realizado la evaluación mediante un test de autoevaluación realizado por el propio personal teletrabajador.
- 2 empresas han realizado la evaluación de riesgos psicosociales de los puestos con personal teletrabajador anexando dicha evaluación a la evaluación de riesgos laborales general de la empresa.
- El resto refiere haber utilizado otro tipo de evaluaciones mediante fotos de los lugares donde trabajaba el personal y realizando otro tipo de valoraciones.

De estas 26 empresas que sí que han realizado una evaluación de riesgos de los puestos con personal teletrabajador, 19 han informado al personal respecto a los resultados de dicha evaluación.

En cuanto a los accidentes teletrabajando, solo ha habido una comunicación como accidente laboral, en el cual la causa ha sido un tropiezo con torcedura de tobillo.

b) Conclusiones de los resultados del informe “OS PSIKO TELELANA”:

Debemos tener en cuenta que ha sido un momento excepcional debido a la pandemia por el COVID-19, y aunque en un principio pensábamos que el teletrabajo llegaba para quedarse, al realizar este estudio nos hemos dado cuenta de que realmente no ha sido así, y que la mayoría de las empresas han vuelto al trabajo presencial tras el confinamiento. En muchas ocasiones la realidad ha sido que el personal ha ido a casa, pero no ha podido trabajar (ERTE).

Además, las empresas se han visto obligadas a incluir el teletrabajo por la pandemia como una manera de organizar el trabajo, de forma imprevista y repentina, sin tiempo para adaptarse y en la mayoría de los casos, los Servicios de Prevención, desbordados e inmersos en los planes de contingencia, no han podido realizar las evaluaciones de riesgo correspondientes a los puestos del personal teletrabajador, ni tampoco el control y seguimiento de las medidas preventivas.

Por otro lado, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, habla del mismo como las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste un mínimo del treinta por ciento de la jornada, y desde el punto de vista preventivo, como comparte riesgos con jornadas mayores de teletrabajo, se deberá tener en cuenta. Pero cuando nos hemos reunido con los Servicios de Prevención nos han trasladado que en muchas empresas la modalidad de teletrabajo es inferior al 30% de la jornada, por lo que no se ven obligadas a aplicar la Ley 10/2021, y por lo tanto no evalúan los riesgos que puede ocasionar el teletrabajo.

De las personas trabajadoras de nuestra muestra, un 14,65% ha teletrabajado en algún momento pre, durante, o postconfinamiento, y la mayoría lo han hecho en empresas de servicios, seguido del sector industria. No es de extrañar en la CAPV, ya que en nuestro

territorio predomina el sector servicios y, además, dentro de este sector se encuentran los puestos que más fácilmente han podido cumplir los requisitos para poder teletrabajar.

En cuanto al dato de que la mayoría de las personas que se han acogido a la modalidad de teletrabajo han sido mujeres, resulta complicado sacar conclusiones, ya que al hilo de lo que mencionábamos en el párrafo anterior, en el sector servicios las mujeres son mayoría, y es en este sector, en puestos administrativos, por ejemplo, donde más fácil ha sido poder acogerse a la modalidad de teletrabajo. Aun así, nos parece muy interesante poder reflexionar acerca de este hecho, y ver que la segregación horizontal en nuestra CCAA afecta también a la hora de teletrabajar.

Aplicando una perspectiva de género al análisis de los datos, nos podemos preguntar si es posible que las mujeres hayan sido las que más se han acogido a esta modalidad de trabajo, a parte de la ya mencionada segregación horizontal, porque lo han visto como una oportunidad para poder conciliar mejor con la vida familiar, o si la segregación vertical también ha podido influir de cierta manera, y las mujeres han tenido más facilidad para teletrabajar porque los puestos que han estado ocupando no han sido de altos cargos, no siendo su presencia obligatoria.

Por otro lado, resulta importante tener en cuenta que el teletrabajo afecta de diferentes maneras a hombres y mujeres en cuanto a los riesgos laborales, y que debemos tenerlo en cuenta a la hora de evaluarlos para que no sea un hecho que profundice aún más la brecha de género. Por ejemplo, si las mujeres teletrabajan más, es posible que su participación en la empresa sea menor, ya que no están presencialmente allí, y que eso pueda a su vez repercutir en cuestiones como las promociones o ascensos. Otro factor de riesgo a tener en cuenta en las mujeres que teletrabajan, como principales responsables de las tareas del ámbito familiar, será la doble presencia y la imposibilidad para poder separar el ámbito familiar con el laboral, con lo que las cargas de cada ámbito podrían a su vez incrementar las del otro, llevando a la trabajadora a un nivel muy elevado de estrés y ansiedad. Así mismo, el teletrabajo obligatorio aumenta el riesgo de la violencia contra las mujeres en el hogar y es probable que haya aumentado el acoso online, como recoge el Dictamen del comité Económico y Social Europeo sobre teletrabajo e igualdad de género. Son cuestiones en las que no hemos podido profundizar en este estudio por falta de datos, pero que han sido constatadas en distintos estudios e informes en la UE y que resultan interesantes para tenerlas en cuenta en nuevos trabajos.

En cuanto al momento en que se ha teletrabajado, y si la pandemia ha podido afectar a que las empresas se acojan a esta modalidad de trabajo, nuestro estudio indica que el confinamiento ha ayudado a que el teletrabajo se instaure en ciertas empresas, pero de una manera sutil, y que la mayoría de las empresas han vuelto al trabajo presencial tras el confinamiento. De nuestra muestra, de las empresas que no tenían la modalidad de teletrabajo antes de la pandemia, un tercio refiere haber mantenido esta modalidad de trabajo postconfinamiento.

Respecto a la modalidad de teletrabajo, el 60% lo ha hecho de manera parcial y el resto de nuestra muestra de manera total. Si bien es verdad que, como hemos comentado

antes, los Servicios de Prevención nos han trasladado que bastantes empresas han implantado otra de modalidad de menos del 30% de la jornada, que no hemos podido registrar como teletrabajo, porque oficialmente no cumpliría con la definición del teletrabajo.

En cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales, hemos preguntado, por una parte, respecto a la evaluación de riesgos psicosociales general de la empresa, en la que el 72% de las empresas refieren que sí la tienen realizada. Por otra parte, nos hemos centrado en la evaluación de riesgos del puesto de persona teletrabajadora, y han sido un 60% de las empresas las que han realizado algún tipo de evaluación de riesgos en estos puestos, y de éstas, la mayoría, el 76%, la ha realizado mediante un test de autoevaluación. Solo en un caso hemos recogido que se realizó dicha evaluación de riesgos “in situ”, pero este caso no ha entrado dentro de la muestra por falta de cumplimiento de criterios. También nos trasladaron el rechazo por parte de personal trabajador para permitir al Servicio de Prevención acudir al lugar de teletrabajo para evaluar dichos puestos.

En estas empresas que sí han evaluado los puestos de las personas teletrabajadoras, el 73% ha informado a su personal acerca de los resultados obtenidos.

Por último, al preguntarles acerca de los accidentes laborales durante el teletrabajo, de las 3415 personas teletrabajadoras de nuestra muestra, solo una ha comunicado haber sufrido un accidente laboral en su domicilio por un tropiezo que le ocasiona una torcedura de tobillo. No sabemos si esta baja comunicación de accidentes laborales durante el teletrabajo se debe a que resulta un medio más seguro, o si hay desconocimiento o dudas por parte de las personas trabajadoras a la hora de distinguir entre accidentes laborales o domésticos.

c) Análisis de los resultados del formulario de preguntas y sugerencias

En primer lugar, a los SP les hemos preguntado acerca de qué tipo de intervenciones han realizado en las empresas, y la mayoría han respondido que sobre todo han realizado información y asesoramiento, así como asistencia técnica a las personas trabajadoras para realizar las autoevaluaciones.

En ocasiones desde los SP han solicitado fotos para completar la evaluación de riesgos, ya que cuando se ha solicitado realizar la evaluación de riesgos “in situ” en los domicilios, no se les ha dado permiso por parte de las personas trabajadoras para acceder a ellos.

Por último, solo un 2% ha dado formación respecto a la prevención de los riesgos laborales derivados del teletrabajo, y menos de un 2% ha establecido medidas correctoras ante los problemas detectados, así como su seguimiento.

Lo siguiente que les hemos preguntado ha sido con qué dificultades se han encontrado los SP para la correcta aplicación de la normativa de la Ley de PRL en la

modalidad de teletrabajo a la hora de realizar estas intervenciones, y las respuestas han sido:

- Falta de medidas en la estructura de la organización.
- Falta de criterios técnicos en la normativa.
- Dificultades en el acceso y competencias en el domicilio.
- Dispersión de domicilios.
- Dificultad para evaluar factores.
- No detección de riesgos reales: optimismo, falta de conocimientos...
- Necesidad de colaboración y confianza por ambas partes (veracidad y sentido de responsabilidad del personal trabajador).
- Dificultad en el diseño del puesto como espacio específico de trabajo (viviendas pequeñas).
- Dificultad en la modificación de instalaciones.
- Mobiliario y equipos inadecuados.
- Dudas respecto a la asunción de costes.
- Dificultad de seguimiento de medidas propuestas.
- Esfuerzo extra en la organización y control de las tareas para establecer medidas efectivas contra el aislamiento.
- Dudas respecto al reconocimiento de accidentes.

El siguiente punto que hemos tratado ha sido en relación a los problemas psicosociales relacionados con el teletrabajo a los que la literatura hace referencia, como pueden ser el aislamiento, la falta de comunicación, despersonalización, dificultades para desconectar del trabajo, problemas conciliación, dificultad para separar trabajo y familia, etc. Hemos preguntado a los SP acerca de cómo creen que podrían prevenirse, evaluarse o tratarse estos problemas, y las respuestas han sido:

- Modelo mixto de teletrabajo.
- Organización del trabajo por tareas u objetivos.
- Fijar horarios de disponibilidad y de descanso (desconexión digital).
- Flexibilidad de horarios.
- Liderazgo adecuado (feedback).
- Reparto adecuado de cargas de trabajo y herramientas para medirlo.
- Formación, información y sensibilización.
- Evaluación de riesgos psicosociales y encuestas periódicas de satisfacción.
- Adaptar protocolos y medidas contra el acoso.
- Herramientas informáticas para incentivar la comunicación.
- Negociación colectiva mediante convenios.
- Adecuar entorno doméstico o uso de espacios co-working.

En cuanto a los aspectos de mejora que le ven al teletrabajo han respondido lo siguiente:

- Cambiar la visión del teletrabajo, como valor añadido, no solo como medida de conciliación.
- Necesidad de concienciación de cultura preventiva (riesgos ergonómicos y psicosociales).
- Basar el rendimiento en resultados, no en horas de presencia.
- Establecer reglas claras en cuanto a horarios y tareas.
- Digitalizar las empresas para mayor control de tareas (evitar que la no presencialidad sea sinónimo de menos trabajo o trabajo sin control).
- Establecer canales de comunicación efectivos y no sobrecargar al personal responsable de sección con la responsabilidad de la comunicación.
- Mejorar la asistencia técnica.
- Dotar de herramientas y medios a las personas trabajadoras.
- Ofrecer la formación necesaria (herramientas informáticas, ciberseguridad, protección de datos...).
- Evitar que las personas trabajadoras actúen como TPRL mediante la autoevaluación: No dejar en manos de éstas hacer una buena evaluación de riesgos, sin tener unos criterios técnicos adecuados o sin conocimiento alguno sobre prevención de riesgos laborales, lo cual puede dar lugar a una pérdida de datos, y si no se realiza correctamente, la responsabilidad recaería sobre la persona empresaria.
- Más criterios específicos en la Ley 10/2021 en cuanto a horarios, ubicación, gastos, formación, ER, investigación de accidentes...
- Inclusión de las situaciones de teletrabajo en el plan de igualdad tal como lo establece la ley 10/2021 en su art. 4. (riesgo de doble presencia, prolongación de jornadas, aumento de autoexigencia...).

Y en cuanto a las fortalezas:

- Reducción de accidentes “in itinere”.
- Disminución de estrés y fatiga por desplazamientos.
- Mejora de la conciliación.
- Flexibilidad horaria.
- Ahorro en tiempo, gastos de desplazamientos, ropa, etc.
- Sostenibilidad.
- Voluntariedad.
- Mayor autonomía en la gestión del tiempo, tareas y toma de decisiones por parte de la persona trabajadora.
- Aumento de la producción y mejora de los resultados.
- Menor exposición a estresores de zonas de trabajo (ruido, conversaciones, interrupciones...).
- Mayor satisfacción y mejora de la salud mental.
- Personal trabajador corresponsable en la PRL, de manera que se atiendan sus demandas.
- Conocimiento de nuevas herramientas digitales.
- Disminución de la accidentabilidad.
- Mejora en la búsqueda de talentos y contrataciones de mayor calidad.

A la pregunta de si creen que las empresas han puesto los medios (equipos) oportunos, el 85% cree que sí y el 15% que no.

También les hemos preguntado sobre si conocen de la existencia de algún convenio colectivo o acuerdo de los agentes sociales, y el 74% ha respondido que no, o que todavía se está negociando, y solo el 26% ha respondido que sí.

Por último, les hemos preguntado si creen que actualmente tenemos suficiente preparación para teletrabajar, a lo que el 70% ha respondido que no y el 30% que sí.

d) Conclusiones de los resultados del formulario de preguntas y sugerencias

Los Servicios de Prevención han realizado intervenciones de una manera bastante limitada en cuanto a la prevención de los riesgos derivados del teletrabajo, ya que la mayoría de los recursos han estado enfocados en los planes de contingencia que han tenido que realizar por la situación excepcional de pandemia, y se han encontrado desbordados y con falta de recursos.

Aun así, han realizado intervenciones, aunque la mayoría han sido de información y formación respecto a los riesgos derivados del teletrabajo, mediante módulos online o videoformaciones.

Como hemos visto antes, la mayoría de las evaluaciones de riesgo de los lugares de teletrabajo se han realizado mediante autoevaluaciones realizadas por el personal teletrabajador, por lo que la labor de los Servicios de Prevención ha ido enfocada mayormente en asesorar técnicamente en su realización, así como complementar dichas autoevaluaciones con información adicional.

En cuanto a las medidas preventivas que se han puesto en marcha respecto a los riesgos detectados, al parecer no han sido muchas, y han ido mayormente orientadas a la ergonomía, como la adaptación del mobiliario de trabajo.

Como hemos visto, las dificultades con las que los Servicios de Prevención se han encontrado han sido bastantes, ya que cabe recordar que esta situación de teletrabajo ha sido dada por una situación excepcional y se ha dado sin suficiente tiempo para que las empresas, así como los Servicios de Prevención, hayan podido prepararse y adaptarse adecuadamente.

Una de las dificultades más obvias ha sido la imposibilidad de realizar la Evaluación de Riesgos en el lugar de trabajo o "in situ", al tratarse en la mayoría de los casos de domicilios personales, y al no tener los Servicios de Prevención la autorización para acceder a los mismos. El hecho de realizar estas autoevaluaciones, tal y como han trasladado los Servicios de Prevención, ha supuesto que las personas trabajadoras hayan tenido que

desempeñar, en cierta medida, funciones propias de los servicios técnicos de prevención, sin tener la misma capacitación y, tal vez, no siendo conscientes de ciertos riesgos, así como asumiendo cierta responsabilidad en la gestión de los riesgos laborales que no les correspondería.

En cuanto a los posibles riesgos psicosociales y cómo prevenirlos, una de las medidas en las que parece que coinciden todos los Servicios de Prevención es la de realizar un tipo de jornada mixta de teletrabajo, alternándola con días presenciales.

Otro de los aspectos importantes según los Servicios de Prevención es la organización del trabajo, teniendo en cuenta el establecimiento de horarios que permitan la desconexión digital, así como un adecuado reparto de carga de trabajo y tareas.

Los aspectos de mejora en los que coinciden en general son: la necesidad de concienciación en cultura preventiva, sobre todo en cuanto a riesgos ergonómicos y psicosociales, establecer reglas claras en cuanto a horarios y tareas, dotar de recursos y formación al personal, e integrar la perspectiva de género para evitar riesgos añadidos por el hecho de ser mujer, como puede ser la doble presencia.

Respecto a las fortalezas en cambio nos trasladan sobre todo que reduce costes, posibles accidentes "in itinere", que ayuda a conciliar, y que puede ofrecer a las personas trabajadoras mayor autonomía y satisfacción.

En cuanto a la dotación de material, parece ser que en general, las empresas sí dotan al personal con los equipos necesarios.

En cuanto a convenios colectivos o con agentes sociales, durante la campaña se ha estado negociando, y todavía se conocían pocos.

Y, por último, en cuanto a si disponemos de preparación para teletrabajar, la mayoría respondía negativamente.

Por lo que, teniendo en cuenta todas las respuestas obtenidas, parece ser que, aunque no se va a generalizar tanto como se pensaba, el teletrabajo es ya una realidad en las empresas de la CAV, y, por lo tanto, como en cualquier otra forma de organización del trabajo, se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos laborales.

7. PROPUESTA DE TRABAJO

Teniendo en cuenta las propuestas de trabajo realizadas por los SP, las posibles líneas de actuación a futuro por parte de Osalan podrían ser:

- Realizar acciones de asesoramiento, formación e información acerca de los riesgos vinculados al teletrabajo para que las empresas y las personas

trabajadoras puedan implementar esta modalidad en las mejores condiciones posibles en materia preventiva.

- Generar material informativo en soporte gráfico, como videos en euskera y castellano, acerca de la obligatoriedad en materia preventiva en el teletrabajo.
- Realizar campañas de sensibilización para fomentar la cultura preventiva, sobre todo en torno a los riesgos psicosociales y a la salud mental relacionada con el teletrabajo.
- Poner a disposición de los SP herramientas, como guías o metodologías, para la gestión de la prevención de riesgos laborales en esta modalidad y con indicaciones para la incorporación de la perspectiva de género.
- Realizar futuras campañas en la CAV sobre el teletrabajo y la gestión de los riesgos laborales vinculados a esta forma de organización del trabajo, fuera del contexto de pandemia.

Para trasladar a las empresas:

- Realizar la evaluación de riesgos laborales también en los puestos con personal teletrabajador.
- Establecer las medidas Preventivas acordes a los riesgos identificados, siendo estas consensuadas con el Comité de Seguridad y Salud o con el personal representante de las personas trabajadoras, así como realizar un seguimiento adecuado de las mismas.
- Promover la participación, la información y formación suficiente por parte del personal trabajador para poder contribuir a una adecuada gestión de los riesgos asociados al teletrabajo.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones preventivas en el teletrabajo, evitando situaciones de riesgo como la doble presencia, así como incorporar un plan de igualdad y establecer un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y /o por razón de sexo, ciberacoso, o ante cualquier caso de violencia sexual, mostrando tolerancia cero ante cualquier tipo de conducta discriminatoria.