

Con el teletrabajo la empresa descuida algunas obligaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tú debes asumir la función de Técnico en Seguridad y Salud para protegerte y para preservar tu salud tanto física como psíquica. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, éstas son algunas medidas a tomar:

Condiciones para teletrabajar	Problemas que se pueden presentar.
Debes destinar un área de tu casa, unos 9 m2, para el mobiliario de trabajo. Este área debe ser exclusiva y con posibilidad de aislar del resto de la vivienda.	En una vivienda de tipo medio esto supone destinar el 10% de tu casa en beneficio de la empresa.
Debes escoger un lugar donde se eviten los ruidos externos y propios de la casa. Si el trabajo requiere concentración el ruido no debe exceder de 55 dBA.	Me pregunto si esto es posible. Los niños, las visitas, la lavadora, los vecinos. Como veis existen muchos factores difíciles de controlar.
Debes utilizar una adecuada iluminación, la ideal es la luz natural, aunque no siempre disponible. Para evitar la fatiga visual debes impedir los reflejos sobre la pantalla.	Vas a tener que diseñar tu puesto de trabajo, y no todos somos expertos en la materia. Esta tarea es propia de los técnicos de los servicios de prevención de la empresa. Sólo la silla que cumple las condiciones para trabajar cuesta aproximadamente 300 €.
El mobiliario debe ser ergonómico, y que tenga superficies mate.	
Debes canalizar cables eléctricos y líneas telefónicas para evitar tropezones y riesgo eléctrico.	
Debes seguir un plan establecido de trabajo que se adapte a la persona. Planificar horarios, pausas y plazos.	Requiere mucho autocontrol, el problema se puede acentuar si trabajas con incentivos. Existe el riesgo de la adicción al trabajo.
Debes hacer pausas de 10 a 15 minutos cada dos horas de trabajo. Los descansos cortos y frecuentes son mejores que los largos.	
Debes establecer reuniones periódicas con personas relacionadas con la propia actividad.	La pérdida del contacto directo con otras personas puede provocar aislamiento.
Debes intentar separar el trabajo de la familia.	

Desarraigo  
Flexibilidad  
Desregulación  
Adicción al trabajo  
Aislamiento

**Teletrabajo:**  
pocas ventajas  
muchos problemas

Estrés

Desregulación

Estrés  
Desarraigo  
Flexibilidad  
Flexibilidad  
Aislamiento  
Desregulación  
Desarraigo  
Flexibilidad  
Estrés

En el camino hacia la máxima flexibilidad e individualización de las condiciones laborales, Telefónica SAU introduce un nuevo elemento: el teletrabajo para el personal dentro de Convenio.

No conviene entusiasmarse con esta modalidad de trabajo. No todo son ventajas, el propio Acuerdo de Implantación está previendo problemas como estrés, aislamiento y desarraigo. Y ya propone medidas preventivas y controles de salud específicos.

Lo prudente es informarse antes de tomar una decisión, existen informes y publicaciones que analizan cómo ha sido la implantación en otras empresas y en distintos países. De forma general, introduce más problemas que ventajas:

-Pérdida de capacidad de reivindicación colectiva frente a la empresa, esto irremediablemente conlleva una degradación de las condiciones laborales.

-La implantación del teletrabajo hace necesario nuevos métodos de control como los objetivos/incentivos.

-Se ha demostrado que el tiempo real de la jornada aumenta. Tendencia a trabajar en exceso y autoexplotación.

-Los sueldos medios de las empresas con teletrabajo disminuyen en un medio - largo plazo.

-Aumento de los niveles de estrés y ansiedad

-Interferencia vida laboral / vida familiar

-Aislamiento social.

-Para el colectivo femenino supone un retroceso en el reparto de tareas domésticas.

-El ahorro en desplazamientos no cubre los nuevos gastos: calefacción, aire acondicionado, iluminación, etc...

## Algunos puntos negros del Acuerdo de Implantación en Telefónica de febrero de 2006:

• Todo apunta a que el equipo informático que facilitará la empresa sea un PC portátil. Quedará muy "pijo" pero estos equipos no cumplen la normativa respecto a puestos de trabajo en pantallas de visualización de datos.

• No pagaremos más por la línea y/o ADSL, pero, ¿podrá estar disponible para el resto de la familia mientras se trabaja? ¿Lo idóneo no sería una línea exclusiva para trabajar?

• La empresa podrá negarte la posibilidad de teletrabajar en función de tu perfil. Es decir, no parece que se ofrezca por razones sociales, como atender a personas discapacitadas o niños.

• El teletrabajador es depositario de datos confidenciales, lo cual supone una responsabilidad añadida.

• La supuesta flexibilidad horaria está muy condicionada y queda supeditada al pacto individual con tu responsable y sin intervención de la R.T. Es decir, el más amigo del jefe tendrá mejores condiciones.

El impulso que la Unión Europea daba al teletrabajo iba enfocado a mejorar 3 puntos:

- Reducir la contaminación
- Permitir el acceso al trabajo a grupos desfavorecidos, minusválidos, presos, etc.
- Reducir la despoblación de las áreas rurales

En la práctica, estas ideas, desde el punto de vista empresarial, son "cosas de idealistas". La empresa sólo piensa en cómo traducir teletrabajo en beneficios. Es decir, flexibilidad, reducción de costes, implantación de objetivos e individualización de la relación laboral.