



Salud, seguridad e higiene en el teletrabajo. Contingencias e inspecciones.- Por María Gimena Guido.

1. Introducción

En la actualidad se ha acrecentado el análisis de la regulación de aquellas condiciones que se dirigen a garantizar la seguridad e higiene de los trabajadores.

Cada actividad u oficio requiere un sistema distinto de protección. En el caso del teletrabajador, su principal herramienta de trabajo es la computadora. Asimismo, el ámbito en el que desarrolla su actividad tiende a transformarlo en una persona aislada, a lo que se agrega la dificultad de control de las condiciones ambientales donde se lleva a cabo la prestación laboral.

En este punto, el art. 7 del Convenio 177 de la OIT adoptado en la 83° Conferencia internacional del trabajo, y aprobado por ley 25.800¹, ratificado por la Argentina el 31/07/2006, dice que: *“La legislación Nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”*.

En cuanto a los inconvenientes que pueden plantearse en materia de salud en el teletrabajo podemos mencionar el aislamiento, la falta de motivación, el sentimiento de marginación, la fatiga visual, la carga postural (en nuca, cuello, espalda y cintura), y la aparición de enfermedades como fatiga mental y neurosensorial.

Para disminuir los efectos de estos inconvenientes es aconsejable que algunos días del mes los teletrabajadores desarrollen su actividad en la sede de la empresa, o, si esto no es posible, que se organicen reuniones periódicas. Con ello se reduciría notablemente la sensación de aislamiento, y permitiría a ambas partes del contrato de teletrabajo tomar contacto personal.

2. Contingencias en el teletrabajo.-

En este punto debemos diferenciar las enfermedades profesionales de los accidentes de trabajo.

2.a) Enfermedades profesionales.-

Como se mencionó en párrafos anteriores, son varias las patologías detectadas en torno a esta modalidad de trabajo, entre las más notorias podemos incluir aquellas relativas a las múltiples exigencias para el aparato visual. La Organización Internacional del Trabajo, en este punto recomendó que el tiempo de exposición frente a pantallas de visualización no debiera exceder de cuatro horas diarias.

Consideramos que sería adecuado incorporar estas patologías visuales en el listado de enfermedades de nuestra Ley de Riesgos del trabajo, ya que es posible identificar los agentes de riesgo, los cuadros clínicos, la exposición y las actividades capaces de determinar la enfermedad profesional.

2.b) Accidentes de trabajo.-

Cuando el hecho se produce en el ámbito de la empresa, la discusión es limitada ya que, en principio, el hecho aconteció como consecuencia de la actividad que se desarrolla o en ocasión del trabajo. Pero, aun en estos casos, a veces es necesaria la prueba de la existencia misma del infortunio.

De igual modo en el teletrabajo será una cuestión de prueba. Entendemos que, si bien atento el ámbito en donde se desarrolla la actividad (en el domicilio) el

índice de siniestralidad podría ser menor, a la vez podría ser más dificultosa la prueba de la existencia del accidente de trabajo.

3. La problemática de la inspección de las condiciones laborales en el teletrabajo.-

La inspección de las condiciones laborales es importante por los elementos que puede aportar en materia de prevención de riesgos en la salud psicofísica del trabajador, ya sea advirtiendo las posibles consecuencias, como detectando las anomalías que pudieran existir.

En el caso puntual del teletrabajo se plantea un delicado conflicto: la contraposición entre la facultad de inspección y el derecho a la intimidad del teletrabajador. La solución debe emerger a partir de una ponderación de los intereses jurídicos protegidos.

El derecho de control del empleador debe ser ejercido bajo un criterio de proporcionalidad y con herramientas que no perturben irrazonablemente el derecho constitucional a la privacidad de trabajador, en tanto éste es jerárquicamente superior a dicha facultad legal.

Consideramos prudente aconsejar las siguientes medidas a adoptar por parte del empleador: . A) Previo al inicio de la modalidad, recomendar al trabajador que destine un lugar específico para la prestación de tareas que se encuentre separado de otros ambientes privados del hogar, notificándole que dicho espacio será objeto de control por parte de personal de Recursos Humanos especialmente capacitado en trato de teletrabajadores. B) Una vez cumplido con lo anterior, y previo al inicio de la prestación de tareas, realizar una inspección a fines de señalar los posibles agentes de riesgo. C) Pautar visitas al domicilio del trabajador con previa notificación de las mismas. D) Previo al inicio de la modalidad, ofrecer Cursos de Capacitación a los teletrabajadores dictados por profesionales médicos, con respecto a medidas de prevención de infortunios o enfermedades que puedan suscitarse con motivo de riesgos existentes en los domicilios particulares (por ejemplo: recomendaciones posturales y la utilización de sillas ergonómicas, realización de ejercicios para descansar la vista y las articulaciones, entre otras medidas). De igual manera se recomienda realizar evaluaciones psicológicas con cierta frecuencia, a fines de prevenir patologías depresivas vinculadas al aislamiento y sentimiento de marginación. E) Previo al inicio de la modalidad, realizar minuciosos estudios médicos, cuyos resultados se compararán con los del último examen médico realizado. Asimismo, se controlará especialmente la evolución médica del teletrabajador a partir del inicio de esta particular modalidad, a fines de determinar si su salud empeora en virtud de las nuevas condiciones de trabajo.

En definitiva, todo ello deberá ser objeto de una minuciosa reglamentación interna, la cual debe ser notificada previamente al trabajador y consentida por éste, a fines de lograr medir el alcance adecuado de los controles para que no avasallen el derecho a la intimidad del trabajador.

ⁱ B.O. 02/12/2003