**APORTACIONES A LA CONSULTA PÚBLICA SOBRE LA NUEVA ORDEN DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ARAGONESA**

**APORTACIONES REALIZADAS POR:**

**ASOCIACIÓN DE ESPECIALISTAS EN PREVENCIÓN Y SEGURIDAD LABORAL (AEPSAL)**

**AEPSAL,** como Asociación profesional en el ámbito de la Seguridad y Salud, con un marcado carácter de colaboración en todos los aspectos preventivos, tanto a nivel nacional como internacional (pertenece a la Red Europea ENSHPO y a  la Red internacional INSHPO), se siente en el compromiso y obligación, de aportar todo su conocimiento y experiencia en la materia,  con el desarrollo de esta nueva normativa, para que su puesta en marcha, sea un éxito y un referente, ante esta nueva realidad que se nos plantea, no sólo a nivel laboral y tecnológico, sino también de Salud.

**Documento de Consulta Teletrabajo**

El teletrabajo se constituye como una solución a muy distintas necesidades socio-laborales, un avance natural del trabajo que conlleva muchas mejoras (medioambientales, conciliación laboral, flexibilidad, etcétera). Tras este nuevo modelo de trabajo a distancia, se esconden distintos factores identificados que pueden ser generadores de diferentes problemáticas laborales si no se afrontan adecuadamente. Las experiencias existentes hasta ahora y los estudios realizados, aunque son múltiples como expondremos, no se han plasmado en una legislación que regularice dicha actividad.

Los factores que se suscitan más importantes a regular son; la cuestión económica (cómo abordar los gastos que ocasiona dicha actividad), la relación laboral y contractual, por otro lado, los aspectos relativos a las condiciones laborales de seguridad y salud en el trabajo. A nivel económico, esta situación genera a la empresa un cambio de modelo de gastos, en los que por un lado incrementará una nueva partida destinada a dar respuesta a las nuevas necesidades del trabajador a distancia, pero por otro lado tendrá que realizar una desinversión y reducción de parte de los actuales gastos derivados de las actividades presenciales en la oficina. A su vez, los aspectos relativos a las condiciones laborales de seguridad y salud en el trabajo.

En distintos casos estos tres aspectos destacados anteriormente, el contractual, económico y el de la salud confluyen, por lo que abordar uno de ellos afecta de forma indirecta a los otros dos. En esta ocasión y dada la especialización de los firmantes se revisarán los distintos inconvenientes, como así ha presentado el documento del que nace el presente, que el teletrabajo genera en la seguridad y salud del trabajador.

**Objetivos a regular**

* **Análisis del puesto de trabajo**:

El teletrabajo cambia la definición de análisis de puestos tradicional, evolucionando a un puesto definido por tareas, a un trabajo orientado a objetivos, donde la productividad sea valor. Debe tenderse a la regulación de las actividades, concreción de las mismas y sus relaciones, como los distintos roles organizativos, aspectos que deberán plasmarse como nuevas formas reguladoras del trabajo y que tiene cabida en distintos factores organizacionales a regular y el relativo a las prácticas de teletrabajo en plataformas.

* **Características de las TICs.**

Definir los tipos de TICs y los factores de riesgo que vienen relacionados con su utilización, asociados al término tecnoestrés, al igual que los relativos a los ergonómicos.

La cobertura y protección de las personas trabajadoras por cuenta ajena a través de estos modelos de negocio es capital, para la equiparación de derechos y deberes laborales: garantía de un salario determinado por una norma legal, un tiempo de trabajo máximo junto a períodos mínimos de descanso, los derechos asociados a la extinción del contrato de trabajo, el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables, el ejercicio de derechos colectivos con las garantías de indemnidad precisas, entre otras.  El uso de TICs debe garantizar un registro del control del tiempo de trabajo, ligado al tiempo de conexión, a actividades realizadas y la formación adecuada del uso de estas TIC.

\* Este futuro proyecto normativo pretende dar respuesta al uso de los medios tecnológicos, evitando las relaciones subordinadas y dependientes prestadas, y que desarrollará este aspecto tan necesario para la práctica del teletrabajo

·  \*(**Consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo sobre la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia. (Ver:** [**Consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo)**](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/participacion/Proyecto_07_20200606_consulta_publica_gabinete_empleo.pdf))

* **Definir los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo.**

Nacen nuevas relaciones laborales con compañeros, superiores y con la propia tarea. Estos aspectos exigirán una revisión de las actuales herramientas de evaluación de riesgos y una visión más amplia de los mismos. El impacto recibido por el personal debe paliarse con medidas de formación y un seguimiento continuada de la correcta adaptación del trabajador al nuevo modelo de trabajo, ayudando en el normal desarrollo de la actividad.

* **Perfil del teletrabajador**.

El teletrabajo no consiste solo en realizar el mismo trabajo que se realiza en una oficina desde el hogar. Las características del teletrabajador son diferentes, se le requiere autonomía (autodisciplina, automotivación, etcétera), capacidad de aprendizaje de organización, entre otras muchas facetas, que se requieren en el desarrollo de la actividad. Es necesario por tanto establecer los requisitos del teletrabajador para evitar el impacto de los riesgos psicosociales y ergonómicos asociados. Se presenta esencial una formación específica que reúna la problemática y los condicionantes típicos que exige dicha tarea, como el entrenamiento en el desarrollo de una mayor autonomía.

* **Conciliación laboral:**

Es un concepto que debe revisarse, el personal generalmente se encuentra en su casa la cual es generadora de “multiactividad”. El personal además de la actividad laboral desempeña actividades domésticas y de cuidado de personas (menores, personas mayores o con otras características que requieren de atención). Al respecto, es un punto a desarrollar en la futura Ley de Tiempo Corresponsable que garantizará la conciliación y la igualdad de acceso al trabajo de hombres y mujeres y que están desarrollando Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad

* **Perspectiva de género integradora:**

Al igual que ocurrió en crisis anteriores, como la del 2008, el empleo femenino, es el que base a su precariedad, es la que asume la máxima reducción del empleo, así como de las retribuciones salariales. La doble o triple jornada, asociada a la mujer, se ha visto reflejada en altas tasas de estrés y trastornos musculoesqueléticos (TME), ante la imposibilidad de realizar una efectiva conciliación laboral familiar, dada la presencia de los hijos y/o personas dependientes, generando situaciones inusuales e incongruentes con la definición de Conciliación. El teletrabajo debe ser entendido como una opción que proporcione al personal, una compatibilidad de trabajo y vida familiar/ personal. Este aspecto no debe ser considerado como una perspectiva en la que sólo se incluya la negociación tripartita, sino considerar, que sin las sinergias que se deben generar entre Empresa, Trabajador y Escuela, una ley de teletrabajo no podrá considerarse completa, efectiva y eficiente. Es necesario la conformación de un gran *ACUERDO MARCO*, donde negociación colectiva y comunidad educativa se unen y dialoguen para generar el marco que permita que tanto teletrabajo, como conciliación, sean acciones complementarias y sinérgicas, que conlleven por un lado, que tanto teletrabajo como conciliación sean correctas en su definición e implementación, y por otro y con carácter más urgente y prioritario, que no sirvan como freno al empoderamiento de la mujer, sino como lanzadera de su carrera profesional, y permitan erradicar los problemas que se arrastran de tantos años como la brecha salarial, gestión de la carrera profesional, la maternidad, etc.

* **Organización laboral**:

La organización del trabajo desde la perspectiva del teletrabajo debe ir acompañada de un nuevo concepto en su forma de ejecutarlo a través de las plataformas TIC que cada empresa disponga para su realización. Las jornadas laborales han de venir determinadas entre un acuerdo empresa/trabajador, o mediante políticas generalizadas para toda la plantilla trabajadora. Los medios de control de jornada, deberán venir previstos en las plataformas TIC, elegidas por la empresa. Una de las posibilidades que nos ofrece el teletrabajo es la flexibilización horaria, en el sentido de poder proporcionar una libertad de realización del mismo, pero que tendrá que encontrarse regulado a nivel interno. En ningún caso se debe asumir la flexibilización de horario o el uso del teletrabajo como una forma de amplitud de jornada. El nuevo formato de teletrabajo exige un formato de flexibilidad tanto en el concepto de desarrollo de la tarea, al igual, aparecen aspectos organizativos como horarios de reuniones y todos aquellos trabajos que requieren de varias personas que deberán recogerse dentro de un abanico pactado de horarios y de distribución laboral. Los nuevos roles dentro de la organización, en relación a comunicación y estructura jerárquica deberán adaptarse a los nuevos niveles de carácter organizativo, siendo expresados de forma precisa impidiendo típicos factores psicosociales.

Otro aspecto de vital importancia, que debe ser abordado, es el relativo a la siniestralidad laboral, y el concepto de accidente de trabajo, para aquellos trabajadores que se encuentren teletrabajando, ya que la determinación de las causas del accidente, así como su temporalidad, serán la base para la determinación del tipo de contingencia a considerar.

* **El diseño del puesto de trabajo**:

Las condiciones en las que el trabajador desarrolla sus tareas deben ser las mismas que en su lugar de trabajo habitual. La norma española establece los requisitos mínimos que deben tener los lugares de trabajo (RD 486/1997) , los equipos de trabajo (RD 1215/1997), las pantallas de visualización (RD 488/1997)  y la señalización  (RD 485/1997) con el fin de evitar riesgos laborales en empresas. Las obligaciones del empresario de acuerdo a la Directiva 89/391/CEE y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación a la prevención de los riesgos asociados a la salud y seguridad de sus trabajadores, se extienden más allá del ámbito de la oficina, hasta el hogar, debiendo supervisar las condiciones en las que el teletrabajador desempeña su trabajo.

En cualquier entorno laboral hay que tener presentes las diferentes dimensiones antropométricas de las mujeres y los hombres.

El artículo 25 de la **Ley de Prevención** de Riesgos Laborales establece que un **trabajador** “especialmente **sensible**” es aquél que, por sus características personales o su estado biológico conocido, incluido el que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea más vulnerable a los riesgos”. Se deberá por tanto gestionar la diversidad (embarazada, discapacidad física-sensorial) para una adaptación del puesto de trabajo a la persona.

* **Gestión de la Diversidad:**

Retroceder en lo conseguido hasta el momento en la gestión de la diversidad, en su sentido más amplio, no debe obviarse en la redacción de una ley referida al Teletrabajo. Una fuerza laboral diversa incrementa la innovación en el desarrollo de producción y en los procesos de producción. Este concepto se debe integrar dentro de las políticas de teletrabajo, tanto a nivel legislativo como dentro de cada empresa, según sus características. La inclusión, el aislamiento, la gestión de las necesidades específicas, deben estar definidas en todas las actuaciones, para que la igualdad de oportunidades sea efectiva. El menoscabo de los derechos, oportunidades y acciones adquiridos en la organización, no debe ocurrir. A través del diálogo y consulta a los trabajadores, la organización gestiona, incorpora e implementa las bases establecidas para el mantenimiento y la igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras de la organización.

Fdo:

 Presidente de AEPSAL

Ismael Sánchez-Herrera Bautista-Cámara

En representación del grupo expertos que ha elaborado el presente documento