

La salud laboral y teletrabajo en época de pandemia

Parra, Indimar

Participante del Doctorado en Ciencias
Administrativas y Gerenciales de la Universidad
de Carabobo. Maracay, Aragua, Venezuela.

E-mail: indimarkareli@gmail.com

Recibido: 10-01-2022
Revisado: 05-02-2022
Aceptado: 11-04-2022

La Salud Laboral y Teletrabajo en época de pandemia

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito, presentar los avances sociales y legales de la Seguridad Social en Venezuela, desarrollado bajo un paradigma cualitativo de diseño documental, en una revisión de la legislación venezolana, desde sus inicios durante los siglos XIX y XX, hasta la actual Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su comparación con las recomendaciones de las Naciones Unidas. El estudio abarca el análisis de la Seguridad Social y los diferentes regímenes que la regulan, en los distintos escenarios laborales. Entre los resultados de la investigación destacan la importancia del hombre y su dignidad como base fundamental para la elaboración de proyectos normativos de los regímenes de seguridad social. Finalmente se considera primordial, que las legislaciones nacionales y mundiales se desarrollen en función del hombre y valor como ser humano.

Palabras clave: legislación, seguridad social, sociedad.

Occupational health and teleworking in times of pandemic

ABSTRACT

The general purpose of this scientific article is to understand in the field of occupational health the labor, psychosocial, legal and technological repercussions of the Pandemic decreed by the infectious agent COVID 19, in the figure of Teleworking, developed in the Venezuelan context, being that The new normality of the year 2021 has imposed on organizations a modality of remote work with the use of technologies, information and communication, which has made people's lives more complex and consequently has changed their way of acting, thinking and/or or socialize. In this sense, the following were established as specific objectives: 1.- Analyze the legal regulations of teleworking and the responsibility of the employer in Venezuela. 2. Describe the risk process and working conditions that affect teleworkers. 3.- Interpret the impact of the pandemic on Teleworking. By virtue of what was indicated, the design of a documentary investigation was used, supported at a descriptive level and as a technique of data processing, the interpretative critical analysis in order to understand the phenomenon studied.

Keywords: Organization, Pandemic, Teleworking, occupational health, employer responsibility, working conditions, isolation.

1. INTRODUCCIÓN

El aislamiento social y preventivo impuesto por la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020, a raíz de la propagación del virus COVID 19, provocó una crisis de salud pública, que a su vez produjo en las organizaciones como actores claves del sector de la economía, una reacción frente a los riesgos operacionales y estratégicos que atentaban en lo inmediato contra la producción nacional. Con ello, devino la inmediata implementación de la modalidad del teletrabajo, a pesar de las limitaciones tecnológicas que predominan en Venezuela. Si bien es cierto que este fenómeno ya era normal en muchos países, con el crecimiento exponencial que manifestó durante la cuarentena, ha sido uno de los cambios más significativos que se produjo.

Ahora bien, la larga crisis sanitaria ha perpetuado el trabajo remoto en el tiempo. La aparición de las nuevas variantes, como delta y ómicron, ha provocado un aumento considerable de contagios y eso ha obligado también a que las empresas sigan permitiendo el trabajo remoto como medida de contención frente al coronavirus.

Recientemente la OIT (2020), en dos artículos examinó las posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico, se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes importantes para trabajar desde el hogar. Las conclusiones indicaron que la posibilidad de trabajar desde el hogar aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Por consiguiente, los países en que una gran proporción de los puestos de trabajo corresponden a sectores como las TIC, los servicios profesionales, las finanzas y los seguros y los sectores de la administración pública pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo

tienen menos posibilidades de hacerlo.

No obstante, en Venezuela se ha evidenciado que no estábamos preparados para la aplicación del Teletrabajo, ante la ausencia de una legislación que lo regule absolutamente. Frente a la ausencia de un convenio expreso de esta condición con los empleadores, no existe, en su mayoría, unas condiciones de trabajo óptimas para esta modalidad: no poseen equipamiento adecuado (sillas de trabajo, escritorios, equipos informáticos, conexión de datos de alta velocidad), ni tampoco tienen espacios de trabajo adecuados (normalmente usan el comedor, la sala o el dormitorio para trabajar), no existe un orden en el tiempo de trabajo para combinarlo con la vida y labores domésticas.

Con lo anteriormente indicado, estamos conscientes que 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 del trabajador entre los que destacan el aislamiento personal y social, y aspectos como la fatiga. Las condiciones medioambientales y ergonómicas del puesto de trabajo que convierte a esta forma de organización laboral en una materia necesitada de reflexión e investigación tanto prospectiva como retrospectiva.

En consecuencia, se ha impuesto interpretar en el contexto del ordenamiento jurídico venezolano las formas de organización y los riesgos laborales asociados a esta modalidad de trabajo, en el entendido que el empleador es igualmente responsable de la salud y seguridad independientemente del lugar donde realiza la tarea, así como de la adopción de las medidas preventivas por riesgos de exposición y realizar los controles periódicos correspondientes para el cumplimiento de la legislación laboral venezolana.

Por ello, se consideró necesario plantear una investigación con una perspectiva cualitativa, modelo no experimental, tipo documental con la finalidad de indagar acerca del teletrabajo y comprender los impactos e implicaciones en el ámbito

económico, salud (física y emocional) y las condiciones ambientales en el área donde se están ejecutando las labores por parte de los empleados que conforman las organizaciones públicas y privadas que lo han promovido como una alternativa para confrontar demandas y soluciones estratégicas.

En este sentido, la metodología empleada en este estudio es la cualitativa considerando que se buscó comprender el fenómeno del teletrabajo en el contexto de la salud ocupacional y su regulación legal en ordenamiento jurídico venezolano. Se apoyó en un modelo no experimental, orientado hacia un tipo de investigación documental. Así pues, que el presente estudio, consideró fuente principal de información la revisión documental nacional e internacional relativa al impacto del teletrabajo en la salud de quienes han optado por esta modalidad de trabajo en época de pandemia. La técnica empleada para este tipo de investigación se denomina "técnica de la observación documental" o "guías de observación documental".

Es importante tener en cuenta las interrogantes de investigación, estas fueron ¿Cómo impacta el teletrabajo en la salud y seguridad laboral de los de los trabajadores? ¿Cuál es la protección que detenta estos trabajadores en el ordenamiento jurídico venezolano? Y subsecuentemente a partir de las interrogantes los Propósitos de la Investigación, el General: Comprender en el ámbito de la salud ocupacional las repercusiones laborales, psicosociales, jurídicas y tecnológicas en la figura del Teletrabajo, desarrolladas en el contexto venezolano a raíz de la Pandemia (COVID 19). Los Propósitos Específicos se enmarcaron así: 1.- Analizar las regulaciones jurídicas del teletrabajo y la responsabilidad del empleador en Venezuela; 2. Describir el proceso de riesgos y las condiciones laborales que afectan a los tele-trabajadores; 3.- Interpretar el impacto de la pandemia en el Teletrabajo.

2. DESARROLLO

2.1. Definiciones del Teletrabajo

La figura del teletrabajo puede presentar diversas definiciones que se describen a continuación, según Jordi, & Buira Ciprés (2012):

* **Definición amplia:** forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades. De este concepto, se confiere que trata de una manera de trabajar especialmente ligada a las nuevas tecnologías y su creciente desarrollo que han condicionado el ámbito laboral. Por este motivo, se lo puede considerar al teletrabajo como e-trabajo ("*e-working*" o "*electronic working*"). El carácter inespecífico de esta definición, lo confiere el hecho de que el e-trabajo engloba actividades asociadas a las nuevas tecnologías, sin establecer el contexto en donde se desarrollan. Por ejemplo, un empleado de atención al cliente en línea desarrolla su labor de forma no presencial gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, aunque este puede estar trabajando desde un establecimiento definido por la empresa o desde su hogar.

* **Definición estricta:** comparte las características del concepto anterior, con la salvedad de que el teletrabajo indefectiblemente, para ser considerado como tal, debe comprender una nueva organización singular del trabajo, por lo que deja de considerarse sinónimos los conceptos de teletrabajo y e-trabajo. Dentro de esta visión, todo teletrabajo es e-trabajo, pero todo e-trabajo no puede considerarse teletrabajo. Volviendo al ejemplo anterior, las normas, regulaciones y características de un trabajo convencional con presencialidad física en un espacio laboral asignado no son las mismas que el trabajo desarrollado desde el hogar u otro lugar móvil.

***Definición jurídica:** es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.

***Definición funcional:** es cualquier forma de trabajo desarrollado por cuenta de un empresario o de un cliente, y por parte de un trabajador dependiente, por un trabajador autónomo o por un trabajador a domicilio efectuado regularmente y durante una parte importante de su tiempo de trabajo, desde uno o varios lugares distintos al lugar de trabajo tradicional y mediante el uso de tecnologías informáticas y de telecomunicaciones.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2021), define al teletrabajo como: "Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora."

Ahora bien, a los efectos de nuestro análisis el *Teleworking* o Teletrabajo, se presenta como una alternativa de flexibilización en el trabajo, que comprende la ejecución de las actividades desde la casa del empleado conectado a un computador, para realizar las actividades solicitadas por el empleador (Nilles, 2012). Si la empresa considera conveniente el empleado se acercará a las instalaciones de la empresa cada determinado tiempo, con el fin de entregar reportes, conectarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, asistir a reuniones, recibir capacitación, entre otros.

Siendo así, la actividad profesional de teletrabajo, es la práctica de trabajar de forma remota, en un lugar fuera de la oficina, utilizando dispositivos de comunicación digitales como por ejemplo, una computadora con software de comunicaciones y servicios de videoconferencias (Zoom o canales *Slack*), entre otros. Es decir, el concepto de teletrabajo se refiere al trabajo que se realiza fuera de la oficina, utilizando las nuevas tecnologías de la información y la

comunicación (TIC).

Es importante destacar que esta modalidad de trabajo, otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros.

En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización. Sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa.

En la actualidad, muchas personas en Venezuela trabajan en sus casas como trabajadores autónomos o *Freelancers* y en menor cantidad, como empleados de una organización. La pandemia en el año 2020 debida al Covid-19, ciertamente pudo haber acelerado el proceso tal y como lo indica la OIT (2021).

No obstante, el teletrabajo en Venezuela, al igual que en todas partes del mundo, es una excelente opción para muchos. Trabajar desde casa, tener un horario flexible, comida casera y no tener que trasladarse puede ser muy cautivador. Sin embargo, este modelo laboral a distancia, no es una opción viable para todas las empresas ni para todos los puestos de trabajo. Incluso, desempeñarse como teletrabajador no es una opción que satisfaga a muchas personas.

De acuerdo con Analítica (2020), a través de una encuesta realizada por la empresa Cruzsalud (2020), acerca de los empleos y hábitos de teletrabajo en Venezuela, podemos apreciar los siguientes planteamientos del teletrabajo desde el punto de vista de la salud ocupacional:

- Más de la mitad informó que, aunque es difícil, se están adaptando bien. Sin embargo, el 43,7% expresó que preferiría volver a

trabajar en la empresa y a más de la mitad, le gustaría combinar ambas modalidades.

- Casi un 20% de los teletrabajadores venezolanos encuestados informaron que para ellos es difícil concentrarse debido a las constantes interrupciones y que, para sus familias, la adaptación también resulta compleja.
- El 48% reportó trabajar más horas en casa que cuando lo hacía en la oficina.
- Aunque más del 71% de los encuestados son menores de 45 años, el 57% de ellos indicó tener molestias musculares y para más del 60%, ha sido complicado tener una buena rutina de alimentación, descanso y ejercicios.

La empresa referida, llevó a cabo un estudio entre 150 personas que en Venezuela trabajan desde sus casas, en medio del aislamiento preventivo. Entre los resultados más significativos, la encuesta arrojó que el 48% está laborando durante más horas, mientras que el 42% refiere que su rendimiento es menor. La mayoría reporta una alteración en su horario laboral, así como alteraciones en el patrón de sueño y la calidad de su descanso (79%), en tanto que el 73% confiesa alteraciones en sus patrones de alimentación.

Entretanto, las personas encuestadas advirtieron de la presencia de dolores musculares en la espalda, cuello y hombros. En ese sentido, un cambio repentino al teletrabajo puede conducir a posturas carentes de ergonomía, que finalmente se traducen en síntomas del sistema músculo-esquelético.

«Cada paciente lo puede referir de diferentes maneras: dolor, ardor, sensación de ‘quemazón’, pesadez, presión», comentó el citado director médico de Cruzsalud, y en cuanto a esto, las jornadas de trabajo más prolongadas implican mayor exposición a condiciones no deseables o disergonómicas. La ruptura de los hábitos regulares puede afectar la calidad del trabajo efectivamente realizado.

2.2. Tipos de Teletrabajo en Venezuela

Según Urdaneta (2020), podemos identificar varios tipos de empleos de teletrabajo que se realizan en Venezuela y en todo el mundo, aunque dependiendo de las regulaciones de cada país, puede haber ciertas discrepancias en la forma de diferenciar este modelo de trabajo.

2.2.1. Según la relación de dependencia

•Teletrabajo Autónomo

Es el que realizan trabajadores independientes, autónomos o Freelancer que utilizan las TIC para ejecutar sus actividades. En Venezuela, hay muchos profesionales que trabajan en sus hogares o en áreas coworking de forma autónoma, ellos son sus propios jefes y administradores. Por ejemplo, diseñadores gráficos, redactores, copywriters y programadores.

•Teletrabajo bajo relación de dependencia

Esta metodología se refiere al trabajo remoto que realiza el empleado de una empresa. Al igual que el trabajador autónomo, puede realizar su trabajo en casa o en áreas coworking, entre otros. Algunos ejemplos de empleos de teletrabajo en Venezuela bajo relación de dependencia son: asistentes, diseñadores y especialistas en marketing digital.

2.2.2. Dependiendo de la metodología utilizada

•Teletrabajo domiciliario

Este método de teletrabajo está en auge gracias a los beneficios que ofrece y a la pandemia debida al Covid-19. En Venezuela, algunas empresas han optado por esta modalidad para algunos puestos de trabajo como, por ejemplo; diseñadores, administradores de redes sociales y asistentes administrativos.

•Teletrabajo itinerante o suplementario

Se trata de una modalidad flexible del teletrabajo pues el empleado trabaja unos días en su oficina y otros en su domicilio. Por ejemplo, en Venezuela hay profesionales y directivos empresariales que trabajan unos días en su hogar y otros en la empresa. Muchos expertos recomiendan a las empresas iniciar con esta forma de trabajo mientras van aprendiendo y madurando el sistema.

•Centros de Teletrabajo, Telecentros o Coworking

En este caso, las empresas alquilan oficinas en centros de teletrabajo debidamente acondicionados y con buena señal de Internet. Esto, facilita el traslado de los trabajadores que deben recorrer largas distancias hacia las oficinas. En Venezuela, por ejemplo, hay empresas que han alquilado espacios de trabajo en Telecentros o Coworkings ubicados en Caracas, Valencia y Maracay pues debido a la pandemia, el trabajador no puede trasladarse con facilidad hacia su centro de trabajo. Seguramente, varias de estas empresas adoptarán esta forma de teletrabajo de forma definitiva luego de que termine la pandemia.

2.2.3. Marco Legal del Teletrabajo en Venezuela

Partimos del principio que nos indica que en Venezuela la figura del Teletrabajo, no está expresamente regulada.

La categoría de trabajadores que más se asemeja al Teletrabajo sería la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), como los trabajadores a domicilio, establecidos en el artículo 209 y ss, son definidos como:

“las personas que realizan un trabajo remunerado, bajo dependencia de uno o más patronos desde su hogar o casa de habitación, los cuales se rigen por las disposiciones establecidas en dicha Ley para el resto de los trabajadores”

De lo citado, se extrae que es posible

implementar la figura del Teletrabajo en Venezuela, siendo que los trabajadores continuarán devengando los beneficios laborales previstos en la ley y que venían devengando antes de la implementación de esa modalidad.

En consecuencia, será inevitable modificar ciertas condiciones en la prestación de servicio, como lo son la supervisión directa del patrono, el horario de trabajo, entre otros. Por ello, la disciplina por parte del trabajador en el desempeño de sus funciones será fundamental bajo esta modalidad, pues las condiciones de trabajo se tendrán que flexibilizar como consecuencia del trabajo remoto, tomando en cuenta también las condiciones de vida del trabajador, como lo son el acceso a equipos electrónicos de trabajo remoto, los servicios de luz, internet, telefonía fija o móvil, entre otros, lo cual indudablemente producirá un efecto directo en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a los beneficios laborales, es importante resaltar que el trabajador tendría derecho a mantener los beneficios que venía desempeñando con anterioridad a la implementación de la nueva modalidad de Teletrabajo siempre que el rendimiento de su desempeño también se mantenga.

Adicionalmente cabe destacar que en lo que se refiere a las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, estas dependerán de las condiciones en las cuales el trabajador pueda prestar servicios desde su hogar, su capacidad de acondicionar su casa de habitación para poder asegurar el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad, así como el apoyo económico que pueda brindar el patrono a tales fines. Por ello, el ámbito de acción del patrono podría verse considerablemente reducido en lo que respecta a este aspecto.

En tal sentido, cabe plantear la siguiente interrogante, **¿Cómo opera la responsabilidad patronal objetiva y subjetiva en este caso?**

Primeramente, el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece que:

“(…) Todo patrono o patrona garantizará

a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”

Este principio constitucional, fue desarrollado extensamente en la reforma de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio de 2005, la cual entre sus objetivos establece que el trabajo deberá desarrollarse en condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, promocionando el trabajo seguro y saludable, así como la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, entre otros aspectos no menos relevantes.

De manera tal que, por ese deber del empleador de prevenir los daños a la salud del personal a su cargo, la LOPCYMAT, establece una serie de obligaciones que, a su vez, permitirán controlar el medio ambiente de trabajo y las condiciones inseguras del mismo.

Existen varios textos normativos que regulan el tema de la responsabilidad patronal y así, lo han determinado diversos fallos del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, por un lado, el propio Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece en su artículo 43:

“Responsabilidad objetiva del patrono o patrona. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores. Trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo o con motivo de causas relacionadas con el

trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de seguridad y salud laboral.”

Esta disposición, regula lo relativo a la responsabilidad objetiva del empleador, cuando expresamente señala “La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores (...);” y está fundamentada en la Teoría del Riesgo Profesional, ya que siendo el empleador quien diseña, desarrolla y dirige el proceso productivo, detenta la propiedad de los medios de producción como: las maquinarias, herramientas, instalaciones físicas, etc. y obtiene las ganancias de la actividad desarrollada, debe asumir los riesgos que dicha actividad genera y soportar las cargas laborales que eventualmente pudiesen sufrir los trabajadores cuando provienen de la prestación del servicio o con motivo de causas relacionadas con el trabajo, entiéndase accidentes y enfermedades laborales.

Por ello, en materia de Teletrabajo, siempre serán recomendables los acuerdos entre trabajadores y patronos en relación a las condiciones laborales, la posibilidad de cubrir costos asociados a los servicios esenciales requeridos para el trabajo a distancia, horarios de disponibilidad del trabajador, supervisión del patrono, entre otros, a los fines de lograr un desempeño laboral idóneo para ambas partes.

Aunado a lo anterior, es importante indicar que esta responsabilidad objetiva del empleador, en principio, es trasladada al Sistema de Seguridad Social, hoy en cabeza del Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS) (hasta tanto no entre en funcionamiento la Tesorería de Seguridad Social) ente encargado de cubrir la asistencia médica y prestaciones dinerarias del trabajador víctima del infortunio laboral, siempre que la empresa y el trabajador estén debidamente inscritos en el IVSS.

¿Qué pasa si el trabajador no está inscrito en el IVSS y sufre un accidente? En este caso, le corresponde al empleador asumir toda la asistencia médica del trabajador, así como, las prestaciones dinerarias (reposo) que recibiría el trabajador del Seguro Social de haber estado inscrito y las indemnizaciones contempladas en la Ley del Seguro Social, mientras que si estuviese inscrito, solo le correspondería asumir lo correspondiente al 33,33% que el trabajador no recibe de la institución por disposición del artículo 73 primer párrafo del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Otro instrumento que regula lo relativo a la responsabilidad patronal es la LOPCYMAT, en su artículo 1, numeral 6, señala:

“Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

(Omissis)

6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.”

De igual modo para que se configure la responsabilidad subjetiva, el accidente o la enfermedad ocupacional debe haber sido causado por la negligencia, imprudencia, impericia o intención (dolo) del empleador o sus representantes. Si entendemos por negligencia la omisión consciente de las acciones o procedimientos que nos llevarán a hacer lo correcto correctamente, podemos hablar de acciones negligentes de las personas y de procesos negligentes de la empresa, dirigidos, gerenciados, y gestionados por personas negligentes o poco preparadas para asumirlos (impericia).

En todo caso, tanto las personas como los procesos pueden ser un riesgo para la ocurrencia de accidentes y enfermedades.

Ante esta realidad jurídica, se hace indispensable prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales comenzando

por revisar los procesos de la empresa y las percepciones que de la seguridad y salud laboral tienen las personas que la dirigen, porque hacer las cosas correctas correctamente para el bienestar de los trabajadores cuesta dinero, pero la salud de nuestras empresas y trabajadores no tiene precio.

En virtud de lo expuesto, se considera que el ordenamiento jurídico venezolano genera protección legal a los teletrabajadores (as), aunque no esté específicamente regulado esta figura.

Por otra parte, hay leyes que protegen la privacidad, inviolabilidad del hogar y de las comunicaciones, el acceso a las tecnologías de información y comunicación, entre otros. También, forman parte de las bases legales del teletrabajo en Venezuela, la Constitución Nacional, la Ley sobre Protección a la Privacidad de las Comunicaciones, la Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas y la Ley Especial contra Delitos Informáticos.

2.4. Teletrabajo y Salud Ocupacional

Pocos estudios incluyen valoraciones de repercusión en la salud de riesgos laborales en teletrabajadores (as). La modificación en cuanto a flexibilidad laboral y mayor movilidad entre los teletrabajadores no se ha visto acompañada de estudios que los relacionen con las consecuencias derivadas en riesgo psicosocial, problemas de estrés laboral y repercusiones en salud. Lundberg U, Lindfors P (2002) observaron, que en los trabajadores de cuello blanco (White collar) con desempeño de teletrabajo, las cifras de presión arterial eran más bajas cuando el trabajo se realizaba en el domicilio que cuando se hacía en los locales de la empresa, y que se asociaba con diferentes tareas laborales, siendo más prevalente en los hombres y manteniéndose después del trabajo continuo y prolongado una vez finalizadas las horas normales de trabajo.

La literatura médica refleja la problemática derivada del aislamiento profesional en teletrabajadores, pero sin ahondar en su impacto. Vicente-Herrero y otros (2018),

sostuvo que, en estudios del 2008, se afirma que el aislamiento profesional afecta negativamente el desempeño laboral y, contrariamente a las expectativas, reduce las intenciones de rotación del trabajador. Su impacto se ve incrementado por la cantidad de tiempo empleado en el teletrabajo, mientras que las interacciones personales -cara a cara- y el acceso a la tecnología de mejora de la comunicación tienden a disminuirlo. Sobre esta base se abre un amplio campo de investigación futura en torno al aislamiento profesional del teletrabajador agudizada por la creciente demanda de esta modalidad organizativa de trabajo en nuestra sociedad.

2.5. Teletrabajo y la Discapacidad

El teletrabajo se plantea como opción adaptativa para personas con discapacidad, clave para lograr la independencia y la plena inclusión en la sociedad de estas personas con la ventaja de poder utilizar una programación laboral flexible evitando las barreras relacionadas con el transporte, falta de servicios de apoyo en el lugar de trabajo y cualquier otra limitación¹³. Este tipo de organización del trabajo proporciona una mayor seguridad y se puede aplicar a muchos otros aspectos de la vida: para el cuidado de personas mayores solitarias, cuidar niños pequeños en una familia con dos ingresos y trabajar o proporcionar tratamiento médico en áreas remotas y poco pobladas. En casos de trabajadores discapacitados que utilizan el teletrabajo, se muestran beneficios de seguridad, financieros y ambientales.

Son varios los autores que se han pronunciado en este tema, destacando como principales ventajas en personas con limitaciones por discapacidad la eliminación del tiempo de viaje y los horarios de trabajo flexibles y, como principales inconvenientes, los sentimientos de aislamiento y la dificultad para separar el hogar y el entorno laboral. Los trabajadores enfatizan el importante papel de los programas educativos para la adquisición de habilidades y la necesidad de programas postsecundarios para apoyar la transición desde que finaliza el periodo de formación hasta la inclusión laboral.

Riesgos Psicosociales

- Las largas jornadas laborales, libertad de horarios. Muchos teletrabajadores, se enfrentan a diario a saber gestionar y establecer una planificación correcta de los tiempos de trabajo. A menudo, las distracciones hacen que se trabajen más horas. Además, trabajar desde casa, hace que no se establezca una diferenciación entre vida personal y laboral, situación esta que puede tirar por tierra lo que a priori sería una de las principales ventajas de este tipo de trabajo: la conciliación entre vida personal y laboral.

-La Invisibilidad, es otro factor de riesgo y es que el hecho de trabajar a distancia puede hacer que no se tengan tanto en cuenta como los trabajadores presenciales y por lo tanto que exista un peligro de invisibilización del vínculo laboral.

- La soledad y la incomunicación que a su vez lleva asociados otros peligros como:

- * Menor implicación en el trabajo.
- * El aburrimiento.
- * La incertidumbre dado que a menudo tiene que tomar decisiones en solitario y gestionar de forma independiente el trabajo.
- * Problemas de concentración
- * Enlentecimiento del trabajo ya que en algunos casos es fundamental trabajar en equipo y tener un feedback por parte de compañeros de trabajo.

Riesgos a la Salud Física

Vicente- Herrero y otros (2018), señalan que las condiciones disergonómicas representan uno de los principales factores que facilitan una serie de trastornos de salud que a menudo pasan desapercibidos. De este modo la sensación de fatiga, cefaleas, trastornos del sueño, trastornos digestivos, tensiones musculares, problemas

respiratorios, vértigos y problemas musculoesqueléticos son los principales riesgos de salud para quienes trabajan bajo esta modalidad.

Sin embargo, el peligro más importante para la salud de los teletrabajadores, es sin duda el sedentarismo y las consecuencias que éste tiene para la salud: mayor predisposición a padecer problemas de sobrepeso, enfermedades del corazón (incluyendo enfermedad coronaria e infarto), presión arterial alta, colesterol alto, accidentes cerebrovasculares, síndrome metabólico, diabetes tipo 2, determinados tipos de cáncer- incluidos los de colon, seno y de útero – osteoporosis y aumento de sentimientos de depresión, ansiedad y aislamiento.

Análisis de datos

Una vez analizados todos los aspectos que engloban al teletrabajo, no existe dudas en que el protagonismo en el tema del teletrabajo, en todas sus dimensiones, lo tiene la seguridad y salud de los trabajadores, al fin y al cabo, son ellos quienes se moverán de su habitual puesto de trabajo en la organización a otro lugar que no está bajo el control directo de la gerencia de la entidad de trabajo, lo cual puede conllevar a que los teletrabajadores enfrenten algunos problemas, que por supuesto deben resolverse para garantizar un teletrabajo seguro y saludable. Entre esos problemas están: el mobiliario de casa no es de oficina, el espacio o ambiente en casa es inadecuado, exceso en la jornada de trabajo, aislamiento de los compañeros de trabajo, etc. Aunado a estos problemas inherentes al teletrabajo, en Venezuela nos conseguimos que la velocidad de internet es muy lenta, además de las frecuentes interrupciones de este servicio y el de electricidad, convirtiéndose esto en uno de los principales factores de riesgo o procesos peligrosos derivados de los medios de trabajo, que puede generar posibles alteraciones psicosociales, como, por ejemplo, el estrés laboral.

Considerando que la actividad laboral del teletrabajo se realizaría de manera preponderante en el domicilio del trabajador, las obligaciones, tanto del empleador como del teletrabajador, en materia de seguridad y salud en el trabajo, van a depender de la capacidad que tenga el trabajador de acondicionar su casa de habitación para poder asegurar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, es importante el apoyo económico que pueda brindar el empleador para tales fines.

En este estricto orden de ideas, el teletrabajo es un proceso de trabajo que debe ser planificado. Se deben elaborar planes para el teletrabajo seguro y saludable: formación a los trabajadores, evaluación de los riesgos y aplicación de los principios ergonómicos al teletrabajo con la participación del propio teletrabajador, vigilancia epidemiológica, atención médica ocupacional al teletrabajador. Las principales medidas preventivas frente a los riesgos laborales del teletrabajo se pueden agrupar en cuatro bloques: ante los trastornos musculoesqueléticos derivados de condiciones disergonómicas, contra la fatiga visual, frente a los factores de riesgo psicosocial y ante los factores de riesgo mecánicos (caída al mismo nivel, contacto eléctrico, y demás riesgos derivados de la ocupación de una parte de la vivienda en puesto de trabajo).

No puede escapar de este análisis valorar que, como todo trabajo, el teletrabajo también tiene un polo positivo. De acuerdo con distintas fuentes, entre los elementos positivos del teletrabajo tenemos: incorporación de trabajadores con discapacidad al sector productivo, limitación del éxodo de las poblaciones rurales a las zonas industrializadas, mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral, disminución de la contaminación ambiental al disminuir el tráfico automotor.

3. REFLEXIONES FINALES

La situación provocada por la pandemia del covid-19, ha determinado la actualidad del teletrabajo en el mundo, como un tema de gran importancia en el mundo laboral, y Venezuela no escapa a tal hecho. Una diversidad de organizaciones a través de distintos medios de comunicación ha venido realizando foros, charlas o seminarios sobre el teletrabajo, en los cuales se han dado a conocer sus distintos aspectos e implicaciones: definición, ventajas, desventajas, derechos laborales, actuación de la inspección del trabajo, flexibilización laboral, análisis de género, seguridad y salud en el trabajo, etc.

Sin embargo, a juicio de quien suscribe el Teletrabajo podría convertirse en un medio de explotación de los trabajadores, además de conducir a la materialización de la vulneración de los siguientes principios, como: 1) el de la inviolabilidad del hogar y sus implicaciones, por ejemplo, para la evaluación y el control de los riesgos, y la actuación de la inspección del trabajo, y 2) La estabilidad laboral, dado que permite los posibles casos de simulación de la relación de trabajo o fraude laboral o flexibilización laboral.

Por ende, la organización es fundamental en el teletrabajo, las entidades de trabajo deben invertir y realizar los cambios necesarios. Lo recomendable, es determinar si la empresa presenta las condiciones idóneas para teletrabajar (estructura organizacional, motivación entre sus empleados, tecnología, inversiones, ventajas, riesgos etc.). Algunos pasos encaminados hacia el diseño y gestión del teletrabajo serían:

- Definir condiciones de la jornada laboral y objetivos.
- Adecuar al personal con la formación y equipos necesarios.
- Sustentar una buena comunicación (reuniones telemáticas).
- Evaluar para garantizar que el procedimiento se lleva a cabo exitosamente.

Por todo lo precisado, los empleadores son responsables con la salud laboral de sus empleados en teletrabajo, deben tener un equipo técnico que evalúe el ambiente laboral en casa, observando los aspectos ergonómicos del mobiliario y el equipo tecnológico, la conducta ante la modalidad de trabajo, el entorno familiar y las aspiraciones profesionales del empleado, con el objeto de identificar factores de riesgo para lesiones físicas o trastornos psicológicos.

4. REFERENCIAS

- Álamo, Óscar (2003). Teletrabajo: ¿Espejismo presente o realidad futura? Fecha de consulta: Octubre, 2003. En: http://www.iigov.org/dhial/?p=21_05.
- Analítica (2001). Nace en Venezuela el primer portal iberoamericano de profesionales freelance. Analitica.com. Fecha de consulta: Febrero, 2022. En: <http://www.analitica.com/va/sociedad/noticias/2974485.asp>.
- Analítica (2020) Empresa Cruzsalud realizó encuesta sobre hábitos de teletrabajo en el país. Analitica.com. Fecha de Consulta: Febrero,2022 En: <https://www.analitica.com/emprendimiento/noti-tips/cruzsalud-encuesta-habitos-teletrabajo-pais/>
- Bello, L. (2002). Informacionalismo y trabajo, nuevos paradigmas sociales. Consultado en febrero, 2022. En: <http://www.unet.edu.ve>.
- Bello, I. Y Canova, K. (2020). Covid-19 y mujeres trabajadoras: una mirada a 4 problemas que pueden poner en riesgo su salud. Centro de Ingeniería Humana USB Fundación de

- Investigación y Desarrollo (FUNINDES). Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No 36.860. [Extraordinaria], marzo 24, 2000.
- Jordi, & Buira Ciprés. (2012). El teletrabajo. entre el mito y la realidad. ES: Editorial U.O.C
- Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005, 26 de julio). Gaceta Oficial N° 38.236
- Lundberg, U. y Lindfors, P. (2002). Psychophysiological reactions to telework in female and male white-collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 354-364.
- OIT (1998). Organización Internacional del Trabajo, Citada en Thibault, J., El Teletrabajo, op. cit. Pág. 45
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2020). Teletrabajo durante la Pandemia de Covid 19 y después de ella. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2021). Desafíos y Oportunidades del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra.
- Perticará, Marcela (2020). Sobre Vulnerabilidad y Teletrabajo durante la Pandemia. en Economía, Georgetown. University, EE.UU. Académico FEN-UAH.
- Urdaneta, D (2020). El Teletrabajo en Venezuela – ¿Realidad o Ficción? Blog GrupoMilos. Consultado febrero, 2022. Link: <https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/>
- Vicente-Herrero, M^a Teófila, Torres Alberich, J. Ignacio, Torres Vicente, Alfonso, Ramírez Iñiguez de la Torre, M^a Victoria, & Capdevila García, Luisa. (2018). El teletrabajo en salud laboral. Revista CES Derecho, 9(2), 287-297. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>