

Guía práctica

Smart Working y Prevención de Riesgos Laborales: retos legales y de gestión en la empresa.

Carlos de la Torre García

Luis Pérez Capitán

Ramón Pérez Merlos

Javier Martín Apoita

Sumario

¿POR QUÉ ES NECESARIA ESTA GUÍA	5
OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1. LAS CLAVES DEL SMART WORKING Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN 30 PREGUNTAS	9
Herramienta práctica 1: Diccionario.....	23
2. OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA PREVENTIVA EN ENTORNOS LABORALES CON LA MODALIDAD DE SAMRT WORKING	29
2.1. El deber general de protección de las empresas en la modalidad de trabajo del Smart Working ...	29
2.2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales que incluye la especialidad de modalidad de trabajo de Smart Working	31
2.3. La evaluación de los riesgos laborales en la modalidad de trabajo de Smart Working	33
2.4. La vigilancia de la salud en la modalidad de trabajo de Smart Working	35
2.5. Los deberes de información, consulta y formación en la modalidad de trabajo de Smart Working. Especialidades en el Plan de Emergencia y en la evaluación de riesgos psicosociales y el tecnoestrés	36
Herramienta práctica 2: Cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales del Smart Worker...	39
Herramienta práctica 3: Modelo de información de riesgos laborales a un Smart Worker	40
3. RETOS LEGALES Y DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA MODALIDAD DE SMART WORKING	43
3.1. Factores y elementos que inciden en los riesgos laborales del Smart Worker	43
3.2. Seguridad vial del Smart Worker	45
3.3. Pantallas de visualización y tecnoestrés	48
3.4. Tiempos de trabajo y de descanso. Desconexión Digital. Intimidad informática	53
3.5. Integración y coordinación de los Smart Workers con otras empresas concurrentes. Deberes de cooperación	54
Herramienta práctica 4: Estructura de política de prevención de riesgos laborales de un Smart Worker	60
Herramienta práctica 5: Cuestionario de autoevaluación en materia de tecnoestrés	62
4. PLATAFORMAS DIGITALES Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN GIG	63
4.1. La determinación de las reglas de Prevención de Riesgos Laborales aplicables al Smart Worker.....	63
4.2. El Smart Worker como trabajador autónomo. La respuesta del ordenamiento sobre Seguridad y Salud	64

4.3. La regulación reglamentaria del trabajador autónomo de coordinarse	65
4.4. El Smart Worker como trabajador asalariado	66
5. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES O RELACIONADAS CON EL TRABAJO DEL SMART WORKER	69
5.1. Daño derivado del trabajo y el accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo para el Smart Worker dependiente con régimen laboral	69
5.2. El alcance del accidente de trabajo de los Smart Workers dependientes fuera de la oficina (elemento locativo) y en horarios de trabajo distintos a los de la oficina (elemento temporal)	70
5.3. Accidente de trabajo del Smart Worker que tengan la condición de trabajador autónomo o trabajador autónomo dependiente y régimen de cotizaciones y cobertura de prestaciones	70
Herramienta práctica 6: Protocolo de gestión de accidentes de trabajo en la modalidad de Smart Working	71
6. RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES Y SMART WORKING	75
6.1. Responsabilidades empresariales y de Smart Workers	75
6.2. Obligaciones del Smart Worker y trascendencia de la imprudencia del Smart Worker en la responsabilidad empresarial	76
7. MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN MATERIA DE SMART WORKING Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	81
7.1. ALTRAN INNOVACION	81
7.2. CEPESA	83
7.3. IBM	85
7.4. MAHOU	87
7.5. GRUPO SANTANDER	89
7.6. TELEFONICA	90
8. ANEXO: Normativa y enlaces de interés	93

¿Por qué es necesaria esta guía?

El trabajo remoto y flexible por parte de los trabajadores es una realidad emergente imparable en las empresas. Este fenómeno que se conoce en la terminología anglosajona como *Smart Working*, *Flexible Work*, *Remote Work* o *Digital Work* y que es una evolución del teletrabajo conlleva que el trabajo o la prestación de servicios se realiza en los lugares más adecuados, con flexibilidad horaria y con uso de dispositivos digitales y dónde prima el rendimiento y los objetivos y no la presencia en el centro de trabajo.

Se trata de una nueva realidad productiva y un nuevo paradigma cada vez más extendida en lo que algunas fuentes han calificado como “*revolución tranquila*” y que está muy vinculada con el presente y el futuro del trabajo incorporando la virtualización de la relación laboral y la flexibilidad laboral en los espacios y en el tiempo de trabajo como norma y regla general y no como excepción.

Hay tres claves de arco en el Smart Working:

- La deslocalización del puesto de trabajo (*Anywhere*).
- La flexibilidad en los horarios (*Anytime*)
- El uso intensivo de la tecnología y de los sistemas de información y dispositivos digitales (*laptops; tablets; smartphones; VOIP; etc.*).

En otras palabras, el centro de trabajo (lugar) y el horario de trabajo (tiempo) ya no es o, al menos, va perdiendo importancia como elemento definitorio de la prestación laboral o de servicios.

En el Smart Working no importa dónde o cuando se presta el servicio, sino que prima el resultado de la actividad y el cumplimiento de los objetivos. El control empresarial se centra solo en el resultado y no en la modalidad de prestación, por lo que las notas de dependencia (al menos la jerárquica, aunque se pueda mantener la económica) y de ajenidad se difuminan. No obstante, como se verá a lo largo de la Guía la deuda de seguridad y salud laboral de las empresas con los Smart Workers (al menos los sometidos a una relación laboral) se mantiene inalterada sin perjuicio que sea necesario una adaptación a los nuevos entornos de trabajo de la política de prevención de riesgos laborales y de las principales obligaciones preventivas de las empresas, esto es, planes de seguridad y salud y bienestar laboral; evaluaciones de riesgos en los puestos de trabajo, lugares y equipos de trabajo; planificación de la actividad preventiva; información y formación en riesgos laborales y en medidas preventivas; y/o vigilancia de la salud.

Los retos actuales de las compañías conllevan la utilización de una fuerza de trabajo líquida que ya no se nutre solo de trabajadores de oficina sino que combinan la disponibilidad de teletrabajadores y en una evolución de estos últimos a Smart Workers que desarrollan su actividad en su domicilio (*home office*); en centros de trabajo itinerantes o móviles; en centros de trabajo de clientes; en espacios compartidos o de coworking; nuevos ecosistemas laborales (*workhubs*) y/o en lugares públicos o privados distintos que pueden ser espacios de trabajo compartidos (hoteles, cafeterías, medios de transporte, etc.). Este paradigma está cambiando no sólo la relación jurídica que soporta la vinculación entre la empresa contratante y el trabajador o prestador de servicios que puede ser laboral o mercantil sino también la dinámica de gestión de los riesgos laborales.

El trabajo remoto, flexible y digital que se puede reubicar bajo la calificación de Smart Working ofrece para las empresas y trabajadores notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y los descansos; conciliación de la vida laboral y familiar o personal; reducción de costes en oficinas y ahorro de costes de desplazamientos; productividad; optimización de recursos; racionalización de horarios; compromiso y experiencia de empleado; atracción y retención de talento; creatividad; reducción de accidentes *in itinere*; calidad de vida laboral;

inserción laboral de personas con movilidad reducida y con responsabilidades familiares; reducción del absentismo; etc. Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: reducción del poder de dirección; protección de datos y/o fuga de datos o brechas de seguridad; tecnoestrés; horario continuo; fatiga informática; conectividad digital permanente; mayor aislamiento laboral; pérdida de identidad corporativa; deficiencias en el intercambio de información entre trabajadores presenciales y Smart Workers; etc.

Los verdaderos problemas jurídicos y de prevención de riesgos laborales de los Smart Workers y de las empresas que los contratan son de calificación (nueva realidad) y de regulación (inexistencia o, al menos, regulación insuficiente) lo que hace aconsejable tener información básica que se presenta en esta guía a la espera de que la normativa, incluya las especialidades laborales y de prevención de riesgos laborales del trabajo flexible, remoto y digital. Puede ser interesante que las empresas de vanguardia (algunas ya lo están haciendo) vayan elaborando y adaptando sus políticas generales de trabajo remoto, flexible y digital y de prevención de riesgos laborales a esta nueva realidad.

La guía incluye información útil sobre cuáles son las claves del Smart Working y cuáles son los conceptos básicos de esta nueva modalidad de trabajo que se presentan a través de 30 preguntas; qué obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tienen las empresas y los Smart Workers teniendo en cuenta las especialidades de esta modalidad de trabajo; cuáles son los retos legales y de gestión de prevención de riesgos laborales más importantes lo que obliga a detenerse en cuestiones como el tecnoestrés y los riesgos psicosociales y ergonómicos; las pantallas de visualización; la seguridad vial; los tiempos de trabajo y la desconexión digital; la fatiga mental e informática; la coordinación preventiva; etc.

También se abordan en la presente guía la nueva situación de la “Prevención Gig” asociada a las plataformas digitales y la economía colaborativa y las diferencias en materia preventiva de la gestión de los riesgos laborales de trabajadores por cuenta ajena y de trabajadores autónomos o autónomos dependientes. Se desarrolla la problemática de los accidentes de trabajo (incluidos los accidentes *in itinere* y en misión) y las enfermedades profesionales o relacionados con el trabajo de los Smart Workers y se añaden las responsabilidades empresariales en materia de riesgos laborales de las empresas que contratan Smart Workers.

El propósito de esta guía es divulgativo y de difusión de conocimiento, por lo que también se ha incorporado un enfoque práctico de buenas prácticas empresariales que incluye las reflexiones de directivos de recursos humanos y/o relaciones laborales que están gestionando la nueva realidad del Smart Working o trabajo remoto y flexible, y que muestra cómo se trata de un cambio profundo en la cultura corporativa de las compañías y en las políticas corporativas así como en la forma de hacer negocios, lo que obliga también a hacer ajustes y adaptaciones a en la gestión de riesgos laborales de los Smart Workers.

Por ello también, se han incluido distintas herramientas prácticas hasta un número de seis que incluyen las siguientes:

- Diccionario temático sobre Smart Working y la gestión de riesgos laborales.
- Cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales de los Smart Workers.
- Modelo de información de los riesgos laborales y sus medidas preventivas para los Smart Workers.
- La estructura de una política preventiva de los riesgos de los Smart Workers.
- Cuestionario de autoevaluación del tecnoestrés de los Smart Workers.
- Protocolo de gestión de accidentes de trabajo de los Smart Workers.

La presente guía se centra especialmente en la difusión de pautas claras y útiles de actuación de las empresas que contratan a los Smart Workers, con la inclusión de numerosos recursos prácticos para ayudar a las organizaciones a gestionar eficazmente la política de prevención de riesgos laborales en la empresa y consideramos que su utilidad puede extenderse a otros grupos de interés que incluya a profesionales que se dediquen o intervengan de algún modo de manera preventiva o reactiva con la gestión de los riesgos laborales (representantes de los trabajadores; técnicos de prevención; auditores de prevención; Inspección de Trabajo; jueces; fiscales de siniestralidad laboral; etc.).

La obra se estructura en siete capítulos de acuerdo con la siguiente asignación de autores:

- a) Capítulos 1; 2; 3.4; 5; 6.1 y 7; a cargo de Carlos de la Torre García y Javier Martín Apoita.
- b) Capítulos 3.5; 4; y 6.2; a cargo de Luis Pérez Capitán.
- c) Capítulo 3.1; 3.2; y 3.3 a cargo de Ramón Pérez Merlos.

Los autores desean agradecer a la CEOE y a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales que han hecho posible este trabajo de investigación.

Objetivo general

Capacitar a las empresas para gestionar eficazmente la política de prevención de riesgos laborales en entornos de trabajo remotos, flexibles, inteligentes y digitales que priorizan el uso de dispositivos digitales fuera del lugar de trabajo habitual y al margen del horario de trabajo ordinario.

1. Objetivos específicos

- Entender el marco conceptual del Smart Working y los nuevos ecosistemas de trabajo desde una perspectiva de prevención de riesgos laborales como una evolución más allá del teletrabajo.
- Analizar las tres claves de arco del Smart Working: deslocalización del puesto de trabajo (lugar), flexibilidad de horarios (tiempo de trabajo) y uso de dispositivos digitales.
- Elaborar el retrato robot del Smart Worker, que incluye tanto trabajadores por cuenta ajena como trabajadores autónomos y/o autónomos dependientes y el retrato robot de las empresas que interactúan con Smart Workers: empresas titulares del centro de trabajo, contratas, subcontratas, plataformas digitales, ETTs; etc.
- Elaborar una estructura de una política corporativa de gestión de los riesgos laborales del Smart Working.
- Conocer las ventajas e inconvenientes del Smart Working desde una perspectiva de prevención de riesgos laborales
- Difundir las obligaciones de prevención de riesgos laborales de empresas y trabajadores en entornos de trabajo que faciliten el trabajo remoto, flexible y digital.
- Identificar las singularidades de la prevención de los riesgos laborales de las plataformas digitales y la denominada “prevención gig” o uberización de los riesgos laborales con las peculiaridades preventivas de los Smart Workers que puedan tener la condición de trabajadores autónomos o autónomos dependientes.
- Informar, formar y evaluar los riesgos laborales de las empresas que interactúan con Smart Workers identificando factores, riesgos y medidas preventivas.
- Identificar los retos legales y de gestión de la actividad preventiva en empresas que utilicen la modalidad de trabajo de Smart Working relacionados con las pantallas de visualización de datos, el tecnoestrés, la desconexión digital y la coordinación preventiva.
- Identificar el alcance de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y/o relacionadas con el trabajo de los Smart Workers con régimen laboral o mercantil.
- Delimitar el alcance de la responsabilidad administrativa, de recargo, penal y civil del empresario de las empresas en esta modalidad de trabajo de Smart Working ante incumplimientos de la normativa preventiva y, en su caso, la trascendencia que puede tener la imprudencia temeraria o profesional del Smart Worker o la propia calificación jurídica de su relación laboral como laboral o mercantil.

01

Las claves del Smart Working y la prevención de los riesgos laborales en 30 preguntas.

1. ¿Existe un concepto jurídico de Smart Working?

No. En la legislación española no existe como tal un concepto jurídico de Smart working, al menos de manera directa e integral tal y como sucede con el teletrabajo o el trabajo a distancia, aunque tiene connotaciones de ambas modalidades.

El teletrabajo está regulado en el Acuerdo Europeo sobre Teletrabajo de 2002 que entiende éste como *“forma de organización y/o de realización de trabajo, en la cual un trabajo que puede ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*. Por tanto, si bien es cierto que el teletrabajo es habitualmente asociado con la prestación de servicios desde el domicilio con carácter preponderante, lo cierto es que su definición no resulta incompatible con la prestación de servicios en otros lugares diferentes del domicilio.

El trabajo a distancia sí ha sido definido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y se considera aquel, en que *“la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.

El acuerdo de trabajo a distancia debe realizarse por escrito y los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. Además, la normativa dispone que los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. También se dispone que los trabajadores a distancia pueden ejercer sus derechos de representación colectiva y estarán adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

La Organización Internacional del Trabajo ha regulado en su convenio nº 177 y en la recomendación nº 184 el trabajo a domicilio cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio del trabajador o en otros locales, que escoja distinto de los locales de trabajo del empleador a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador.

Puede entenderse, por tanto, el Smart Working como un supuesto de hecho sobre el que no existe una regulación específica y una realidad o forma de prestar los servicios, que todavía no es generalizada o prevalente y que su implantación depende en gran medida de una perspectiva sectorial en trabajos que permitan una prestación remota y flexible sin presencia física en los centros de trabajo. Se trata una vuelta de tuerca al concepto habitual de teletrabajo y de trabajo a distancia en el cual, gracias al indudable avance de las tecnologías de información e intercambio de información, la prestación puede realizarse prácticamente desde cualquier lugar, de manera autónoma y sin sujeción a horarios de trabajo rígidos y predeterminados.

Las claves de arco del Smart Working son las siguientes:

- Del lado de la empresa: el reconocimiento de flexibilidad en los espacios de trabajo (*“anywhere”*), en los tiempos de trabajo (*“anytime”*), la búsqueda de una mayor eficiencia y productividad en la organización del trabajo (*“agile work”*) y en la gestión de recursos humanos y materiales con la optimización del uso de las tecnologías de información.

- Del lado del trabajador: la libre elección y autonomía para la decisión del lugar y horario de trabajo, sujeto a las consideraciones de negocio que pueda establecer la empresa contratante y el disfrute de los beneficios vinculados con la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.
- Del lado la cultura y estilos de dirección: la instauración de una nueva forma de hacer negocios y de organizar la prestación laboral o de servicios de la fuerza de trabajo, con mayores márgenes de autonomía para los Smart Workers que prestan sus servicios en ecosistemas laborales ágiles, abiertos, flexibles y sin estructuras jerárquicas.

2. ¿Cuáles son las normas específicas en materia de Smart Working? ¿Y en materia de prevención de riesgos laborales de los Smart Workers?

No hay normas específicas. Ahora bien, podemos utilizar como referencia las normas de trabajo a distancia y de teletrabajo. incluyendo el Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo como referencia.

En materia de prevención de riesgos laborales se basa en el artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en relación al ámbito subjetivo de la norma parte de su aplicación universal, que solo excluye al personal laboral al servicio del hogar familiar. En función del sentido universal y proteccionista es una normativa plenamente aplicable a los Smart Workers con relación laboral con su empleador.

3. ¿Qué regulaciones sobre Smart Working son destacables a nivel internacional?

Son pocos los textos legales y, en definitiva, los Estados, que han decidido regular el Smart Working de manera autónoma o suficiente. Principalmente, son tres los Estados que han otorgado protagonismo normativo y regulado el Smart Working: Estados Unidos, Reino Unido e Italia.

1. Respecto a la regulación del smartworking en **Estados Unidos**, ésta es muy heterogénea en la medida en que es desarrollada de manera particular por cada estado, con un amplio margen de acción mientras que, a nivel federal, la “*Working Families Flexibility Act*” se encuentra estancada a la espera de su aprobación por parte del Senado estadounidense.

Este proyecto legislativo se ha encontrado, además, con la firme oposición de ciertos grupos defensores de los derechos civiles, que entienden que esta norma supondría un aumento no remunerado de las horas de trabajo y un cambio no deseado en el tradicional horario americano de “9 to 5”.

Ello no implica, sin embargo, que ciertos estados y ciudades hayan decidido regular el Smart Working por su cuenta, como es el caso, entre otros, de Vermont, New Hampshire o las ciudades de Nueva York, Seattle, San Francisco o San José.

Al margen de las particularidades de cada legislación, la gran mayoría de ellas tienen en común la observación del smart working y del trabajo flexible desde una perspectiva de género y conciliación, orientando esta modalidad de trabajo a familias y particularmente a familias monoparentales.

2. En lo que al **Reino Unido** se refiere, la regulación del Smart Working, (legalmente denominado *flexible working*) es ante todo una regulación pionera, cuyo inicio data de 1996. Inicialmente entendido como un derecho de conciliación para aquellos empleados con guarda y custodia de una persona dependiente, desde la entrada en vigor del *Children and Families Act* el 1 de julio de 2014 ha pasado a ser un derecho extensible a todos los empleados que cuenten con una antigüedad en su empresa superior a las 26 semanas.

Este derecho consiste en la capacidad de todo empleado con una antigüedad superior a la ya mencionada a solicitar un cambio de horario, de días de trabajo o la compatibilidad entre la prestación en instalaciones de la compañía y su domicilio.

En todo caso, el *flexible working* o Smart working, se deberá articular necesariamente en torno a una solicitud del empleado, interesado al empleador, debiendo el último contestar a ésta de manera motivada en un plazo máximo de 3 meses, salvo disposición o pacto en contrario. El empleador podrá oponerse por una serie de razones, comparables con las objetivas ofrecidas por el ordenamiento jurídico español, pudiendo impugnarse en todo caso dicha denegación en un Tribunal Laboral (Employment Tribunal).

3. Por último, la legislación aprobada en **Italia** en junio del año 2017 a través de la Ley N. 81/2017, estos representan una clara declaración de intenciones a la hora de apostar por el futuro del Smart Working (*lavoro agile*) y comprende, entre otras medidas, el reconocimiento de la igualdad de los Smart Workers respecto de aquellos empleados que desempeñen las mismas tareas o funciones en las instalaciones del empleador, la regulación del tiempo de trabajo máximo y reconocimiento del derecho a la desconexión digital o la regulación de protección de datos al trabajar en remoto.

Así mismo, esta normativa prevé la suscripción de un seguro obligatorio por parte de las empresas para la cobertura de lesiones y enfermedades profesionales y reconoce la responsabilidad del empleador respecto de la salud, la seguridad y el buen funcionamiento de la tecnología que pudiera asignarse al Smart worker.

Dicha norma recoge además un preaviso de 30 días obligatorio en caso de resolución del acuerdo de Smart Working entre empleador y empleado y una serie de bonificaciones fiscales y de Seguridad Social para aquellas compañías que se acojan a esta modalidad.

4. ¿Qué diferencia al Smart Working del teletrabajo?

El teletrabajo ha venido entendiéndose como una manera de prestar servicios que, necesariamente, ha de contar con tres elementos para poder considerarse tal:

- **Elemento temporal:** referido a la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa de forma habitual y preponderante, que se suele establecer de manera porcentual en un porcentaje superior al 50% pero puede ser inferior de la jornada del teletrabajador.
- **Elemento tecnológico:** referido a la utilización habitual y necesaria de las tecnologías de la información en el día a día de la prestación.
- **Elemento locativo:** referido al emplazamiento del teletrabajador en su domicilio.

Frente a estos tres elementos configuradores del teletrabajo, el Smart Working va un paso más allá y reinventa los tres elementos a la vez que configura otros dos:

- **Elemento de autonomía.** La actividad laboral con un horario cerrado y predeterminado pasa a la autonomía y libertad organizativa del Smart Worker. El cumplimiento de un horario se ve sustituido por el cumplimiento de una jornada laboral en el cómputo que se determine.
- **Elemento de independencia.** El Smart Working representa una organización del trabajo que tiende a la horizontalidad jerárquica y a la valoración del resultado final.

En ambas modalidades de trabajo, ya sea teletrabajo o Smart Working, se puede concluir en principio, que operan las notas de **voluntariedad y reversibilidad**, por lo que se precisa un acuerdo bilateral entre la empresa contratante y el Smart Worker, y, por tanto, se precisa el consentimiento de ambas partes y también **el principio de igualdad de trato** entre los Smart Worker y el resto de los trabajadores. Sin embargo, en algunos ordenamientos se ha reconocido el derecho del Smart Worker a la prestación remota de su actividad laboral o de servicios.

El elemento temporal y el elemento locativo en el Smart Working se difuminan de modo que la preponderancia o habitualidad de la prestación de servicios fuera de la oficina puede no ser necesaria en el Smart Working por ser inferior al 50% de la jornada o, al contrario, puede incluso conllevar la exclusividad de la jornada fuera de la oficina sin que existan rigidez en la realización de la actividad en el mismo horario habitual del centro de trabajo y distribuirse en diferentes lugares que no han de pactarse previamente de manera necesaria.

Por tanto, si bien es cierto que el Smart Working y el teletrabajo comparten ciertos elementos y ambos son, en definitiva, maneras alternativas de ordenar y distribuir el trabajo, resulta igualmente cierto que el Smart Working supone un paso más allá apoyado y facilitado, fundamentalmente, en las nuevas tecnologías.

5. ¿Qué características tiene el Smart Working?

El Smart Working, entendido en la práctica como una manera más de articular el trabajo flexible dentro de una compañía, presenta una serie de características que lo diferencian de una prestación ordinaria y del teletrabajo y el trabajo a distancia.

El Smart Working se caracteriza fundamentalmente por su **flexibilidad** en los horarios de trabajo, en el que lo relevante es el **cumplimiento de objetivos** y no la adecuación a una jornada diaria, semanal o anual o un horario de inicio y de finalización de la jornada. Con ello, se atenúa el presencialismo y se da prioridad a la **productividad y la eficiencia** del empleado a través de la valoración del **resultado final**.

Por tanto, la **libertad** del Smart Worker y su **capacidad de autoorganización** son una característica fundamental del Smart Working, las cuales han de basarse necesariamente en la relación de confianza entre el trabajador o prestador de servicios y la empresa.

6. ¿Cuáles son sus ventajas?

Entre las ventajas más destacadas del Smart Working se pueden destacar las siguientes:

- ✓ Flexibilidad en el espacio y en el tiempo de trabajo.
- ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar o personal y calidad de vida y de trabajo.
- ✓ Reducción de costes y ahorro de tiempo.
- ✓ Productividad y eficiencia.
- ✓ Optimización de recursos incluidos los espacios de trabajo en oficina y simplificación de los procedimientos de trabajo.
- ✓ Racionalización de horarios ya que el inicio y finalización de la jornada lo puede realizar el Smart Worker.
- ✓ Mayor compromiso y mejor experiencia de empleado.
- ✓ Atracción y retención de talento.
- ✓ Reducción de accidentes in itinere.
- ✓ Inserción laboral de personas con movilidad reducida y con responsabilidades familiares.
- ✓ Reducción del absentismo.

No cabe duda de que la ventaja del Smart Working, que más salta a la vista, es la capacidad de conciliación de manera efectiva de la vida profesional y la personal. Esto es, la atenuación del control horario, así como la autoorganización del empleado, llevan necesariamente aparejada una mayor capacidad de articular su día a día, en la medida de lo posible, en torno a circunstancias ajenas a lo estrictamente laboral y sin que afecte a éste o ello suponga un detrimento en su rendimiento.

Así mismo, la capacidad de prestar servicios en diferentes lugares implica una mayor capacidad por parte de las empresas de fomentar la inclusión dentro de su organización a través de la contratación de colectivos, por ejemplo, con problemas de movilidad o con dependientes a su cargo que, por las características inherentes al Smart Working, podrán prestar servicios, sin que ello suponga una problemática organizativa general o una carga añadida en particular.

Una mayor autonomía y libertad de organización han de ir también de la mano de una simplificación de los procedimientos de trabajo, evitando así reuniones presenciales innecesarias, procedimientos excesivamente burocratizados y duplicación de funciones. Por otro lado, el Smart Working, en su vertiente de espacios de trabajo abiertos, incentiva la socialización y la interacción entre los diferentes integrantes de la plantilla y creando una sensación de integración y cierto sentimiento de pertenencia.

Todo ello, en un marco profesional que evite situar al trabajo en el centro de la vida del individuo sino como otro elemento clave más dentro de ésta sin que ello suponga un obstáculo para el desarrollo pleno de otras facetas.

7. ¿Cuáles son sus inconvenientes?

El inconveniente posiblemente más fácil de advertir es un riesgo de conexión permanente al trabajo por parte de los Smart Workers a raíz de una línea difuminada entre la vida profesional y la personal. Ello podría derivar en un exceso de horas trabajadas, estrés que puede llegar a ser tecnológico y una dificultad de controlar de manera efectiva de las horas extraordinarias por parte de las empresas.

De la misma manera, la potencial colisión entre los modelos de trabajo tradicionales y el Smart Working u otras formas alternativas de trabajar puede suponer un inconveniente. Dicha colisión tiene dos vertientes, por un lado respecto de aquellos empleados que se encuentren físicamente en un centro de la empresa y que se puedan sentir discriminados negativamente respecto de los Smart Workers en cuanto a sus horas de trabajo y su nivel de exigencia y, por otro lado, respecto de aquellos mandos que traten de mantener la misma actitud, control y exigencias horarias sobre el Smart Worker que las que venía manteniendo con estos cuando se encontraban físicamente en un centro de la empresa.

Respecto del Smart Worker en sí, en función de las circunstancias de su trabajo, puede llegar a una sensación de aislamiento y una pérdida de identidad corporativa, especialmente en aquellas empresas con grandes plantillas.

8. ¿Es exclusivo el Smart Working para trabajadores por cuenta ajena?

No. Si bien es cierto que, con carácter habitual, el Smart Working es un método de trabajo más propio de trabajadores por cuenta ajena, como norma general, el Smart Working, en la línea del teletrabajo, no se limita a los trabajadores por cuenta ajena, sino que también resulta de aplicación a los trabajadores autónomos siempre y cuando se cumplan los cinco elementos ya referenciados (los elementos de autonomía, independencia, temporal, tecnológico y locativo).

El test de calificación de la relación jurídica del Smart Worker, como trabajador dependiente, si se acreditan las notas de dependencia y ajenidad, será importante porque la deuda seguridad de las compañías es más amplia cuando la relación es laboral y no mercantil. Sobre ello, se debe recordar la jurisprudencia del Tribunal Supremo que determina que el trabajo subordinado y la relación laboral no es incompatible con un espacio de autonomía en el desarrollo profesional. Por ello, la flexibilidad en el espacio y en los tiempos de trabajo no conlleva automáticamente a calificar una relación del Smart Worker como trabajador autónomo, y será, al contrario, un trabajador por cuenta ajena si desarrolla su trabajo dentro del ámbito de organización empresarial y sin asumir riesgo y ventura de la actividad.

9. ¿Qué obligaciones preventivas tiene la empresa con sus Smart Workers en régimen laboral? ¿Y en relación a los Smart Workers autónomos?

Las obligaciones preventivas de la empresa respecto de sus Smart Workers, que tienen una relación laboral, son las mismas que respecto al resto de los trabajadores que presten su trabajo de manera presencial en los centros de trabajo de conformidad con la normativa vigente derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 y su normativa de desarrollo e incluirán la previsión de las especialidades del trabajo remoto y flexible.

Las empresas en la gestión de la prevención de riesgos laborales en la modalidad de trabajo de Smart Working deben de partir del deber general del artículo 14 de la LPRL y de las siguientes obligaciones preventivas específicas previstas en la normativa y que deberán cumplir con la participación de los representantes de los trabajadores y de los propios Smart Workers:

- ✓ La elaboración de un plan de riesgos laborales y de una política corporativa de seguridad y salud laboral que deberá incluir las especialidades de los Smart Workers (artículo 14 LPRL).
- ✓ La evaluación específica inicial y, actualización o revisión, cuando se alteren las condiciones de trabajo o de los trabajadores, de los riesgos laborales que afectara a los puestos, lugares y equipos de trabajo de los Smart Workers (artículos 16 y 23.1.a y c LPRL).

- ✓ La planificación de la actividad preventiva, que exigirá la concreción de un cronograma de acciones y medidas preventivas; la asignación de responsables y la dotación de un presupuesto económica que garantice su realización (artículos 17 y 23.1.b LPRL).
- ✓ Las acciones de información adecuada y suficiente de sus riesgos genéricos y específicos y de las medidas preventivas para eliminar, reducir o controlar los riesgos (artículo 18 LPRL).
- ✓ Las acciones formativas en materia preventiva (artículo 19 LPRL).
- ✓ La vigilancia del estado de salud física y psíquica (artículos 22 y 23 LPRL).
- ✓ La investigación de los daños a la salud que se puedan producir y, en su caso, la adopción de medidas de intervención o reacción inmediata ante situaciones sobrevenidas de riesgos laborales de los Smart Workers (artículo 16.3 LPRL).
- ✓ La adopción de medidas de coordinación de actividades y cooperación en materia preventiva especialmente con otras empresas concurrentes y trabajadores autónomos que puedan coincidir en el mismo centro o lugar de trabajo (artículo 24 LPRL).
- ✓ La adopción de medidas de protección colectivas e individuales de los riesgos laborales de los que incluye la disponibilidad y entrega de equipos de protección personal y/o aprobación de procedimientos de trabajo seguro especialmente en lo relativo a una adecuada organización de los trabajos (artículo 17 LPRL).
- ✓ La adopción de medidas de protección de los Smart Workers que sean especialmente sensibles a determinados riesgos -mujeres embarazadas, menores y trabajadores temporales- (artículos 25, 26 y 28 LPRL).

Las obligaciones preventivas de la empresa respecto de los Smart Workers que son trabajadores autónomos o trabajadores autónomos dependientes (TRADE) quedan recogidas en los artículos 8.3; 8.4; y 8.5 de la Ley del Estatuto de Trabajo Autónomo (LETA) y en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) que básicamente suponen:

- Información e instrucción de los riesgos laborales que puedan existir para su seguridad y salud laboral, así como en las medidas y actividades de protección y prevención incluidas las medidas de emergencia;
- Vigilancia del cumplimiento de los Smart Workers autónomos cuando se contraten en servicios para realizar trabajos de la propia actividad.
- Garantía de que la maquinaria o equipos suministrados a los Smart Workers autónomos cumplan las exigencias legales de prevención.

10. ¿Es obligatoria la comprobación y evaluación del domicilio del Smart Worker dentro de la evaluación de riesgos laborales a realizar por la empresa?

A estos efectos, es necesario distinguir entre la obligación de evaluar los riesgos laborales del domicilio y la obligación de entrar físicamente en éste para llevar a cabo dicha evaluación.

La primera resulta indudablemente de aplicación en la medida en que, al admitirse el domicilio como lugar de trabajo, resultará de aplicación a éste la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en general y la LPRL en particular. Por tanto, salvo que se acuerde entre las partes, que el Smart Worker no prestará servicios desde su domicilio en ningún caso, éste, como entorno estable y determinado dentro del día a día del Smart Worker, deberá ser evaluado de la misma manera que se evalúa un entorno determinado dentro de las instalaciones físicas de la empresa.

Respecto de la segunda obligación, si bien es cierto que la entrada en el domicilio del Smart Worker por parte del servicio de prevención propio o ajeno resulta, sin duda, la manera más sencilla de realizar dicha evaluación no existe en la normativa española disposición alguna que imponga ésta a las empresas al declarar el artículo

18.2 CE la inviolabilidad del domicilio, lo que conlleva, que toda entrada o registro en el domicilio requiere consentimiento de su titular o resolución judicial. Por tanto, no es necesario que la empresa evalúe de manera física e in situ el domicilio del Smart Worker aunque éste preste servicios en él.

Ahora bien, ello no implica que no deban evaluarse los riesgos del domicilio. Para ello, sin embargo, no se requiere de una inspección física, sino que ésta puede sustituirse, por ejemplo, por una formación complementaria y suficiente en prevención de riesgos laborales, así como en la autoevaluación de estos por el propio Smart Worker.

Paralelamente a dicha formación, la autoevaluación a través de un cuestionario es, a día de hoy, una práctica habitual dentro de las empresas como alternativa a la inspección física del domicilio. Lógicamente, dicho cuestionario junto con sus resultados deberá ser comprobado y analizado por el servicio de prevención correspondiente, el cual deberá comprobar en cada caso, que las circunstancias físicas referidas por el trabajador dentro su domicilio, cumplen con las disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud y no contravienen las prácticas y exigencias de la empresa en este sentido. (La presente guía adjunta un modelo de cuestionario de autoevaluación).

11. ¿Qué obligaciones preventivas tienen los Smart Workers?

Las obligaciones de los Smart Worker, sometidos a una relación laboral por cuenta ajena, son las de cualquier trabajador y por tanto se recogen en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. En este sentido y aplicándolo de manera concreta a las circunstancias del Smart Working, los empleados que presten servicios de manera remota y flexible desde su domicilio u otros lugares fuera del centro de trabajo quedarán legalmente obligados a lo siguiente de manera específica:

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo (deber de autoprotección) lo que le obliga a cumplir las instrucciones en materia de seguridad y salud laboral que pueda impartir cada empresa.
- Informar de inmediato al servicio de prevención que corresponda, a su superior jerárquico o a través del canal establecido de cualquier incidencia o riesgo advertido por él durante el desarrollo de su actividad.
- Cooperar con la empresa en el cumplimiento de la prevención de riesgos y garantizar unas condiciones de trabajo seguras en la medida de sus posibilidades.
- Utilizar adecuadamente los aparatos y herramientas de trabajo aportados por la empresa en concepto de depósito y siguiendo las instrucciones de ésta en todo momento.

El incumplimiento de estas obligaciones podría derivar en la sanción por la empresa que corresponda como falta laboral y podría así mismo llegar a dar lugar, en su caso, a una responsabilidad civil de daños y perjuicios.

Por lo que se refiere a las obligaciones de los Smart Workers con una relación mercantil y que se califiquen jurídicamente como trabajadores autónomos o autónomos económicamente dependientes, les serán de aplicación según lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 8 del Estatuto del Trabajo Autónomo, los deberes de cooperación, información e instrucción de riesgos cuando ejecuten su actividad profesional en centros de trabajo de otras empresas.

12. ¿Qué factores inciden en la actualización de riesgos laborales en la modalidad de Smart Working?

Sin duda, las diferencias entre los modelos de trabajo tradicionales y el Smart Working suponen un reto preventivo en la medida en que será necesario, identificar los nuevos riesgos que pudieran derivarse de esta modalidad de prestación, así como reinterpretar los riesgos ya identificados y que pudieran precisar ciertas modificaciones.

Entre los factores que inciden en los riesgos específicos del Smart Workers están entre otros:

- El tiempo de exposición al riesgo relacionado con la fatiga visual, la fatiga física, la fatiga informática y la fatiga mental

- las características personales del Smart Worker tanto biológicas como psicosociales;
- los factores de riesgo durante la utilización de pantallas de visualización
- Los factores de riesgo durante la utilización de vehículos de transporte
- El estrés tecnológico y la conexión digital continuada (como anverso de la desconexión digital durante el horario habitual)
- El diseño del área de trabajo relacionado con los riesgos ergonómicos (trastornos musculoesqueléticos), los riesgos higiénicos (iluminación, condiciones de confort térmico, ruido, etc.) u otros riesgos como los electromagnéticos.

Por el tipo de tareas, que normalmente suelen realizarse en el Smart Working y por la propia organización y procedimientos dentro de éste, la exposición de un trabajador a una o más pantallas de visualización será, en gran parte de los casos, superior a la de un trabajador que esté prestando servicios en las instalaciones de la empresa.

Esto es, en la medida en que, prácticamente, las dos únicas vías de conexión con la empresa serán a través de un ordenador (bien sea portátil o de escritorio) o bien a través de un teléfono móvil o tableta. Ello conllevará, necesariamente, una mayor y relevante incidencia de los riesgos derivados de la utilización de estas pantallas.

En la misma línea del punto inmediatamente anterior, no cabe duda de que tanto la exposición a campos electromagnéticos, en sí misma como el potencial riesgo producido por ésta se verá igualmente incrementada. Habitualmente, las oficinas convencionales cuentan con técnicos de mantenimiento y reparación que, entre otras funciones, cuentan con un conocimiento elevado en materia de manipulación de contactos eléctricos y campos electromagnéticos. Por el contrario, y particularmente, en el supuesto de que el Smart Worker preste servicios mayoritariamente desde su domicilio, lo habitual será que sea el propio trabajador el que realice de forma habitual las conexiones entre monitores y cableado eléctrico que correspondan. De la misma manera, en el caso de que pudiera averiarse alguna de sus herramientas de trabajo y al no contar, por lo general, con una solución inmediata o cercana por parte de un tercero, podría tratar de realizar la reparación que correspondiera, manipulando inconscientemente aparatos con carga eléctrica. Por tanto y como regla general, dicha exposición puede suponer, en función del lugar en el que se encuentre el Smart Worker, un riesgo mayor que lo que ésta suele suponer en un entorno de oficina convencional.

Sin duda, otro de los elementos diferenciadores respecto de los riesgos laborales de una oficina convencional es la potencialmente presencia incrementada de ruido en el día a día. Este es un riesgo, que dependerá fundamentalmente tanto del lugar en el que preste servicios de forma habitual el Smart Worker, como de dónde se encuentre en cada momento o las circunstancias personales de éste. No es lo mismo, prestar servicios con carácter principal desde el domicilio contando con una estancia específica para ello, que no contando con una estancia específica o que, por motivos también laborales, dichos servicios se presten alternativa y principalmente en salas de espera de aeropuertos y estaciones, lobbys y habitaciones de hotel, aviones, trenes, etc.,

Por último, tanto la movilidad como la gestión de la carga de trabajo suponen dos factores a tener en cuenta que, si bien de inicio son autónomos el uno del otro, se encuentran a su vez íntimamente relacionados entre sí dentro de la casuística del Smart Working. Dentro de que, en función del servicio prestado por cada trabajador individualmente, hay ciertas posiciones que pueden encajar dentro de los procedimientos de trabajo tradicionales que requieren igualmente de movilidad por parte de los trabajadores, lo cierto es que en el caso de los Smart Workers la dificultad de equilibrar la carga de trabajo con sus desplazamientos laborales supone un reto aún mayor, en la medida en que la no presencia es una de sus señas de identidad. En consecuencia, aumentará el riesgo de que, independientemente del número de desplazamientos y horas de viaje que deba realizar éste, se ignore parcialmente su localización y disponibilidad y se tienda a la sobrecarga de trabajo.

En lo relativo a la gestión de la carga de trabajo como tal, el Smart Working requiere de una responsabilidad individual y de una capacidad de organización autónoma que, en muchos casos, no se requiere en una oficina en la que se presta servicios de manera presencial.

Por tanto, una potencial mala organización del trabajo que pudiera derivar en estrés y fatiga mental ha de ser tenida en cuenta igualmente como factor de riesgo a actualizar, en cualquier caso.

13. ¿Qué riesgos laborales tiene el Smart Working?

Los riesgos más comunes aparecen desglosados en cuatro bloques diferentes:

- *Riesgos genéricos y organizacionales: estrés laboral; falta de separación entre vida laboral y personal; tecnoestrés; riesgos psicosociales; carga de trabajo; aislamiento; trabajo nocturno.*

En la medida en que puede carecerse de un lugar adecuado para la realización de una actividad laboral de manera constante y rutinaria, es un riesgo comprensible que el Smart Worker tarde más tiempo del deseable en adaptarse a los diferentes lugares de trabajo, como a las nuevas mecánicas de trabajo. A corto-medio plazo ello puede derivar, no sólo en una falta de productividad, sino también en estrés laboral o falta de separación entre la vida laboral y personal, a lo que se puede unir la sensación de aislamiento y falta de comunicación con otras personas.

- *Riesgos ergonómicos: trastornos músculo - esqueléticos.*

Debido al elevado número de horas invertidas delante de pantallas de proceso de información o, en definitiva, de equipos informáticos, la probabilidad del mantenimiento de una postura estática, de movimientos repetitivos o en definitiva de una mala postura delante de dichos equipos, es alta y deriva en la posibilidad de sufrir a medio plazo lesiones musculares.

- *Riesgos físicos: fatiga visual, física, informática y mental*

Los síntomas más comunes de la fatiga visual son sensación de sequedad, escozor ocular o pesadez de párpados entre otros; circunstancias que suelen venir causadas directa o indirectamente por la mala calidad de la pantalla del ordenador, por iluminación inadecuada causante de reflejos y deslumbramientos o por la ubicación deficiente de los dispositivos electrónicos respecto de las fuentes de luz. Esta fatiga también puede asociarse con fatiga física, informática y mental.

- *Riesgos radioeléctricos: Contaminación radioeléctrica.*

El uso intensivo de dispositivos digitales abre factores de riesgo relacionados con pantallas de visualización de ordenadores, tabletas o teléfonos inalámbricos, antenas de telefonía móvil y Wi-Fi, que pueden generar contaminación radioeléctrica, por lo que se deben informar de estos factores de riesgos a los Smart Worker y facilitarles información para tomar medidas preventivas y/o de intervención en casos de daños contra la salud.

14. ¿Qué medidas preventivas son adecuadas para Smart Workers a la vista de sus riesgos laborales?

- *Para riesgos genéricos y organizacionales: estrés laboral; falta de separación entre vida laboral y personal; tecnoestrés; riesgos psicosociales; aislamiento.*

- Adaptar su zona de trabajo lo máximo posible a sus propias rutinas,
- Buscar una zona que tenga acceso a luz natural y a la menor cantidad de ruido posible,
- Cuidar el orden de los medios de trabajo, incluyendo no sólo los medios informáticos sino también los cables o los archivos físicos correspondientes,
- Cuando sea posible, no descuidar la ventilación y el mantenimiento de una temperatura estable sin cambios bruscos.
- Realizar descansos en la utilización de las distintas pantallas de visualización.
- Respetar los tiempos mínimos de descanso y tiempos máximos de trabajo y tratar de evitar en todo caso prolongaciones de la jornada más allá del horario de trabajo habitual del centro de trabajo de adscripción o de la empresa correspondiente.
- Reservar un tiempo para comunicaciones o interacciones con otros trabajadores para facilitar la integración y reducir la situación de aislamiento físico y mental.

- Para riesgos ergonómicos: trastornos músculo esqueléticos.

- Utilizar una silla estable de cinco apoyos en el suelo y ruedas que faciliten el desplazamiento por el área designada para el trabajo
- Contar con apoyabrazos equipados a la silla que distribuyan la carga muscular y eviten su concentración en la zona del cuello y el hombro
- Evitar posturas que eviten el apoyo firme de ambos pies en el suelo
- Evitar la inclinación excesiva de la cabeza, así como las rotaciones bruscas o constantes de cuello
- Utilizar un teclado independiente de la pantalla que permita el movimiento y adaptación de éste
- Dejar espacio suficiente entre el teclado y la silla de tal forma que puedan apoyarse los brazos sobre la mesa de trabajo
- Localización recomendada de la pantalla: dependerá de las dimensiones del usuario, con el borde superior del monitor al nivel de los ojos de la persona o ligeramente por debajo
- Realizar pausas cortas y frecuentes en lugar de largas y espaciadas en el tiempo (5 minutos cada 1h y 30 minutos. vs. 10 minutos cada 3 horas)

-Para riesgos físicos. Fatiga visual/Fatiga física/Fatiga mental/Fatiga informática:

- Utilizar una pantalla regulable, tanto en su posición como en su brillo y situada a la altura de los ojos de tal forma que no suponga un esfuerzo visual
- Buscar la luz natural en detrimento de la artificial,
- Situar la pantalla de manera perpendicular a la fuente de luz natural que proceda, no situándose de espaldas o frente a esta a efectos de evitar reflejos y deslumbramientos
- Introducir pausas preestablecidas que faciliten el descanso de la vista.

-Para riesgos radioeléctricos. Contaminación radioeléctrica.

- Realizar descansos periódicos en el uso de pantallas de visualización.
- No sobrecargar las tomas de enchufes en las conexiones eléctricas de los dispositivos digitales.
- No depositar líquidos en las proximidades de los dispositivos digitales en general y en los teclados en particular.
- Abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas de visualización

15. ¿Qué contenido tiene que tener un Plan de Prevención para los Smart Workers? ¿Y la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, lugares o equipos de trabajo de los Smart Workers?

Es necesario entender un Plan de Prevención como el conjunto ordenado de medidas adoptadas a partir de la evaluación de riesgos laborales tendentes a llevar a cabo la labor preventiva y de protección de los trabajadores (incluyendo sus Smart Workers) en materia de seguridad y salud en el trabajo. A través de este documento, cada empresa fijará los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de control, seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En el Plan de Prevención de riesgos laborales, a título ilustrativo y sin exhaustividad, la inclusión de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 y concordantes de la LPRL y a los artículos 8 y 9 del Reglamento de Servicios de Prevención, entre otras, de las siguientes previsiones sobre el Smart Working:

- Autoevaluación de riesgos de los puestos de trabajo con identificación del resultado de la evaluación y de las medidas preventivas procedentes para eliminar, reducir o controlar los riesgos.
- Medidas de información y formación de riesgos laborales.
- Medidas vigilancia de la salud específicas de patologías que puedan estar vinculadas con este sistema de trabajo.
- Medidas de protección y equipos de trabajo, específicamente de los dispositivos digitales en lo que se refiere a las pantallas de visualización.
- Medidas de coordinación de actividades preventivas, especialmente cuando los Smart Workers trabajan en lugares de trabajo con otras empresas concurrentes o en centros de trabajo de otros titulares.
- Medidas de protección de los Smart Workers que puedan encuadrarse en grupos vulnerables: trabajadores temporales; mujeres embarazadas; etc.
- Inclusión del Smart Working en las actividades ordinarias de los Servicios de Prevención.
- Obligaciones de los Smart Workers en materia de prevención
- Planificación de la actividad preventiva de los Smart Working con identificación de acciones; cronograma anual; sujetos responsables; medios humanos y materiales necesarios y presupuesto económico asignado.
- Investigación de daños en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o enfermedades relacionadas con el trabajo de los Smart Workers.

En cuanto a la evaluación de riesgos de los Smart Workers, debería alcanzar, en la medida de lo posible, los puestos, lugares y equipos de trabajo. En el caso de los Smart Workers siendo el lugar de prestación de su actividad potencialmente cambiante y prioritariamente el domicilio podrá ser adecuado para acreditar el cumplimiento de la obligación de la empresa la cumplimentación de una autoevaluación de riesgos laborales a cumplimentar por el Smart Workers, aunque esa información deberá ser recibida por la empresa y gestionada de manera proactiva para, en su caso, se tengan en cuenta en las acciones de información y formación de riesgos laborales de los Smart Workers.

16. ¿Cómo deben gestionar las empresas la prevención de riesgos laborales con Smart Workers que tienen la condición de trabajadores autónomos?

Para los Smart Workers que son autónomos, les atañen los deberes de cooperación, información, instrucción y vigilancia de los riesgos, todo ello dentro de las especialidades que regula la normativa sobre coordinación de actividades preventivas.

En los casos en los que los Smart Workers autónomos realizan su prestación en oficinas o centros de trabajo del contratante o si éste les proporciona las herramientas de trabajo, tales como dispositivos digitales o vehículos, se aplicarán obligaciones específicas respecto de controlar, evaluar e informar sobre los elementos organizativos o materiales que provocan los riesgos en ese contexto.

17. ¿Es de aplicación a un Smart Worker la presunción de laboralidad del accidente o de una enfermedad del trabajo ocurrida durante el horario laboral de éste?

Sí, sin perjuicio de la correspondiente ampliación recogida en el capítulo 5.2 de la presente guía, la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo recogida en el art. 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social también resulta de aplicación para los Smart Workers *“si existe una lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*. Se exigen por tanto tres requisitos para apreciar la existencia de accidente de trabajo: lesión corporal, relación de causalidad entre dicha lesión y la prestación de servicios y trabajo por cuenta ajena. Ahora bien, dicha presunción no constituye una presunción iuris tantum, por lo que admitirá pruebas en contra.

Sin embargo, dada la necesidad de aportar pruebas en contra, la carga de la prueba se desplazará del Smart Worker a la empresa afectada, la cual se verá obligada a probar la ausencia de nexo de causalidad lesión-trabajo de manera fehaciente y concluyente (por ejemplo, en el caso de un accidente doméstico o ocurrido fuera del domicilio o un lugar de trabajo con absoluta desconexión de la prestación de servicios).

En consecuencia, si el accidente de trabajo del Smart Worker ha tenido lugar dentro del horario laboral del centro de trabajo de adscripción del empleado, se debe de presumir por la Compañía, la existencia de un accidente de trabajo, considerándose siempre como tal y tramitándose el parte y en su caso las prestaciones que puedan derivarse de tal contingencia profesional en ese sentido.

Por el contrario, en el supuesto de que el accidente tenga lugar fuera del horario laboral o fuera de los entornos habitualmente utilizados para la prestación, corresponderá la carga de la prueba al Smart Worker de que el accidente ha tenido vinculación con la prestación laboral.

La presunción de laboralidad también alcanza a aquellas enfermedades que pueda contraer el Smart Worker producidas en tiempo y lugar de trabajo. La difuminación de los horarios de trabajo y de los lugares de prestación laboral, sin embargo, pueden abrir un factor de complejidad en la declaración de una enfermedad profesional contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena según el artículo 157 de la LGSS y que estén dentro del cuadro o lista del Anexo 1 del Real Decreto 1299/2006 o de una enfermedad relacionada con el trabajo fuera del cuadro. Si el Smart Worker ha realizado actividades o manejado sustancias del Anexo 1, existe una presunción *iuris et de iure* de existencia de enfermedad profesional sin necesidad de una prueba de nexo causal lesión-trabajo. Por el contrario, en una enfermedad del trabajo fuera del cuadro de un Smart Worker será necesario que el mismo, pruebe que la enfermedad tuvo por causa directa y exclusiva la ejecución del mismo”.

18. ¿Puede un Smart Worker tener un accidente *in itinere*? ¿Y un accidente en misión?

Sí. Un Smart Worker puede sufrir un accidente *in itinere* y un accidente en misión.

El concepto de accidente *in itinere*, esto es, el accidente de trabajo sufrido yendo desde el domicilio particular al centro de trabajo de la Compañía o viceversa, resulta en un primer momento complicado de concebir en una situación como el Smart Working, dado que el empleado presta servicios desde diferentes lugares a su elección.

Ahora bien, a estos efectos es relevante reseñar, que el concepto *in itinere*, no sólo aplica a los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo, entendidas en sentido estricto como el inicio y el fin de la jornada laboral diaria, sino que en general y también en el caso que nos ocupa, aplica en otras situaciones tales como el desplazamiento desde el domicilio hasta otros lugares de trabajo como centros móviles, telecentros, espacios de trabajo compartidos u otros lugares públicos o privados que puedan dar soporte a su actividad laboral o de servicios.

Igualmente, el Smart Worker, puede tener un *accidente en misión* cuando se desplace a las oficinas de un cliente.

19. ¿Deben estar los Smart Workers adscritos a un centro de trabajo a pesar de no prestar servicios físicamente en éste?

Sí. De acuerdo con el art. 13.5 del Estatuto de los Trabajadores:

Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Entendiendo a los Smart Workers, como englobables dentro del concepto legal de “trabajadores a distancia”, la no adscripción de éstos a un centro de trabajo en concreto podría suponer un detrimento, entre otros, de sus derechos de representación colectiva así como de la legitimidad de dicha representación colectiva.

20. ¿Puede un trabajador temporal prestar servicios como Smart Worker?

Si bien es cierto que, en la práctica, esta modalidad de trabajar cuenta con un gran porcentaje de trabajadores

indefinidos en su ámbito de aplicación, la temporalidad o el carácter indefinido de una relación laboral no guardan necesariamente ninguna relación con la capacidad de ser o no Smart Worker.

En el artículo 28 LPRL se asegura la igualdad del trabajador, amparado por la norma, con independencia de la naturaleza temporal o indefinida de su vínculo con la empresa.

21. ¿Tiene en la norma española el trabajador un derecho a la prestación de trabajo en la modalidad de Smart Working?

No. La normativa española (a diferencia de la normativa en Reino Unido o Italia) no reconoce un derecho de los trabajadores a la prestación remota.

Sin embargo, las normas si reconocen de manera indistinta para mujeres y hombres derechos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar cuyo uso debería hacerse de manera corresponsable por ambos géneros y que puede conllevar la reducción de la jornada o la modificación de horarios de trabajo.

22. ¿Cuáles son los tiempos máximos de trabajo para el Smart worker?

Los tiempos máximos del trabajo han de ser, salvo pacto en contrario, idénticos a los que operen dentro de su empresa para los trabajadores de su posición y categoría profesional. Todo ello, en el contexto de que en ningún caso los tiempos máximos de trabajo podrán superar los establecidos en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores. El límite máximo de jornada diaria será de 9 horas diarias como dispone el artículo 34.3 ET salvo disposición en contrario del convenio colectivo o acuerdo de empresa.

23. ¿Cuáles son los tiempos mínimos de descanso para el Smart Worker?

Los tiempos mínimos de descanso se regulan en la normativa, en función del cómputo de tiempo de referencia anual, semanal, diario o entre jornadas. El descanso anual es de 30 días ex (art. 38 ET); el descanso semanal es de 1,5 días, aunque se permite la acumulación en periodos de 14 días ex (art. 37.1 ET); el descanso diario debe de ser de 15 minutos en jornadas diarias de más de 6 horas ex (art. 34.4 ET) y el descanso entre jornadas debe ser de 12 horas ex (art. 34.4 ET).

24. ¿Se debe registrar la jornada diaria y el horario de trabajo del Smart Worker?

La obligación de registrar la jornada diaria y el horario de trabajo del Smart Worker resultará o no de aplicación en tanto en cuanto se modifique la normativa laboral en vigor. La sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23 de marzo de 2017 cambió la interpretación dada por la Audiencia Nacional y concluyó que el art. 35.5 ET no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla y, en consecuencia, tan sólo existirá obligación de registrar la jornada diaria en aquellos supuestos en los que los trabajadores realicen horas extraordinarias.

La argumentación jurídica del Tribunal Supremo se basa en una interpretación del sentido literal de las palabras del texto del artículo 35.5 ET que recoge la mención “a los efectos del cómputo de las horas extraordinarias” y a una interpretación sistemática de dicho precepto que se ubica en el artículo 35, relativo a las horas extraordinarias y no en el artículo 34 sobre la jornada. En consecuencia, el Smart Worker deberá probar, en su caso, que sí realizó horas extraordinarias, sin que la ausencia de registro diario permita presumir la realización de horas extraordinarias.

Por tanto y como regla general, no existirá la obligación de registrar la jornada diaria de los Smart Workers, independientemente de que luego ésta se controle a través de la comprobación de extremos tales como la conexión del empleado, la duración de su actividad en red o cualesquiera métodos de control que vinieran utilizándose con anterioridad a la instauración del Smart Working dentro de la relación laboral del empleado o en la propia empresa.

25. ¿Qué se entiende por derecho a la desconexión digital del Smart Worker?

El derecho a la desconexión digital se encuentra definido legalmente en España en la Ley de Protección de

Datos de Carácter Personal 3/2018 y en Garantía de los Derechos Digitales (LOPD y GDD) como un derecho con el “(...) fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar”.

Se constituye como un derecho con el fin de proteger en sentido amplio el desarrollo de la vida personal y privada de los trabajadores fuera de su entorno laboral. La ley no se limita a definir este derecho, sino que enfoca el ámbito donde su aplicación puede resultar más necesaria, afirmando que: *“en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*.

La ley dispone que *“las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”*. También la ley añade que *“el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores incluidos los que ocupen puestos directivos, en los que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”*. Finalmente, la norma destaca que se preservará este nuevo derecho en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

26. ¿Tienen los Smart Workers los mismos derechos y beneficios sociales incluidos los relativos a la seguridad y salud laboral que los presenciales? ¿Se incluye el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales?

Sí. Como regla general, tendrán los mismos derechos individuales y colectivos y obligaciones que los empleados presenciales, comparables, según dichos derechos estén previstos y garantizados por la normativa general y los convenios colectivos aplicables de manera general. Todo ello, salvo que la regulación interna de las empresas o el potencial anexo de novación contractual indiquen lo contrario y exista causa justificativa que no sea discriminatoria.

En relación con el derecho de la intimidad, el artículo 87 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales reconoce explícitamente a todos los trabajadores, incluidos por tanto los Smart Workers, el derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. Sin embargo, también la norma dispone que el empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

27. ¿Está obligado el Smart Worker a someterse a reconocimientos médicos vinculados a los riesgos derivados de su trabajo?

El Smart Working conlleva un riesgo laboral asociado a la utilización de pantallas de visualización de datos. En este sentido, el Real Decreto 488/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral de pantallas de visualización, dice que el empresario debe garantizar al trabajador la adecuada vigilancia, en particular sobre los riesgos para la vista y los problemas físicos y carga mental. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento (art 22 Ley PRL 31/1995).

Por otra parte, los datos de salud derivados de los reconocimientos médicos han de ser considerados sensibles y especialmente protegidos según dispone la LOPD y GDD y el Reglamento Europeo de Protección de Datos.

28. ¿Qué responsabilidades empresariales pueden derivarse del incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en la modalidad de trabajo de Smart Working?

El incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral por parte de la empresa en relación a sus obligaciones preventivas con los Smart Workers puede dar lugar a cuatro responsabilidades distintas.:

- Responsabilidad administrativa (artículos 11, 12, 13, 19, 40 y 42 de LISOS).

- Recargo de prestaciones (artículo 164 LGSS).
- Responsabilidad penal (artículo 316 CP).
- Responsabilidad civil (artículos 1101 CC y 42 LPRL).

29. ¿Qué criterios de graduación pueden agravar la responsabilidad administrativa de la empresa en caso de incumplimientos de sus obligaciones preventivas con los Smart Workers?

Las infracciones administrativas de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales se clasifican en infracciones leves, graves y muy graves y pueden llevar una cuantía máxima de 819.790 euros. Los criterios de graduación de cada sanción en materia preventiva que puede utilizar la Inspección de Trabajo para graduar la sanción en grado mínimo, medio o máximo son la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el carácter permanente o transitorio de los daños, la gravedad de los daños producidos o que pudieran haberse producido, el número de trabajadores afectados, las medidas de protección adoptadas, el incumplimiento de la advertencia o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la inobservancia de propuestas realizadas por los Servicios de Prevención; los Delegados de Prevención; o los Comités de Seguridad y Salud; y la conducta general de seguridad de la empresa (art. 39 LISOS).

30. ¿Cuál es el efecto de la imprudencia temeraria o profesional del Smart Worker en la responsabilidad empresarial por incumplimientos de sus obligaciones de seguridad y salud laboral?

La imprudencia temeraria del Smart Worker supone una conducta ajena a la conducta usual de las personas y a la prudencia más elemental que asume riesgos manifiestamente innecesarios y especialmente graves con conocimiento de poner en peligro la vida o los bienes y un patente y claro desprecio al riesgo. Su trascendencia es máxima ya que, de acuerdo a la normativa, su presencia y acreditación excluye la calificación jurídica de accidente de trabajo y tiene trascendencia en las responsabilidades empresariales en materia preventiva de manera casi automática, ya que una vez probada se determina la exclusión o exoneración de las responsabilidades del empresario.

La imprudencia profesional del Smart Worker, es una conducta leve o grave derivada del ejercicio habitual del trabajo y de la confianza que este inspira por la repetición de unos mismos actos.

Dicha imprudencia profesional no impide la calificación de un accidente de trabajo según se dispone en la normativa pero puede tener cierta trascendencia en las responsabilidades empresariales, que puede conducir a la exoneración o exclusión de la responsabilidad penal; a la exclusión o reducción de la responsabilidad por recargo; a la menor calificación jurídica de una infracción administrativa y una menor graduación; y a la exoneración o minoración por compensación de culpas en la responsabilidad civil del empresario en caso de daños del Smart Worker.

Herramienta práctica 1: Diccionario temático Smart Working y prevención de riesgos laborales.

A los efectos de la presente guía, los conceptos que a continuación se refieren serán definibles de la siguiente manera:

- **Accidente in itinere:** modalidad de accidente de trabajo ocurrido con anterioridad o posterioridad al inicio de la jornada laboral y como regla general durante el trayecto de ida o de vuelta al centro de trabajo. Se reconoce para el Smart Worker con régimen laboral, pero no para el Smart Worker que es trabajador autónomo o autónomo dependiente para los que el concepto de accidente de trabajo es más limitado.
- **Accidente en misión:** modalidad de accidente de trabajo caracterizado por ocurrir durante el desplazamiento del trabajador a instancia de la empresa durante su jornada laboral.
- **Campos electromagnéticos:** áreas de energía que rodean a los dispositivos eléctricos y se originan por el movimiento de cargas eléctricas. Son una combinación de ondas eléctricas y magnéticas que se desplazan simultáneamente y se propagan a la velocidad de la luz.
- **Centro de trabajo:** unidad productiva con organización específica dada de alta como tal ante la

autoridad laboral. En el Smart Working aplica la realidad productiva del centro de trabajo y la más amplia de lugares de trabajo que puede incluir el domicilio del trabajador; centros de trabajo itinerantes; telecentros; y/o lugares públicos o privados dónde se puede realizar la prestación laboral o de servicios.

- **Ciberseguridad:** conjunto de herramientas, políticas, salvaguardas de seguridad, directrices, métodos de gestión de riesgos, acciones, formación, prácticas idóneas, seguros y tecnologías que pueden utilizarse dentro de una compañía para proteger y/o encriptar la información y los datos existentes en sus sistemas de información con la finalidad de proteger sus activos, sus clientes y a sus propios usuarios.
- **Conciliación:** posibilidad real de un trabajador de compatibilizar y equilibrar su vida personal (ocio, familia...) y su vida profesional o laboral a través de modelos de organización del trabajo y ejercicio de los derechos laborales reconocidos en las normas laborales o convenios colectivos aplicables, evitando así la influencia o colisión de una faceta de su vida con la otra y tratando, en definitiva, de lograr una mayor satisfacción vital.
- **Contaminación radioeléctrica y electromagnética:** patología vinculada al riesgo asociado al uso de pantallas de visualización de datos y dispositivos digitales, teléfonos inalámbricos, antenas de telefonía móvil y Wi-Fi que puede conllevar a alteraciones de la salud.
- **Contratista:** persona física o jurídica que realiza una obra o presta un servicio por contrata, entendiéndose como tal un contrato suscrito entre dos partes por el cual una de ellas se compromete a ejecutar una obra material o prestar un servicio por precio o precios determinado.
- **Cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:** cotizaciones a la Seguridad Social a ingresar por parte de las empresas en el caso de los trabajadores por cuenta ajena y o ingresar de manera opcional por los propios trabajadores autónomos, con el objetivo de cubrir los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y cuya cuantía variará en función de las actividades que se realicen y la ocupación asignada como excepción. Tales cotizaciones se rigen por el código de actividad de la empresa (principal o secundario) y, en su caso, por el epígrafe de ocupación que puede ser el de “trabajos exclusivos de oficina”.
- **Coworking:** trabajo cooperativo o trabajo en oficina integrada en el que se comparte un espacio de trabajo entre trabajadores autónomos, teletrabajadores, Smart Workers y/o empresarios que pueden o no efectuar proyectos comunes
- **Crowdsourcing:** externalización por parte de una empresa de una función realizada por un trabajador a un grupo indefinido y normalmente grande de personas mediante una convocatoria abierta.
- **Crowd worker:** trabajador que realiza una tarea sencilla, simple y hasta cierto punto mecánica, pero que, puesta en conjunto con las tareas realizadas de manera paralela por otros crowd workers, forma parte de un todo más complejo.
- **Coordinación preventiva:** situación en la que coincidan trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo o lugar de trabajo y que exige conforme a la normativa el cumplimiento de obligaciones informativas, de instrucción y/o de vigilancia para que las empresas (titular; principal y concurrentes) se coordinen adecuadamente en materia de prevención.
- **Datos personales:** cualquier información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier tipo relativa a una persona física identificada o identificable. Las distintas informaciones, que recopiladas pueden llevar a la identificación de una determinada persona, también constituyen datos de carácter personal. Los datos disociados y los datos anonimizados en cuanto no permiten la identificación de un afectado o interesado no serían datos personales.
- **Datos de salud:** son los datos personales que tienen la categoría de especialmente sensibles al ser relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria que revelen información sobre el estado de la salud. Se incluyen los referidos al porcentaje de discapacidad y la información genética y también los datos relativos a las fechas de baja o alta, asociados a un código que permita la identificación de la causa de la baja como motivado por enfermedad común, profesional o maternidad. El tratamiento de los datos de salud requiere el

consentimiento del trabajador si la vigilancia de la salud es voluntaria pero no en el caso de los Smart Workers, ya que el reconocimiento médico es obligatorio según establece la normativa específica de riesgos vinculados al uso de pantallas de visualización.

- **Derechos Digitales:** prolongación de los derechos humanos fundamentales, entendidos sin embargo en el ámbito del uso de dispositivos digitales y tecnologías de la comunicación. Los más destacables son el derecho a la desconexión digital, el derecho a la privacidad e intimidad informática, el derecho al olvido, el derecho a la transparencia e información y los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación al tratamiento, portabilidad y oposición.
- **Desconexión digital:** derecho de los trabajadores a la desconexión de los dispositivos digitales facilitados por su empleador con objeto de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como los derechos de conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y los derechos de intimidad personal o familiar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido.
- **Deslocalización:** tendencia productiva de las empresas encaminada a la reducción de activos o recursos laborales en una misma localización, diversificando los lugares de producción y ampliando el radio de acción de éstos.
- **Ecosistemas laborales:** sistemas de organización y convivencia, de carácter laboral, formados por los diferentes individuos y procedimientos de trabajo que conviven en espacios compartidos y provocan concurrencia de empresas y trabajadores en un mismo lugar de trabajo físico o virtual.
- **Enfermedad profesional:** enfermedad contraída a consecuencia del trabajo que aparece relacionada en una lista de afecciones, agentes y actividades en un cuadro oficial.
- **Enfermedades relacionadas con el trabajo:** enfermedades derivadas de patologías no traumáticas de origen laboral que no se recogen en el cuadro oficial de enfermedades profesionales.
- **Empresa titular del centro de trabajo:** empresa que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Es decir, quien tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla. Le corresponden diferentes obligaciones en función de si dispone o no de trabajadores en el centro.
- **Evaluación de riesgos laborales:** herramienta preventiva que sirve para identificar por cada puesto de trabajo en la empresa los riesgos que no se han podido evitar, la magnitud de los mismos y los trabajadores afectados. Se deberá tener en cuenta la naturaleza de la actividad y las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Una vez realizada la evaluación, la información o resultados obtenidos deberá ser tenida en cuenta para la identificación de las medidas preventivas. La evaluación inicial de riesgos se deberá revisar o actualizar cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado que las actividades de prevención pueden ser insuficientes o inadecuadas.
- **Factores de riesgo:** según el Comité Mixto de la OIT y la OMS, son “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”.
- **Imprudencia profesional:** imprudencia derivada del ejercicio habitual de trabajo y de la confianza que éste inspira por la repetición de unos mismos actos.
- **Imprudencia temeraria:** conducta ajena a la conducta usual de las personas y a la prudencia más elemental que asume riesgos manifiestamente innecesarios y especialmente graves con conocimiento de poner en peligro la vida o los bienes y un patente y claro desprecio por el riesgo.
- **Geolocalización:** capacidad de obtener, en tiempo real o en diferido, la ubicación o ubicaciones geográficas diferentes de un objeto o persona en un período de tiempo determinado.

- **Integración preventiva:** desarrollo por parte de una empresa de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a través de su implementación tanto en el conjunto de las actividades (procesos técnicos, organización y condiciones) como en todos sus niveles jerárquicos de acuerdo con los objetivos y principios preventivos que correspondan en cada caso.
- **Intimidad informática:** sinónimo de privacidad informática, consiste en el derecho individual de poder navegar por Internet y utilizar las diferentes herramientas de éste de una manera no controlada o monitorizada que pudiera invadir la intimidad, entendida en sentido amplio.
- **Metodologías ágiles de trabajo:** formas de trabajo no estandarizadas que permiten adaptar tanto la manera en que éste se lleva a cabo como los procedimientos de trabajo a las diferentes circunstancias y necesidades de todas las partes implicadas.
- **Micro tasking:** proceso de dividir un gran trabajo en pequeñas tareas, casi siempre repetitivas pero que requieren de un juicio humano y que se distribuyen a través de una plataforma digital y se prestan por un usuario que se postula para la prestación de una tarea específica con una compensación económica.
- **Outsourcing:** sinónimo de externalización, por la que una empresa contrata a otras ajenas a ésta para llevar a cabo parte de su propia actividad o de otras actividades anexas a ésta (distribución, logística, limpieza...)
- **Pantalla de visualización:** pantalla alfanumérica o gráfica habitualmente utilizada por los Smart Workers para su actividad laboral o prestación de servicios para un tercero.
- **Plan de riesgos laborales:** conjunto ordenado de medidas tendentes a llevar a cabo la labor preventiva y de protección de los trabajadores (incluidos los Smart Workers) mediante las que se implementa un sistema definido de prevención de riesgos laborales, a través de la integración preventiva dentro de la estructura de una empresa. Dicho Plan incluye, entre otros, los siguientes aspectos: evaluación de riesgos, medidas de protección y equipos de trabajo, información, formación y participación de los trabajadores, vigilancia de la salud, medidas de emergencia, coordinación de actividades preventivas, protección de colectivos especiales, organización de la actividad preventiva y obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.
- **Planificación de la actividad preventiva:** documento de gestión donde se ha de reflejar aquellas actividades preventivas a realizar para eliminar, reducir o controlar los riesgos que se hayan puesto de manifiesto en los resultados de la evaluación de riesgos. En este documento se reflejará, por cada medida preventiva, el plazo para llevarla a cabo, el responsable de llevarla a cabo y los recursos humanos y materiales y asignación económica que se van a emplear en ella.
- **Plataforma digital:** sistema que, mediante el almacenamiento de datos, permite la ejecución de diversas aplicaciones en un mismo entorno a través de Internet con diferentes fines incluida la conectividad entre cliente final o usuario y trabajador o prestador de servicios.
- **Prevención Gig:** conjunto de políticas, medidas, prácticas o herramientas de gestión de riesgos laborales en que interactúa una plataforma digital, un trabajador dependiente o autónomo, que presta el servicio y un cliente final y que por su nueva operativa exige una serie de especialidades acorde con los menores niveles de dependencia y ajenidad y la mayor autonomía y flexibilidad de los trabajadores o prestatarios de los servicios.
- **Protección de datos:** serie de actuaciones y principios de obligado cumplimiento definidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales y el Reglamento Europeo General de Protección de Datos (RGPD) con el objeto de garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas y, especialmente, de su honor e intimidad personal y familiar.
- **Riesgos laborales:** posibilidades de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo. Pueden ser riesgos ergonómicos (del puesto de trabajo); riesgos físicos (que pueden alterar la salud física del trabajador); riesgos psicosociales (que pueden alterar la salud psíquica del trabajador); etc.

- **Salud digital:** aprovechamiento de las capacidades de gestión y recolección de datos de las nuevas tecnologías mediante su aplicación médica, tanto en sentido estricto e inmediato como mediante el desarrollo de *apps* o el seguimiento médico a distancia.
- **Seguridad Vial:** conjunto de normas y usos en materia de circulación con el objetivo de evitar y prevenir accidentes o altercados durante la circulación, tanto en vías urbanas o interurbanas como respecto de vehículos a motor, sin motor o peatones.
- **Síndrome de electro sensibilidad (SQM):** también conocido como hipersensibilidad electromagnética, este síndrome consiste en la aparición de síntomas en ciertas personas cuando se ven expuestas a campos electromagnéticos de baja intensidad. Si bien hay cierta división en la comunidad médica al respecto, no está reconocido como enfermedad por la OMS y se le atribuye un origen psicológico, somático o de autosugestión.
- **Sistema DELTA:** aplicación informática de uso obligatorio por las empresas para la comunicación electrónica de accidentes de trabajo.
- **Sistema CEPROSS:** aplicación informática de uso obligatorio por las empresas para la comunicación electrónica de enfermedades profesionales.
- **Sistemas de información y telecomunicación:** conjunto de medios materiales y de software informático telemáticos que, en el contexto de esta publicación, permitan al Smart Worker prestar servicios de la manera más eficiente posible.
- **Smart Working:** aquella prestación laboral por cuenta ajena o de servicios por cuenta propia que se caracteriza por ser un trabajo inteligente (que tiene como prioridad el resultado y cumplimiento de objetivos y no la presencia física), remoto (fuera de los locales de la empresa) y flexible (no sometido, necesariamente, al mismo horario de trabajo de los centros de trabajo). Tiene como piedra angular la instauración de una nueva relación de confianza entre la empresa contratante y los Smart Worker.
- **Smart Worker:** trabajador por cuenta ajena o autónomo que desarrolla su actividad o de servicios de forma remota, flexible y digital sin sujeción a su prestación en las oficinas de la empresa ya sea en su domicilio, en telecentros o centros móviles o itinerantes, o espacios de trabajo compartidos o en otros lugares públicos o privados y con flexibilidad de horarios y con el uso de dispositivos digitales.
- **Tecnoestrés:** estado psicológico negativo relacionado con una falta de habilidad para tratar con los dispositivos digitales de manera saludable. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las tecnologías de información que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas.
- **Tecno-adicción:** tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar tecnologías de información y dispositivos digitales en “todo momento y en todo lugar”, y/o utilizarlas durante largos períodos de tiempo¹.
- **Tecno-ansiedad:** tecnoestrés más habitual, donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de tecnologías de información. La misma ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las tecnologías de información².
- **Teletrabajo:** forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un empleado que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. No debe confundirse con otras actividades como, por ejemplo, el telemarketing, teleservicios o televenta, que también se caracterizan por el uso de las TIC, pero en las sedes empresariales y en que la prestación se ejecuta con respecto al cliente.

¹ NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial

² NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial

- **Trabajador autónomo:** persona física que realiza una actividad económica o profesional de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.
- **Trabajador autónomo dependiente:** trabajador autónomo que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada habitualmente “cliente” y del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.
- **Trabajador especialmente sensible:** trabajador en una situación, de inicio, menos ventajosa que sus compañeros. Esta circunstancia tiene dos vertientes, por un lado, la sensibilidad colectiva u objetiva, referida a menores, personas con discapacidad, mujeres embarazadas y trabajadores temporales y, por otro, la sensibilidad individual o subjetiva, la cual está relacionada con el nivel de afectación que pueda representar cada riesgo laboral sobre cada trabajador en concreto.
- **Trabajo a distancia:** aquel trabajo en el que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- **Trabajo flexible:** aquella prestación, laboral por cuenta ajena o de servicios por cuenta propia, que puede conllevar una flexibilidad en el lugar de prestación (“anywhere”) o el tiempo de trabajo (“anytime”) y que se separa del régimen regular de trabajo de otros trabajadores sometidos a la rigidez del trabajo en oficina o en centros de trabajo o lugares fijos de trabajo o de una jornada diaria con identificación de un horario fijo de inicio y de finalización de la actividad laboral.
- **Trabajo virtual:** aquella prestación laboral o de servicios que se realiza de manera digital sin presencia física en una oficina o centro de trabajo con la utilización de tecnologías de información y que puede conllevar una conectividad online u off line con la empresa contratante.
- **Vigilancia de la salud:** recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.

02

Obligaciones empresariales en materia preventiva en entornos laborales con la modalidad de Smart Working

2.1. El deber general de protección de las empresas y la organización de la prevención en la modalidad de trabajo de Smart Working

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, contempla el deber general de protección por parte de las empresas de la salud laboral de los trabajadores exigiendo la efectiva integración de la prevención en la empresa. El sistema de Prevención de Riesgos Laborales ha de estar debidamente documentado, al objeto de medir los resultados y controlar su eficacia, así como para lograr que los diferentes miembros de la organización se impliquen en la prevención y ésta se integre en la actividad laboral. Este planteamiento opera también en la modalidad de trabajo de Smart Working, que va a exigir incorporar las especialidades del trabajo remoto y flexible en la totalidad de las actividades de prevención y en los documentos o herramientas de gestión de los riesgos laborales.

La normativa dispone que la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se debe realizar por el empresario conforme a alguna de las modalidades siguientes:

- Asumiendo personalmente la actividad preventiva.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un Servicio de Prevención Mancomunado.
- Recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno.

No obstante, en cualquier caso, se deberá potenciar el uso de recursos propios. En esta dirección, la participación de los trabajadores y sus representantes desde su inicio en el diseño y seguimiento del sistema de prevención constituye un factor determinante para la eficacia del mismo.

En muchos casos, las empresas, suelen recurrir a los Servicios de Prevención Ajenos (SPA), pudiendo contratar con estas entidades, a través de la formalización del “Concierto de Prestación de Servicios”, la realización de un “servicio integral” (si la empresa no dispone de ningún recurso propio específicamente dedicado a la prevención) o la realización de servicios específicos, como el diseño, implantación y aplicación del Plan de Prevención, evaluación de riesgos, planificación y control de la actividad preventiva, información y formación de los trabajadores, planes de emergencia o vigilancia de la salud.

Al margen de que las empresas, también en la modalidad de trabajo de Smart Working, puedan disponer de la asistencia técnica o asesoramiento cualificado de un Servicio de Prevención Ajeno, es necesaria la participación y colaboración de todos los integrantes de la empresa (Smart Workers y sus representantes incluidos) en todo el proceso, ya que la externalización del servicio de prevención de la empresa no exime al empresario de la obligación de integrar la prevención en todos los niveles de la misma, sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a dichas entidades en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otros servicios contratados.

El siguiente cuadro muestra, a nivel general, el alcance de la participación y obligaciones respectivas atribuidas a los distintos niveles de la empresa en un modelo de gestión que puede aplicar a la modalidad de trabajo de Smart Working:

OBLIGACIONES GENERALES/ NIVEL DE PARTICIPACIÓN	
Empresario	⇒ Evitar los riesgos. ⇒ Evaluar los riesgos que no se pueden evitar. ⇒ Actuar contra los riesgos desde su origen. ⇒ Adaptar el trabajo, la elección de equipos y los métodos de producción a la persona, tomando en consideración las evoluciones de la técnica. ⇒ Planificar la prevención, teniendo en cuenta la organización del trabajo y la modalidad de trabajo de Smart Working, las condiciones del mismo y los factores ambientales. ⇒ Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual ⇒ Dar las debidas instrucciones a los Smart Workers. ⇒ Tomar en consideración las posibles distracciones o imprudencias no temerarias en las que pudieran incurrir los Smart Workers. ⇒ Informar y formar a los Smart Workers sobre los riesgos que pudieran afectar al conjunto de la empresa y a cada tipo de puesto de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención aplicables. ⇒ Consultar a los Smart Workers y sus representantes sobre posibles riesgos y medidas a adoptar. ⇒ Identificar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación). ⇒ Garantizar la vigilancia de la salud de los Smart Workers
Smart Workers	⇒ Velar por su propia seguridad y salud y por la de los demás trabajadores. ⇒ Usar correctamente los equipos y medios de protección individual proporcionados. ⇒ Manipular adecuadamente las máquinas, aparatos, sustancias, equipos, dispositivos, medios de transporte, etc. ⇒ Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad. ⇒ Informar inmediatamente a su superior jerárquico y al trabajador designado, en su caso, sobre cualquier situación que pudiera entrañar riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. ⇒ Mantener el orden y la limpieza en el puesto de trabajo.
Trabajador designado Es la persona nombrada por el empresario para colaborar activamente en el desarrollo del Plan de Prevención, pudiendo compatibilizar esta función con su la actividad profesional que realice normalmente.	⇒ Asesorar, colaborar y apoyar la gestión de la actividad preventiva de la empresa, en función de su formación o capacidades. ⇒ Fomentar comportamientos seguros entre los trabajadores y el uso adecuado de los equipos de protección, máquinas, dispositivos etc. ⇒ Controlar actuaciones preventivas básicas como el mantenimiento del orden y la limpieza, los medios de señalización, etc. ⇒ Realizar propuestas o sugerencias que contribuyan a mejorar la evaluación y el control de los riesgos.

Delegados de prevención (1 Delegado de prevención en empresas de hasta 49 trabajadores, 2 delegados en empresas de 50 a 100 trabajadores y 3 delegados en empresas de 101 a 250). Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención, elegidos por y entre los representantes de personal. El empresario debe informar a los trabajadores de la posibilidad de elegir delegados, pero no es obligatorio que exista esta figura en la empresa si los trabajadores no los eligen.	⇒ Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. ⇒ Acceder a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo en la empresa y realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control en materia de seguridad y salud. ⇒ Informar a la Inspección de Trabajo sobre posibles incumplimientos. ⇒ Colaborar con la dirección de la empresa y ser consultado sobre la toma de decisiones en materia preventiva. ⇒ Fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la actividad preventiva. ⇒ Colaborar con los técnicos de prevención en el desarrollo de su actividad. ⇒ Recabar posibles reclamaciones y sugerencias de los trabajadores y promover mejoras en los niveles de protección de la salud.
Comité de seguridad y salud Es el órgano de consulta de la empresa para las actuaciones en materia preventiva en empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores. Estará formado por los delegados de prevención, de un lado, y por el empresario y/o sus representantes en igual número.	⇒ Participar en el diseño, elaboración, ejecución y control de las actividades preventivas. ⇒ Proponer iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo o la corrección de posibles deficiencias. ⇒ Conocer sobre los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. ⇒ Conocer y analizar los daños producidos a la salud de los trabajadores ⇒ Ser informado sobre las actividades programadas anualmente y de todos los asuntos relacionados para el ejercicio de sus funciones.

2.2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales que incluye la especialidad de modalidad de trabajo de Smart Working.

Se deberá garantizar la salud y seguridad de los Smart Workers a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo, para lo cual habrá de:

- Elaborar, implantar y aplicar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (incluyendo la modalidad de Smart Working).
- Evaluar los riesgos laborales específicos del puesto de trabajo de Smart Worker
- Planificar y ejecutar la actividad preventiva de Smart Working

En atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, las empresas que tengan la modalidad de trabajo de Smart Working, podrán realizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Elaborar, implantar y aplicar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo la modalidad de trabajo de Smart Working.

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades, como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un Plan específico.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de Prevención de Riesgos Laborales. El Plan debe estar siempre a disposición de la Autoridad Laboral y de los representantes de los trabajadores.

ESTRUCTURA BÁSICA DEL PLAN DE PREVENCIÓN:		
1. Datos generales de la empresa ⇒ Identificación y características generales. ⇒ Número y características de los centros de trabajo. ⇒ Número y características especiales de los trabajadores que puedan tener impacto en materia de prevención. ⇒ Proceso productivo. ⇒ Estructura organizativa y cauces de comunicación entre los distintos niveles jerárquicos en materia de PRL.	2. Política preventiva ⇒ Aprobada por la dirección y asumida y conocida por toda la empresa. ⇒ Compromiso y descripción de elementos básicos. ⇒ Descripción de objetivos a alcanzar y recursos técnicos, económicos, materiales y humanos asignados. ⇒ Especialidades preventivas en la modalidad de trabajo de Smart Working.	3. Prácticas y procedimientos de trabajo ⇒ Procedimientos de trabajo que se ha juzgado necesario documentar, considerando la potencial gravedad de los riesgos inherentes a la actividad, la frecuencia con la que se realiza y el volumen o complejidad de la información manejada.
4. Modalidad preventiva de organización elegida y los órganos de representación existentes (delegados, Comités). Opciones: a) <u>Asunción personal por el empresario</u> (salvo la vigilancia de la salud) si cumple con los siguientes requisitos: - Empresa con menos de 6 trabajadores. - Actividad de no riesgo (no incluida en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención). - Formación adecuada (curso de 30/50 horas). b) <u>Designación de trabajadores</u>. Deben disponer de la formación necesaria y del tiempo y los medios necesarios. c) <u>Servicio de Prevención Propio/ Ajeno</u>. En caso de empresas de mas de 500 trabajadores (o de 250 si son de Anexo I) o cuando la designación de trabajadores resulte insuficiente o así lo disponga la Autoridad Laboral.	5. Mecanismos de revisión y mejora del sistema de prevención implantados.	6. Funciones preventivas de determinadas unidades o servicios: a) Funciones de la Dirección. b) Funciones de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) en su caso. c) Funciones comunes a los responsables de cualquier unidad. Funciones específicas: a) Recursos humanos (nuevas contrataciones o cambios de puesto). b) Adquisición de productos (equipos, productos químicos, materiales...). c) Contratación / prestación de servicios (concurencia de empresas). d) Mantenimiento y revisión de equipos e instalaciones.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

2.3. La evaluación de los riesgos laborales en la modalidad de trabajo de Smart Working

➤ Evaluar los riesgos

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario pueda tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. En la modalidad de trabajo de Smart Working, deberá incorporar las especialidades de la evaluación de los puestos, lugares y equipos de trabajo de los Smart Workers.

Evaluación inicial y periódica

Al inicio de la actividad, el empresario, deberá efectuar una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores. Esta evaluación cuando afecte a la modalidad de Smart Working tendrá que tener en cuenta la actividad remota y flexible de los Smart Workers.

La evaluación debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud de los riesgos

A partir de los resultados de la evaluación inicial, deberán volverse a evaluar los puestos de trabajo que se vean afectados por:

- El uso de nuevos equipos, tecnologías o materiales o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Los cambios de las condiciones de trabajo.
- La incorporación de trabajadores cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.
- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.
- Cuando se haya apreciado a través de los controles periódicos, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- Cuando así lo establezca una disposición específica, convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores.

Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes y, por otro, el trabajador que ocupa el puesto.

La evaluación ha de realizarse por personal técnico que forme parte de la organización de recursos para las actividades preventivas y que cuente con la capacidad y aptitud necesaria para desarrollar las funciones, según correspondan, de nivel básico, intermedio o superior definidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención (aprobado por Real Decreto 39/1997).

- Las características de los locales.
- Las instalaciones.
- Los equipos de trabajo existentes.
- Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo.
- La propia organización y ordenación del trabajo en la medida en que influyan en la magnitud de los riesgos.
- La posibilidad de que el trabajador que ocupe ese puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

➤ Planificar y ejecutar la actividad preventiva

Cuando el resultado de la evaluación de riesgos pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

En general, deben planificarse las medidas de prevención y protección a adoptar, y en particular las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

- Descripción de las actividades preventivas con asignación de plazos y recursos materiales, humanos y económicos.
- Descripción de medidas correctoras, priorizando las áreas más críticas.
- Descripción de medidas a adoptar en caso de emergencia y adecuación del local e instalaciones.
- Planificación de la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos).
- Actividades informativas y formativas a los trabajadores.
- Descripción de los recursos materiales y humanos asignados a cada actividad preventiva.
- Mecanismos de seguimiento, control, corrección y mejora de las actividades planificadas.

Debe incluir en todo caso

La evaluación de riesgos a los que se exponen los Smart Workers está sometida a las obligaciones concretas del art.16.2. de la Ley PR, que incluye un deber específico de la empresa de evaluar los riesgos teniendo en cuenta las siguientes variables:

- (i) naturaleza de la actividad;
- (ii) características de los puestos;
- (iii) las características de los trabajadores lo que se relaciona con los grupos de riesgos.

Dicha evaluación ha de alcanzar también a los equipos de trabajo y a los lugares de trabajo de los Smart Workers.

El trabajo flexible y remoto de los condiciona el cumplimiento de dichas obligaciones en materia preventiva y las maneras de llevarlas a cabo, tanto si el Smart Worker elige el domicilio como centro de su actividad laboral o de servicios, como si elige centros itinerantes o móviles o espacios de co-Working.

Hay un espacio para la negociación colectiva de las modalidades de cumplimiento de estas obligaciones para los Smart Workers por la naturaleza flexible y remota de la prestación laboral siendo posible la autoevaluación de riesgos a partir de cuestionarios, facilitados por la compañía, de riesgos y medidas preventivas y de intervención de cada riesgo.

De manera general el procedimiento de evaluación de riesgos laborales incluye la evaluación respecto de los diferentes lugares de trabajo de los diferentes trabajadores dentro de la empresa, ante lo cual, los Smart Workers suponen un reto en este sentido, en la medida en que su carácter fundamentalmente itinerante, dificulta, cuando no obstaculiza directamente, la capacidad de evaluar los lugares de trabajo de éstos.

Ello no obsta sin embargo para que, al margen de las especificidades que pudieran desarrollarse mediante la negociación colectiva, puedan evaluarse, de manera genérica y tal vez más indicativa, ciertos lugares donde, previsiblemente, podrían prestar servicios. Un medio de transporte como un tren o un avión,

independientemente de dónde se encuentren, tendrán una serie de características comunes, especialmente en lo referido a lo ergonómico, la luz disponible o el ruido ambiente. Lo mismo sucede con, por ejemplo, salas de espera de aeropuertos o estaciones, espacios de co-working o ciertas zonas del domicilio.

Por otro lado, y respecto de los Smart Workers que son autónomos en un régimen estrictamente mercantil, no resulta de aplicación el poder de dirección y las notas de ajenidad y dependencia y, en consecuencia, no es posible la aplicación mecánica o automática de la Ley de PRL salvo en lo que atañe a las previsiones de:

- deberes de cooperación,
- información,
- instrucción
- vigilancia de los riesgos a los que se pueden exponer los Smart Workers autónomos dentro de las especialidades, que si regula la normativa sobre coordinación de actividades preventivas.

Además, en estos casos sí que serán aplicables y exigibles las obligaciones específicas de las empresas que controlan los elementos organizativos o materiales que provocan los riesgos cuando contratan Smart Workers autónomos, toda vez que estos realicen su prestación en sus oficinas o centros de trabajo o si son proporcionados herramientas de trabajo como dispositivos digitales o vehículos.

2.4. La vigilancia de la salud en la modalidad de trabajo de Smart Working

La vigilancia de la salud consiste en controles médicos, que sirven para detectar a tiempo si el trabajador pudiera estar enfermando, para estudiar si las enfermedades tienen relación con el trabajo y para comprobar que las medidas preventivas que se están utilizando evitan el daño a los trabajadores.

El empresario debe tener el servicio de vigilancia de salud contratado, aunque ningún trabajador quiera hacerse el reconocimiento médico.

El empresario debe ofrecer la vigilancia de la salud a todos los trabajadores.

Los reconocimientos médicos deben realizarse de forma previa a su incorporación a la empresa, cuando se cambien las tareas o cuando los trabajadores se reincorporen tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Con carácter general, para el trabajador la realización del reconocimiento médico es voluntario. Además, se debe acreditar por escrito la opción del trabajador de no someterse al reconocimiento médico (documento de renuncia). Esto debe conservarse y mantenerse a disposición de la Autoridad Laboral.

Solo existe obligación del trabajador de someterse a reconocimiento médico cuando el trabajo afecte a su salud, como por ejemplo la exposición a productos tóxicos o al ruido, o cuando lo establezca una disposición legal o convenio colectivo. En el caso del Smart Worker su exposición a los riesgos asociados a las pantallas de visualización conllevan a que los reconocimientos médicos puedan ser obligatorios.

Se deben realizar los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral y en el horario que más le convenga a la organización de la empresa.

El empresario será informado solo sobre la aptitud (APTO O NO APTO) del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención. Se llevará a cabo respetando la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud y el tratamiento de los datos de salud como datos sensibles.

Esta actividad sólo puede ser desempeñada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

2.5. Los deberes de información, consulta y formación en la modalidad de trabajo de Smart Working. Especialidades en el Plan de Emergencia y en la evaluación de riesgos psicosociales y el tecnoestrés

Información

El empresario debe facilitar información a los trabajadores sobre las siguientes materias:

- Los riesgos que se hayan detectado en la empresa, en su conjunto o en cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas de protección o prevención que se hayan adoptado respecto a tales riesgos.
- Las medidas de emergencia que se hayan adoptado en materia de primeros auxilios, protección contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Cada puesto de trabajo deberá recibir la información siguiente:

- Riesgos generales de la instalación en la que se trabaja.
- Riesgos específicos en su puesto de trabajo.
- Maquinaria que se manipula.
- Equipos de protección que se utilizan.
- Normas internas de seguridad.
- Productos químicos que se utilizan
- Primeros auxilios, lucha contra incendios y medidas de emergencia.

Consulta

- Deber de consultar a los Smart Workers sobre todo aquello relativo a la actividad preventiva.
- Deber de permitir la participación de los Smart Workers y la realización de propuestas en las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

Formación

Sobre el carácter de la formación a recibir, debe ser:

- Teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.
- Estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

- Todos los Smart Workers deben recibir **formación preventiva**, incluso los que realicen trabajos temporales.
- Las acciones formativas podrían realizarse en grupos homogéneos formados por trabajadores que ocupen puestos de trabajo similares, o por funciones, como los delegados de prevención o los recursos preventivos.
- Se puede realizar por personal propio o ajeno, pero la formación necesaria para el desarrollo de funciones preventivas de nivel básico, intermedio y superior deberá realizarse por Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales.

Debe impartirse:

- En el momento de la contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de esta.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeña el trabajador.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.
- Cuando se realicen cambios en los equipos de trabajo.

Se deberá registrar la formación impartida a los trabajadores y el comprobante de la asistencia de los mismos, indicando temario, horas y docente.

Plan de emergencia

El plan de emergencia consiste en la planificación de los recursos disponibles en la empresa (humanos y materiales) con la finalidad de reducir al mínimo las consecuencias que pudieran derivarse de una situación de emergencia.

Por tanto, un plan de emergencia implica llevar a cabo las siguientes acciones:

- Identificar los posibles riesgos que pudieran originar una situación de emergencia.
- Disponer de los medios de prevención y protección necesarios ante tales situaciones.
- Establecer e implantar los procedimientos o protocolos de actuación.
- Informar y formar a la plantilla sobre las medidas a adoptar en estas situaciones.

Las situaciones de riesgos más comunes que pueden originar una emergencia son:

- Incendio.
- Primeros auxilios.

Una vez que se han identificado los riesgos, se diseñarán las pautas de actuación para responder ante la emergencia.

Como paso previo, se precisa un análisis descriptivo de los centros de trabajo e instalaciones y la descripción del sistema existente para avisar en caso de emergencia: Teléfono de seguridad, aviso verbal, etc.

Se deben organizar los medios humanos y materiales disponibles para prevenir el riesgo, garantizando la evacuación y la intervención inmediata, el cumplimiento de la normativa vigente sobre seguridad y la preparación de una posible intervención de ayudas exteriores en caso de emergencia.

Es necesario nombrar a uno o varios trabajadores que, ante una situación de emergencia, tengan la capacidad de actuar con eficacia.

La organización de los responsables debe focalizarse en designar fundamentalmente a los encargados de evacuación (equipos de alarma y evacuación), a los encargados de apagar/contener la contingencia (equipos de primera intervención) y los medios de alarma y aviso.

El responsable o responsables deben contar con la colaboración del resto de trabajadores y se ha de asegurar que todo el personal conoce los principios básicos de actuación ante una situación de emergencia, ya que, de no encontrarse el responsable o responsables en el momento de la emergencia, sus funciones serán asumidas por otro trabajador.

Para comprobar el grado de eficacia de las medidas del Plan de emergencia y del protocolo de actuación implantado, se deberán realizar simulacros periódicos.

Con relación a la prestación de primeros auxilios, la normativa establece los siguientes puntos:

- Los lugares de trabajo deben disponer de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.
- La situación o distribución del material en el lugar de trabajo y las facilidades para acceder al mismo y para, en su caso, desplazarlo al lugar del accidente, deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con la rapidez que requiera el tipo de daño previsible.

- Todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil cuyo material será revisado periódicamente.
- Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios, claramente señalizado y otras posibles atenciones sanitarias. Deben disponer, como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.

Evaluación de riesgos psicosociales y el tecnoestrés

Los riesgos psicosociales en el trabajo se definen como “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”. (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. OSHA 2000).

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986).

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos de la organización del trabajo y su entorno social que pueden causar los riesgos psicosociales (estrés laboral, fatiga, violencia en el trabajo y otros similares). En el caso de Smart Working se debe añadir el tecnoestrés y la fatiga informática.

Métodos para evaluar los riesgos psicosociales:

- Los métodos **cuantitativos**, que consisten en cuestionarios y encuestas, y que son los más utilizados.
- Los métodos **cualitativos**, que consisten en entrevistas y grupos de discusión. Estos últimos se utilizan para estudios individuales o grupos pequeños, o como complemento a métodos cuantitativos.
- Entre los métodos cuantitativos destacan, por ser los de mayor fiabilidad y validez probada, y estar elaborados por entidades de acreditado y reconocido prestigio, los siguientes:
- Método AIP (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona-INSHT).
- Manual para evaluación de riesgos psicosociales en PYME (INSHT e Instituto de Biomecánica de Valencia, con subvención de la Agencia Europea).
- Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral.

Indicadores laborales que indican posible existencia de riesgo (criterios orientativos):

- Tipo de actividad y puesto de trabajo.
- Disminución de la productividad (cantidad, calidad, o ambas).
- Elevado índice de absentismo.
- Incumplimientos horarios.
- Problemas disciplinarios.
- Aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo.
- Falta de cooperación (aislamiento, comunicación deficiente o agresiva).
- Trabajo a turnos o trabajos nocturnos.

Indicadores médicos que indican posible existencia de riesgo (criterios orientativos):

- Las enfermedades podrán ser de carácter físico o psíquico, en cualquiera de sus manifestaciones, pudiendo abarcar síntomas tales como dolores de espalda, mala digestión, dolores de cabeza, nerviosismo, alteraciones del carácter, insomnio, agresividad, pérdida de la memoria, etc.
- El incremento o reiteración de enfermedades, bien en un mismo sujeto o en un mismo entorno (equipo de trabajo, departamento o centro de trabajo) ha de constituir una “señal de alarma”, un indicador de que es preciso efectuar una evaluación psicosocial de nivel avanzado.

Herramienta práctica 2: Cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales del Smart Worker.

La evaluación de riesgos laborales de los puestos, lugares y equipos de trabajo de los Smart Workers por las empresas es compleja por la dispersión de lugares en los que desempeña su actividad laboral o de servicios que puede incluir su domicilio; centros de trabajo itinerantes o móviles, centros de trabajo de clientes, espacios compartidos o lugares públicos o privados distintos de los anteriores. Por ello, se estima que de modo análogo al teletrabajo, es posible acreditar el cumplimiento de la obligación de evaluación a través de un cuestionario de autoevaluación que incluya las principales áreas o equipos de trabajo de exposición a sus riesgos laborales que incluyen: espacios de trabajo; pantallas de visualización de datos, silla de trabajo, iluminación, cargas eléctricas, y organización del trabajo.

ESPACIO DE TRABAJO:

1. ¿Dispone de un sitio de trabajo que permita la ubicación adecuada del equipo informático junto con documentos y otros accesorios?	SÍ ☐	NO ☐
2. ¿Tiene espacio suficiente para colocar los antebrazos delante del teclado?	SÍ ☐	NO ☐
3. ¿Tiene espacio suficiente bajo la mesa para permitir el movimiento de piernas?	SÍ ☐	NO ☐
4. ¿Dispone de espacio suficiente, para los equipos precisos y la documentación necesarias en el desarrollo de teletrabajo?	SÍ ☐	NO ☐

PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN:

1. ¿La distancia entre su visión y la pantalla es superior a 40 centímetros?	SÍ ☐	NO ☐
2. ¿El ángulo de visión coincide con la parte superior de la pantalla de su ordenador?	SÍ ☐	NO ☐

SILLA DE TRABAJO:

1. ¿La silla que utiliza para trabajar tiene cinco ruedas?	SÍ ☐	NO ☐
2. ¿Puede dicha silla regularse en altura?	SÍ ☐	NO ☐
3. ¿Puede regularse el respaldo de dicha silla regularse en altura?	SÍ ☐	NO ☐

ILUMINACIÓN:

1. ¿Dispone de suficiente iluminación en el espacio de trabajo en el que se encuentra?	SÍ ☐	NO ☐
2. ¿Hay alguna fuente de luz cercana que pueda producirle deslumbramientos?	SÍ ☐	NO ☐

CARGAS ELÉCTRICAS:

1. El cableado eléctrico y/o la instalación telefónica, ¿queda en medio de las zonas de paso?	SÍ ☐	NO ☐
2. ¿Utiliza "ladrones" para conectar los aparatos eléctricos?	SÍ ☐	NO ☐
3. ¿Permanecen enchufados los aparatos eléctricos cuando no los está utilizando?	SÍ ☐	NO ☐

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

1. Cuando trabaja delante de la pantalla del ordenador, ¿siente la vista cansada?	SÍ ☐	NO ☐
2. ¿Se encuentra sometido habitualmente a una presión excesiva de tiempos en la realización de su tarea?	SÍ ☐	NO ☐
3. ¿La repetitividad de la tarea le provoca aburrimiento e insatisfacción?	SÍ ☐	NO ☐
4. ¿El trabajo que realiza habitualmente, le produce situaciones de sobrecarga y de fatiga mental, visual o postural?	SÍ ☐	NO ☐
5. ¿Realiza su trabajo de forma aislada o con pocas posibilidades de contacto con otras personas?	SÍ ☐	NO ☐
6. ¿El tipo de actividad que realiza le impide seguir su propio ritmo de trabajo y hacer pequeñas pausas voluntarias para prevenir la fatiga?	SÍ ☐	NO ☐

OBSERVACIONES:

--

Herramienta práctica 3: Modelo de Información de riesgos laborales a un Smart Worker.

Se adjuntan una serie de modelos, a modo de ejemplo, para recabar una información adecuada y suficiente de los riesgos laborales de un Smart Workers y de las medidas recomendadas para su prevención.

FUENTE DEL RIESGO
TENSIÓN MUSCULAR ESTÁTICA, DINÁMICA O REPETITIVA
Riesgo
Fatiga física y trastornos músculo esqueléticos
Medidas recomendadas
• Utilizar, en la medida de lo posible, una silla estable de cinco apoyos en el suelo y ruedas que faciliten el desplazamiento por el área designada para el trabajo • Contar con apoyabrazos equipados a la silla que distribuyan la carga muscular y eviten su concentración en la zona del cuello y el hombro • Evitar posturas que eviten el apoyo firme de ambos pies en el suelo • Evitar la inclinación excesiva de la cabeza, así como las rotaciones bruscas o constantes de cuello • Utilizar un teclado independiente de la pantalla que permita el movimiento y adaptación de éste • Dejar espacio suficiente entre el teclado y la silla de tal forma que puedan apoyarse los brazos sobre la mesa de trabajo • Localización recomendada de la pantalla en base a la altura media de cada género: a 68 cm. del suelo para los hombres y 52 cm. para las mujeres • Realizar pausas cortas y frecuentes en lugar de largas y espaciadas en el tiempo (5 minutos cada 1h y 30 mins. vs. 20 minutos cada 3 horas)

FUENTE DEL RIESGO
TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN
Riesgo
Fatiga visual
Medidas recomendadas
• Utilizar iluminación natural lo máximo posible, complementándola con iluminación artificial cuando fuera necesario • Colocar la pantalla paralela a la fuente de luz, ya sea natural o artificial, evitando situar la zona de trabajo delante o detrás de una fuente de luz que pueda ocasionar reflejos y deslumbramientos • Evitar las variaciones de luz que puedan provocar adaptaciones bruscas de la vista • Utilizar una mesa y un teclado de color mate que no produzcan deslumbramientos • Utilizar una pantalla con imagen y caracteres claro • Adaptar la pantalla, el brillo y zoom de ésta las circunstancias personales, de lugar y a la posición visual en la que la vista se encuentre más cómoda y menos forzada • Situar la pantalla a una distancia horizontal de entre 40 y 55 centímetros • Realizar descansos que permitan la relajación de la vista • En caso de encontrarse en un medio de transporte, tratar de viajar en el sentido de la marcha

FUENTE DEL RIESGO
APARATOS ELECTRÓNICOS Y MEDIOS DE TRABAJO
Riesgo
Contactos eléctricos directos e indirectos
Medidas recomendadas
• No sobrecargar las tomas de enchufe • Utilizar siempre bases de enchufe y clavijas con puesta a tierra y con los certificados de seguridad correspondientes • Evitar el uso de ladrones sin los certificados de seguridad correspondientes y el uso de tomas intermedias sin las medidas de seguridad necesarias • No mantener líquidos cerca de los medios telemáticos o informáticos, evitando su manipulación en el área de trabajo • No utilizar productos corrosivos para la limpieza de la pantalla o el teclado • No manipular las pantallas por su parte de atrás, debiendo contactar al servicio de soporte que corresponda en caso de incidencia o avería

FUENTE DEL RIESGO
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Riesgo
Fatiga mental y estrés laboral y/o tecnoestrés
Medidas recomendadas
• En el caso de estar prestando servicios desde el domicilio, establecer un espacio de trabajo, dentro de lo posible, diferenciado del resto de la vivienda y que sea fácilmente aislable fuera del horario laboral • Realizar pausas frecuentes y cortas frente a las largas y espaciadas (5 minutos cada 1h y 30 m. vs. 10 minutos cada 3 horas) • Buscar siempre zonas con la mayor luz natural y el menor ruido posible • Tratar de evitar el desorden tanto de documentación como de aparatos y dispositivos (cables, discos duros externos, etc.) • Cuidar la temperatura del espacio de trabajo y su ventilación • Evitar realizar el almuerzo dentro del espacio de trabajo • Tratar de evitar prestar servicios en lugares particularmente ruidosos como cafeterías o lugares de tránsito.

FUENTE DEL RIESGO
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (II)
Riesgo
Aislamiento
Medidas recomendadas
• Dar preferencia a nivel interno a las llamadas telefónicas frente a los correos electrónicos cuando sea posible • En caso de prestar servicios desde el domicilio de manera recurrente, salir a la calle con anterioridad al inicio de la jornada. • Vestirse de manera cómoda sin abandonar el aspecto físico • Favorecer la comunicación entre Smart Workers de manera cordial y directa

03

Retos legales y de gestión de la prevención de riesgos laborales en la modalidad de trabajo de Smart Working

3.1. Factores y elementos que inciden en los riesgos laborales del Smart Worker

FACTORES	ELEMENTOS
⇒ Tiempo de exposición al riesgo, relacionado con la fatiga visual, fatiga física, fatiga informativa, fatiga mental ⇒ Características personales del trabajador (tanto biológicas como psicosociales) ⇒ Presencia de varios factores de riesgo al mismo tiempo ⇒ Factores de riesgo durante la utilización de pantallas de visualización de datos ⇒ Factores de riesgo en la utilización de vehículos de transporte, ya sea al ir o al volver del trabajo (in itinere) o durante los desplazamientos dentro de la jornada laboral (en misión) ⇒ Estrés tecnológico y la posibilidad de “desconexión digital” en relación con la conciliación familiar y social ⇒ Diseño del área de trabajo, relacionado con los riesgos ergonómicos (trastornos musculo esqueléticos), riesgos higiénicos (iluminación, condiciones de confort térmico [termo higrométricas], ruido) u otros riesgos como los campos electromagnéticos (que pueden provocar el conocido como síndrome de sensibilidad química o hipersensibilidad electromagnética).	⇒ Exposición, se debe probar el nexo causal entre el tiempo de exposición y la fatiga física y/o mental en el Smart Worker ⇒ Agente, debe existir un agente de riesgo laboral en el ambiente de trabajo que, por sus propiedades pueda producir un daño a la salud; la noción del agente se extiende a la existencia de condiciones de trabajo que implican una sobrecarga al organismo en su conjunto o a parte del mismo ⇒ Relación entre patología y trabajo: deben existir elementos de origen clínico, patológico, experimental o epidemiológico, considerados aislada o concurrentemente que permitan presumir que la patología definida está relacionada con la presencia en el trabajo

Si tomamos en cuenta los factores y elementos citados en el gráfico anterior, es necesario precisar que, en muchos casos, el riesgo depende de las características personales del trabajador. Así, no todos los trabajadores expuestos a un mismo riesgo o condición patógena similar pueden sufrir el mismo accidente de trabajo o desarrollar una igual enfermedad profesional, y en su caso, tampoco lo hacen al mismo tiempo y con la misma intensidad, por lo que se puede concluir que el riesgo puede estar vinculado a la variabilidad biológica del trabajador.

Respecto a la carga mental, los factores de riesgo de origen laboral pueden ser indisolubles de los factores de riesgo personales (carga genética, estilos de vida, etc....), especialmente para el Smart Worker, donde existe una importante conexión tecnológica, que a veces dificulta “separar” la vida laboral de la personal, lo que provoca dificultades en la carga probatoria del nexo causal respecto de las enfermedades ocasionadas o agravadas por el trabajo que no se presumen a priori.

Un mismo agente de riesgo puede presentar efectos nocivos diferentes según las condiciones de exposición y en función de su entrada en el organismo, por lo que el tiempo de exposición y la concentración o intensidad del factor también se vinculan a la aparición de la enfermedad.

Respecto a lo anterior, hay un síndrome poco conocido, llamado síndrome de electrosensibilidad (SQM), también conocido como síndrome de sensibilidad química o hipersensibilidad electromagnética que el Ministerio de Sanidad español lo ha calificado en su versión de la clasificación internacional de enfermedades CIE-9-MC, dentro del grupo de alergias no específicas (código 995.3). Alergia que provoca en quien la padece

pérdida de tolerancia inducida por, a modo de focos más recurrentes, la contaminación radioeléctrica, teléfonos inalámbricos, antenas de telefonía móvil, WIFI, que obliga a quien lo padece a reducir al máximo su exposición en los entornos doméstico y laboral y evitar lugares con contaminación electromagnética. Ya existe jurisprudencia con incapacidad permanente para la profesión habitual derivada de este síndrome.

El conocimiento más amplio de las enfermedades profesionales debería incluir información detallada, respecto de las actividades laborales desarrolladas, estado de los lugares de trabajo y relación de causalidad exclusiva entre patología y trabajo. Todo ello permitiría elaborar acciones preventivas más eficaces y promover un diagnóstico precoz del riesgo, para favorecer su tratamiento en el momento más efectivo, esto es, cuando se manifiestan los primeros síntomas, fase en la que con frecuencia un buen número de las afecciones todavía son reversibles.

Desde el punto de vista empresarial, sería interesante implantar en las empresas, que tienen empleados realizando Smart Working, la misma metodología contemplada en el Dossier Monográfico de la Revista Acción preventiva nº6 de prevención de riesgos laborales de CEOE desarrollada en el año 2012 con financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales sobre la percepción de factores de riesgo de enfermedades profesionales, la cual recoge como fuente de información la entrevista telefónica a 30 representantes de empresas pertenecientes a los sectores agrario, construcción, industria y servicios, donde se obtenía una visión general sobre la identificación de riesgos de enfermedades profesionales en las diferentes empresas consultadas, el orden de importancia de factores de riesgo de enfermedades profesionales percibidos, así como las causas y tipologías de esas enfermedades identificadas.

Siguiendo una metodología, donde los factores de riesgo deben evaluarse por orden de importancia entre 1 y 10, se incluirán los factores de riesgo por encima de 6, y que tienen una importancia significativa en la producción del accidente de trabajo o enfermedad profesional del Smart Worker:

- Tiempo de exposición relacionado con la fatiga física y los riesgos ergonómicos. El Smart Worker se encuentra trabajando sólo en la mayoría de los momentos y en lugares diversos. Pensemos en riesgos posturales en función de lo que se tenga que realizar en una sala de espera de una empresa cliente, un aeropuerto, en un tren, en una cafetería, o en un espacio “coworking”.
- Fatiga física durante la utilización de pantallas de visualización de datos. Además de los riesgos posturales mencionados anteriormente, en la mayoría de los casos un Smart Worker utiliza ordenadores, tablets, Smartphone, etc. Deberá conocer los riesgos laborales que se generan por la utilización de pantallas de visualización de datos y adoptar las medidas preventivas necesarias.
- Tiempo de exposición relacionado con los riesgos higiénicos. Será importante que la tarea de un Smart Worker se realice en lugares de trabajo con buena iluminación, dependiendo del nivel de exigencia de la tarea (iluminación natural a ser posible), donde exista el debido confort térmico (valores de temperatura entre 17 y 27°C), donde no haya niveles altos de ruido, etc.
- Tiempo de exposición relacionado con la fatiga mental. En el caso del Smart Worker el movimiento continuo y la desubicación constante, o la presencia de elementos que dificulten la concentración que requiere un trabajo intelectual provocando distracciones, son factores que pueden incrementar el nivel de estrés.
- Riesgos por estrés tecnológico: Un agravante al riesgo de fatiga mental anteriormente citado puede ser el estrés tecnológico relacionado con el desarrollo continuo del software que debe utilizar en sus aplicaciones informáticas, el estrés debido a la presión que impone el conseguir los objetivos previstos y la dificultad de la desconexión digital del Smart Worker. El trabajador debe ser capaz de marcar fronteras nítidas entre su trabajo y su vida personal, aspecto que dificulta ser un Smart Worker; y no basta con que el trabajador sea capaz, sino que su entorno lo permita y su empresa lo fomente, entrando aquí a influir las características personales del trabajador, también mencionadas en el grupo de factores de riesgo.
- Riesgos de movilidad: La idiosincrasia del trabajo del Smart Worker implica una movilidad permanente de un lugar a otro donde hay que realizar la tarea. Ejemplos como en comerciales, directivos de empresas, que continuamente se desplazan en vehículo (propio o de empresa) o en transporte público a reuniones, visitas a empresas, etc. Sin olvidar que, en muchos casos, sobre todo cuando se trabaja en centros compartidos, también se realiza un desplazamiento al ir y al volver de ese centro de trabajo.

Todos los riesgos señalados anteriormente, al ser tan diversos y dispersos, hacen inviable que el servicio de prevención de la empresa del Smart Worker pueda abarcarlos en todas las casuísticas que pueden producirse, y, por tanto, será complejo evaluar cada uno de ellos. De ahí la importancia que adquiere la formación del Smart Worker, para que sea capaz de detectar las diferentes situaciones de riesgo a las que se ve sometido, para así ser capaz de conocer qué le puede perjudicar y que medidas preventivas debe adoptar (elección de mobiliario ergonómico, posturas, seguridad vial, etc.).

3.2. Seguridad vial del Smart Worker

La protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, en relación con los trabajadores Smart Worker, no solo se aplica a la prestación de servicio propiamente dicho, si no que se extiende a otras facetas relacionadas con el trabajo, entre las que se incluyen todas las relativas al factor de la movilidad vial.

Respecto a la movilidad se derivan los desplazamientos dentro de la jornada laboral, los cuales son necesarios para el cumplimiento de sus funciones, bien dentro de la misma empresa o en la red viaria pública (en misión).

Los desplazamientos dentro de la misma empresa mayormente se realizan con medios de transporte propios, por lo que los hábitos de conducción de los trabajadores, condiciones de los vehículos, mercancías transportadas, estado de las vías de circulación, etc., deben ser conocidos mediante información y formación recibida.

Distinta se presenta la problemática preventiva de los riesgos producidos en los desplazamientos por las vías públicas, tanto si son en misión como in itinere, cuya materialización será los denominados accidentes de tráfico, donde el número de los mismos, la gravedad de las lesiones que sufren los conductores y usuarios de los vehículos y los daños causados a los bienes, alcanzan cifras realmente significativas, tanto para una empresa como para la sociedad en general.

En el caso de un Smart Worker, se requiere que en el contrato laboral se recoja a todos los efectos, la ubicación del centro de trabajo fijo de la empresa asignado al trabajador, o el del centro desde donde habitualmente desempeñará sus funciones de coordinación con su empresa, así como su domicilio particular. A partir de estas dos ubicaciones se establecerá la condición de accidente, con todas las excepciones y singularidades que la jurisprudencia viene generando en los varios años que lleva definido tal tipo de accidente.

La flexibilidad, como rasgo característico del trabajo de un Smart Worker, en relación con la duración de su jornada laboral, de la distribución horaria de la misma, de los controles empresariales necesarios para definir la posible existencia de horas extraordinarias, de la elección de los medios de transporte necesarios para sus desplazamientos laborales, de la compensación económica en caso de vehículos particulares puestos por el Smart Worker al servicio de la empresa, etc., son aspectos que claramente deben quedar contemplados, de la forma más explícita posible, en el contrato laboral, en vistas a una posible definición posterior de responsabilidades empresariales.

El uso de vehículos para el desplazamiento aporta a los trabajadores una mejora en la calidad de vida, en la conciliación de la vida familiar y social, bienestar, comodidad, una mayor capacidad de movilidad, productividad empresarial, etc. Pero que, a pesar de todas estas ventajas, tiene asociado un grave problema: la aparición de los accidentes de tráfico y su significativa gravedad.

Una buena praxis es la inclusión de un plan de movilidad vial, como documento general para gestionar los desplazamientos de los trabajadores de una empresa, y en el cual se podrían mencionar los siguientes aspectos:

- Compromiso de la empresa en la lucha contra los accidentes de tráfico. El primer requisito para elaborar un plan de movilidad en la empresa requiere del compromiso de todos los trabajadores, pero en especial el compromiso explícito y firme de la empresa, liderando e impulsando la realización del plan.
- Estudio de la problemática que representa la movilidad vial por medio de unas encuestas a todos y cada uno de los operarios, sobre los desplazamientos a realizar. En dicha encuesta se deberán considerar especialmente los hábitos de conducción de los operarios en el manejo de los vehículos, así como las características de los vehículos privados que aporten los trabajadores. El análisis de toda esta información permitirá establecer un diagnóstico de la problemática inicial.

- Abordaje de la problemática relativa a los desplazamientos de los trabajadores en los medios de transporte públicos, en los medios de la propia empresa y en los privados de cada trabajador, evaluando los factores de riesgo (técnicos, humanos, ambientales, etc.) y planificando las medidas preventivas con determinación de plazos para su implantación y asignación de funciones.

El plan de movilidad vial no debe centrarse únicamente en la exposición al riesgo de accidente de tráfico, sino que debe contribuir a la reducción del impacto ambiental y social que representa en la actualidad la masificación de los medios de transporte.

La elaboración del plan de movilidad, su desarrollo, implantación, seguimiento y actualización debe asignarse a una persona (gestor del plan) y/o crear un órgano colectivo (comisión de seguimiento integrada por representantes de la empresa, de los trabajadores y de los recursos preventivos de la empresa).

Se deberá considerar las dificultades y el riesgo adicional que representa la congestión vial que se produce en los accesos a las grandes ciudades, grandes polígonos industriales, etc., en determinadas horas del día (horas punta), dificultades que se afrontarán con la introducción de medidas organizativas tales como un sistema de gestión de horarios, o la propuesta del horario de trabajo flexible.

Debe atender los problemas relativos al estacionamiento de vehículos en sus centros de trabajo fijos. Es de sobra conocido los grandes problemas que supone el estacionamiento de vehículos en el centro de ciudades y pueblos, así como en los grandes polígonos industriales. Así mismo, en el caso de estacionamientos en locales cerrados, se debe planificar un plan de emergencia y evacuación.

Debe considerar la definición de unos principios rectores para el sistema de gestión vial en su conjunto y el establecimiento de unos objetivos estratégicos que puedan ser medibles (si es posible) y monitorizados, permitiendo una fácil divulgación de los resultados y una actualización.

- Determinación de las necesidades formativas en materia de seguridad vial de los trabajadores, según los puestos de trabajo que desempeñen, así como de planificación de actividades de sensibilización sobre la problemática de la seguridad vial en todos los trabajadores (campañas divulgativas, jornadas de sensibilización, fomento de la vigilancia de la salud laboral entre los trabajadores para los que la realización del reconocimiento médico sea voluntaria, promoción del transporte público, coche compartido, etc.), especialmente de los usuarios más vulnerables de las carreteras (motociclistas, ciclistas, peatones, etc.), todo ello en aras de buscar la participación activa de todos los implicados, dentro del ámbito de sus competencias.
- Procedimiento para gestionar la adquisición de vehículos más seguros en la empresa (compra, renting, etc.), y especialmente para el establecimiento de un eficaz procedimiento documentado para el mantenimiento de los vehículos propios, acorde con el manual de instrucciones de los fabricantes.
- Procedimiento para investigación de los accidentes producidos por razón de la movilidad vial, considerando factores tales como lesiones corporales, daños producidos a bienes, y costes; todo ello con el fin de conocer las causas que los han producido y mejorar la planificación preventiva de los factores de riesgo detectados, dentro del deber empresarial de desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva. Se considera que las lesiones producidas por accidentes de tráfico son la octava causa mundial de muerte.
- En los casos en los que el transporte entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo, o en los desplazamientos para el cumplimiento de sus funciones en horario laboral se realice con vehículos particulares, el deber empresarial se concretará en motivar, sugerir y facilitar tales desplazamientos.
- Implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) tales como las videoconferencias, reduciendo la necesidad de desplazamientos.

Son muchos los factores que intervienen en los accidentes de tráfico, dificultando la adopción de las necesarias medidas preventivas. Sin embargo, debemos considerar que estos accidentes responden a causas y por factores previsibles y evitables, por lo que se pueden identificar, evaluar y eliminar o reducir, al menos en un gran porcentaje.

Se debe considerar en primer lugar el **factor humano** como causa de los accidentes, resaltando conductas tales como no respetar la reglamentación de tráfico, la velocidad imprudente, la conducción insegura en relación con las condiciones y el estado de las vías, conducción nocturna, fijación de las cargas, no usar el cinturón de seguridad, no respetar las horas de descanso, fatiga, sueño, estrés, consumo de alcohol y/o de otras sustancias prohibidas. Y, últimamente, las distracciones producidas por el uso de la radio, el navegador por GPS y singularmente por el uso del teléfono móvil, aún con dispositivos de “manos libres”. Conducir con calma, y respetar a los demás son hábitos altamente positivos. Consideremos que el tiempo ganado con el exceso de velocidad, realmente no es tan grande en comparación con el aumento del riesgo que ello comporta.

Respecto del **factor técnico**, se debe establecer unos procedimientos para la adquisición de los vehículos, acordes con las necesidades del transporte de las mercancías, del transporte de las personas, y para el mantenimiento documentado de los mismos. Se deberá considerar la evolución de la técnica y planificar la amortización de los vehículos antiguos.

En la prevención del accidente, donde la aportación de vehículos privados por parte de los trabajadores puede llegar a considerarse mayoritaria, campañas de información y sensibilización de los trabajadores en la dirección de fomentar el transporte público, el empleo de bicicletas o incluso los desplazamientos a pie, si las distancias lo hacen factible, redundarán en una disminución del factor técnico.

Respecto del **factor ambiental**, la planificación de los desplazamientos deberá considerar las condiciones meteorológicas previstas en el corto plazo (lluvias, niebla, nieve, viento, etc.) y el estado de la carretera (congestión del tráfico, carreteras cortadas por trabajos, accidentes, desvíos alternativos, etc.). Una conducción prudente en atención a dichas condiciones medioambientales contribuirá a minimizar el factor de riesgo ambiental.

Las características de deslocalización del puesto de trabajo (lugar) y de flexibilidad de horarios (tiempo de trabajo) inherentes al puesto de trabajo de un Smart Worker, deben ser tenidas en cuenta en el momento de la elaboración del plan de movilidad vial.

Es más, la empresa tiene que prevenir posibles incumplimientos por parte del Smart Worker de las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la empresa, y recogidas en el contrato laboral, incluidas las distracciones e imprudencias no temerarias recogidas en el art. 15.4 de la LPRL. Se deben establecer medidas incluso de control remoto sobre los desplazamientos previstos, y sobre el tiempo que requieran los mismos, respetando la duración de la jornada laboral establecida y su flexibilidad, y previniendo a su vez el riesgo de invadir la esfera privada del Smart Worker.

Los beneficios que representa para la empresa la implantación de un plan de movilidad vial son muy significativos:

- Reducción del número de víctimas, donde las lesiones graves y mortales están muy presentes, dentro del deber preventivo de preservar la vida y la integridad, física y psíquica, de los trabajadores.
- Reducción de los costes directos por atención médica, reparación de bienes dañados, etc., así como de los costes indirectos derivados de la pérdida de productividad en el trabajo, primas de seguros, cotizaciones a la Seguridad Social, etc.
- Reducción del absentismo laboral.
- Reducción de los tiempos invertidos en los trayectos in itinere, facilitando el descanso de los trabajadores, aumentando la satisfacción laboral y combatiendo el estrés.
- Reducción de los tiempos invertidos en los trayectos en misión, con optimización de los recursos disponibles e incremento de la productividad.
- Contribución social a la protección medioambiental, reduciendo contaminantes físicos y químicos, así como a la reducción de la congestión general del tráfico en las carreteras.

3.3. Pantallas de visualización y tecnoestrés

Se desarrollarán no solamente desde el uso exclusivo de las pantallas de visualización de datos tradicionales, es decir, los ordenadores; sino también desde la utilización de otros dispositivos electrónicos, muy conocidos en estos tiempos, como pueden ser las tablets, PDA, Smartphone, etc., más acordes con lo que el Smart Worker utiliza en su actividad diaria, ya que muchos de estos dispositivos electrónicos también afectan a la fatiga física, generan riesgos posturales, etc.

Hay que relacionar la utilización de las pantallas de visualización de datos (en adelante PVD) y los dispositivos electrónicos [que llamaremos Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)], con el estrés que genera para el Smart Worker su utilización, lo que se define como “tecnoestrés”, es decir, el estrés derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías.

Para las PVD, se ha de tomar como referencia a la normativa de obligado cumplimiento sobre esta materia, es decir, el Real Decreto 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

El citado Real Decreto, en su artículo 2 define el trabajador expuesto a PVD como “cualquier trabajador que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización”. Además, se incluyen los criterios para determinar la condición de trabajador usuario de PVD:

- Aquellos que superan las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con estos equipos
- O los que, utilizándolas entre 2 y 4 horas diarias o entre 10 y 20 horas semanales, cumplen ciertas condiciones.

Además, el Real Decreto establece los requisitos que deben cumplir, en cuanto a:

- Equipo: pantalla, teclado, mesa o superficie de trabajo, asiento de trabajo.
- Entorno: Espacio, iluminación, reflejos y deslumbramientos, ruido, calor, emisiones electromagnéticas y humedad.
- Interconexión ordenadora/persona: Programa adaptado a la tarea, fácil de utilizar. Los sistemas deberán proporcionar a los trabajadores indicaciones sobre su desarrollo, adaptados a los operadores, etc.

Tomando en consideración las características propias del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea, se debe tener en cuenta:

- a) El tiempo promedio de utilización diaria del equipo con PVD.
- b) El tiempo máximo de atención continua a la pantalla requerido por la tarea habitual.
- c) El grado de atención que exija dicha tarea.

Se adoptarán las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible, si la evaluación pusiera de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con PVD supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud.

De gran interés es la Guía Técnica elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST (anteriormente INSHT), sobre el citado R.D. 488/97. En esta Guía se establecen gran cantidad de ejemplos y de pautas a seguir respecto a los usuarios de PVD. Una de ellas es que las PVD deben tener al menos 14” para trabajos en oficina y 17” para trabajos con gráficos, lo que indica que este Real Decreto está orientado a ordenadores y no al resto de dispositivos, como puede ser una Tablet, una PDA o un Smartphone; si bien, en la actualidad el desarrollo de estas tecnologías conlleva que las pantallas que incorporan estos equipos superen ampliamente las dimensiones mínimas contenidas en la Guía, presentando equipos con definición de imagen mucho más nítida.

Por tanto, respecto al uso de PVD, nos referiremos a un ordenador, que podrá ser de sobremesa o portátil. Respecto del Smart Worker, en la mayoría de los casos utilizará un ordenador portátil, dada la movilidad que caracteriza su puesto de trabajo y la deslocalización del mismo.

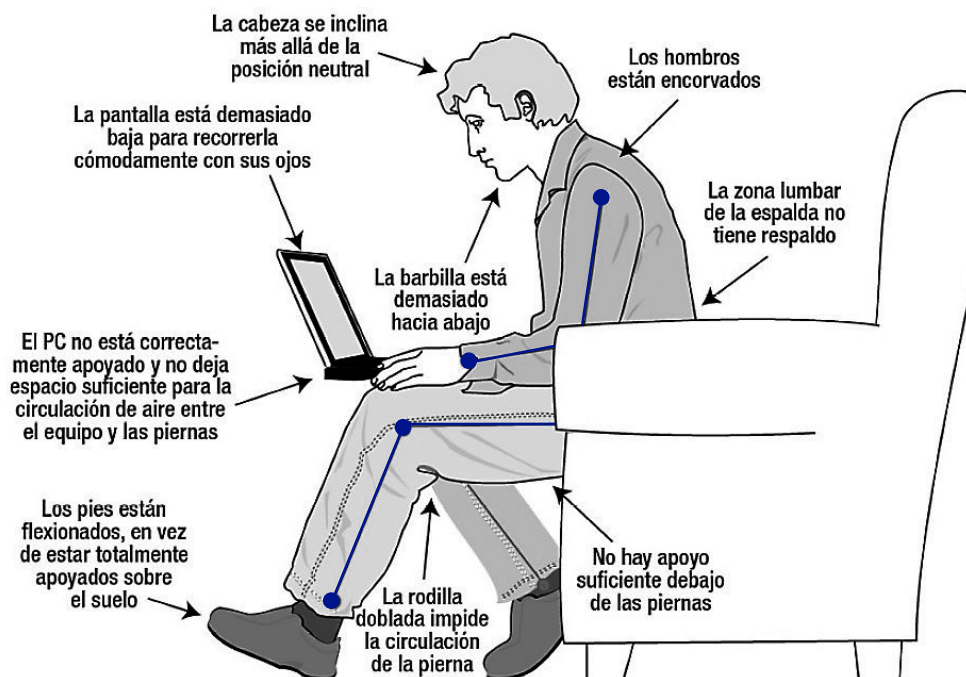
Esta movilidad implicará que el Smart Worker tenga que hacer uso de PVD, además de en su domicilio habitual, en gran cantidad de lugares diferentes, como puede ser unas oficinas donde habitualmente pueda trabajar, una sala de espera de un cliente, un transporte público, la sala de un aeropuerto o la habitación de un hotel.

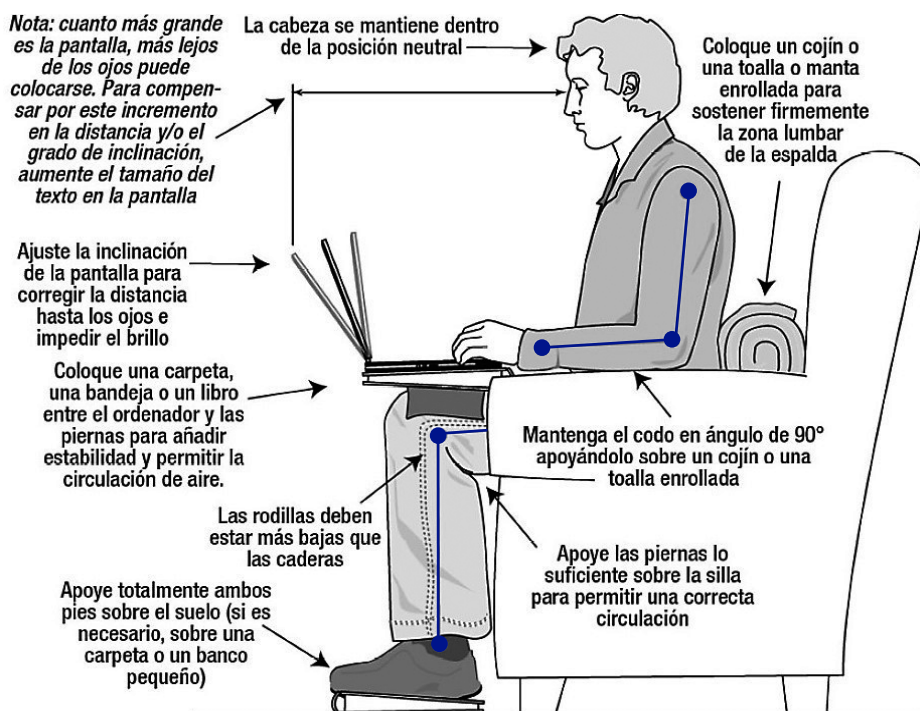
Por todo esto, el Smart Worker deberá tener en cuenta todo lo indicado en el R.D. 488/97, respecto al equipo, al entorno y a la mencionada anteriormente interconexión digital. Y para ello, además de la adecuada evaluación de riesgos por parte del servicio de prevención de la empresa a la que pertenece, será de gran importancia que reciba una adecuada formación e información, tal y como establece el Real Decreto en su artículo 5.

La formación e información en materia preventiva es de gran importancia para cualquier trabajador; pero se hace especialmente importante para el Smart Worker, pues la gran cantidad de escenarios en lo que se desenvuelve implica la necesidad de que sea capaz de evaluar personalmente cada uno de los entornos donde realice su labor cada día. Debe ser capaz de elegir lugares donde el puesto de trabajo tenga una dimensión suficiente y esté acondicionado para permitir cambios de postura y movimientos de trabajo, donde la mesa o superficie de trabajo, así como el asiento sean adecuados, con una buena iluminación natural general y especial si es necesario (lámparas de trabajo), donde no existan reflejos en las pantallas, obtener unas adecuadas condiciones de temperatura, humedad, renovación de aire, nivel de ruido, etc.

Y no olvidemos la importancia de que puedan ejecutar las tareas con el adecuado confort y concentración requerida. Y aunque hemos dicho que el R.D. 488/97 es de aplicación a pantallas de un tamaño importante, la mayoría de los aspectos incluidos anteriormente pueden ser tenidos en consideración también durante la utilización de tablets, PDAs o Smartphone.

Es evidente que todo lo anterior no siempre será tarea fácil, pues habrá situaciones en las que el Smart Worker no pueda elegir el entorno de trabajo o el equipo a utilizar. Pero en otros casos sí podrá hacerlo, de ahí la importancia de la citada formación e información, para que tenga el conocimiento suficiente para adoptar las mejores decisiones que no supongan riesgos para su seguridad y salud.





Ejemplo de postura inadecuada durante la utilización de un ordenador portátil (figura superior) frente a postura correcta (figura inferior). Fuente: Guía de recomendaciones preventivas en puestos con PVD y nuevos dispositivos electrónicos. Confederación Empresarial de Orense

En cuanto los factores psicosociales que influyen en el Smart Worker por la utilización de nuevas tecnologías, no solo entran en juego los ordenadores, sino otros medios tecnológicos, como con las tablets, PDA o Smartphone, los cuales pueden ser fuente importante de estrés en el día a día del Smart Worker.

Definimos “tecnoestrés” como el estrés asociado a las nuevas tecnologías. Podríamos decir que es la enfermedad provocada por la falta de adaptación de los trabajadores a nuevos sistemas tecnológicos (Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC), que afecta al modo de comunicación y a las relaciones interpersonales. Por ejemplo, la falta de destreza o incompetencia de los usuarios, caracterizado por un estado de tensión física y psicológica, puede generar consecuencias negativas para la salud.

Salanova (2003) define el tecnoestrés como “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC”.

Los expertos distinguen tres tipos de tecnoestrés: tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción. Dos de ellos resultan antagónicos: la tecnoansiedad, cuya manifestación es de rechazo injustificado a la tecnología, y la tecnoadicción, como la causante de una dependencia tecnológica desmesurada que afecta personal, social o laboralmente al que la padece.

La tecnofatiga se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TICs. Un tipo específico de tecnofatiga es el llamado: síndrome de la “fatiga informativa” derivado de los actuales requisitos de la sociedad de la información y que se concreta en la sobrecarga informativa cuando se utiliza internet. La sintomatología es: falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de Internet, con la consiguiente aparición del cansancio mental, un riesgo seguramente muy a valorar en la evaluación de riesgos psicosocial del Smart Worker.

La NTP 730 del INSST, llamada “Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial”, indica que los principales antecedentes del tecnoestrés, que los llama “tecnoestresores”, se pueden caracterizar en dos bloques: tecnodemandas y ausencia de tecnorecursos laborales.

Dentro de las tecnodemandas tendremos las demandas laborales, que son aspectos físicos, sociales y organizacionales del trabajo con TICs que requieren esfuerzo sostenido, y están asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológicos (por ejemplo, la ansiedad). Las principales demandas que puede tener un Smart Worker que utiliza estos dispositivos tecnológicos son la sobrecarga de trabajo (demasiadas cosas que hacer en el tiempo disponible), la rutina en el trabajo (sobre todo cuando el trabajo es aburrido y monótono y no requiere un esfuerzo mental y sostenido, es decir que requiere poca cualificación, como introducir datos en el ordenador), el conflicto de rol (ya que aparecen demandas que son percibidas como incompatibles entre sí, por ejemplo las instrucciones dadas por grupos diferentes), y el conflicto trabajo-familia.

También se produce un aumento de la cantidad de información (no siempre útil para la realización de la tarea) que debe ser tratada. Esta sobrecarga de información aumenta la carga cuantitativa de trabajo y también cualitativa por la posible dificultad en su tratamiento e interpretación.

Respecto a los tecnorecursos, la citada NTP diferencia dos principalmente:

- Los recursos laborales, como el nivel de autonomía en el trabajo con las TIC, el feedback o retroalimentación sobre las tareas realizadas con las TIC, y el clima de apoyo social por parte de compañeros y supervisores en el uso de las TIC. Entre los recursos laborales uno muy importante y que ha sido tradicionalmente objeto de estudio, son las estrategias de implantación de TIC en las organizaciones. Como indican Blacker y Brown (1986), las estrategias de introducción de nuevas tecnologías pueden estar centradas en la tecnología o centradas en el usuario. El factor clave está en la responsabilidad sobre el control de la tarea: si el control recae sobre la tecnología o sobre los usuarios. La posición que asigna mayor responsabilidad en el proceso a la tecnología se denomina diseño centrado en la tecnología. La posición alternativa, defendida por científicos sociales, es conocida como diseño centrado en el usuario, la cual es causa de mayor bienestar psicosocial, menor estrés y mayor rendimiento en el trabajo. La ausencia de recursos en el trabajo con TIC puede llegar a convertirse en estresores.

La implantación de TIC reduce el contacto personal, por lo que la posibilidad de recibir apoyo social, de tipo emocional, puede verse afectada. La organización debe facilitar los mecanismos para que las personas puedan exponer los problemas que les supone un cambio en su manera de trabajar, en las habilidades requeridas para el desarrollo de la tarea, de manera que le facilite la adaptación al cambio. Para ello, una buena idea podría ser la celebración con cierta periodicidad de reuniones sociales ordinarias en horario laboral, lo que combatiría la fatiga física y la soledad del Smart Worker.

- Los recursos personales, hacen referencia a las características de las personas que funcionan como amortiguadores del impacto negativo de las altas demandas y la falta de recursos laborales en el tecnoestrés. Entre los principales recursos hay características de personalidad más estables a lo largo del tiempo, y también creencias sobre las propias competencias para hacer frente a las tecnologías. Entre las características de personalidad amortiguadoras del tecnoestrés, la investigación ha demostrado que la Personalidad Resistente (Kobassa, 1988) es un estilo de personalidad que es fuente de resistencia al estrés en general, en donde se dan tres atributos: compromiso, control y desafío. Por último, la investigación ha puesto de manifiesto el fuerte poder de las propias creencias de eficacia. Estos procesos de agencia humana se enmarcan en la Teoría Social Cognitiva desarrollada por Albert Bandura (1997); que define la autoeficacia como las “creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros”.

Respecto a las consecuencias del tecnoestrés, la investigación es más escasa, pero ha destacado entre otras consecuencias: las quejas psicosomáticas tales como problemas en el sueño, dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así como también daños organizacionales tales como el absentismo y la reducción del desempeño, sobre todo debido al no uso o mal uso de las TICs en el puesto de trabajo. A la larga, el tecnoestrés podría acabar desarrollando también burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.

- Por todo esto es importante medir el tecnoestrés, para conocer el impacto que provoca en el Smart Worker. Hay una metodología, generada en Estados Unidos, que mide la tecnofobia, y que comprende tres instrumentos (20 **ítems** cada uno con una escala de respuesta de 1 a 5): i) ansiedad a la tecnología ii) pensamientos específicos que las personas tienen cuando trabajan con esta iii) actitudes hacia los ordenadores y la tecnología.

En España, un instrumento de gran interés para diagnosticar el tecnoestrés es el RED-TIC, desarrollado por el equipo de Investigación WONT Prevención Psicosocial de la Universitat Jaume I de Castellón (<http://www.wont.uji.es>). Este instrumento está compuesto por cuatro bloques de variables que hacen referencia explícita al trabajo con tecnologías: (1) Datos administrativos, (2) Uso de TIC, (3) Riesgos Psicosociales y (4) Consecuencias Psicosociales. Un aspecto a destacar es su capacidad para diagnosticar el fenómeno del tecnoestrés, así como de conocer sus antecedentes (demandas y falta de recursos laborales y personales) y consecuencias a nivel emocional. Además, incluye una evaluación no sólo de los daños psicosociales sino también del bienestar psicosocial.

DATOS ADMINISTRATIVOS	USO DE TIC	RIESGOS PSICOSOCIALES	CONSECUENCIAS
• Edad • Sexo • Grado académico • Puesto de trabajo • Categoría profesional • Área funcional • Tipología de tareas • Descripción de tareas • Tipo de contrato • Horario de trabajo • Horas de trabajo formales y reales • Estabilidad laboral • Absentismo • Antigüedad en el puesto en la empresa o en general	• Ámbitos de uso • Valoración de la experiencia • Adquisición del conocimiento • Cursos de formación y aplicabilidad • Experiencia uso TIC • Uso de servicios tecnológicos • Uso de software • Adecuación al trabajo • Percepción de cambio tecnológico	• Demandas • Sobrecarga cuantitativa • Ambigüedad de rol • Rutina • Sobrecarga mental • Obstáculos • Falta de tecno-recursos • Autonomía • Apoyo social • Trabajo en equipo • Falta de recursos personales • Autoeficacia en el uso de las TIC • Competencia en el uso de las TIC • Ineficacia en el uso de las TIC	• Daños psicosociales • Quejas psicosomáticas • Aburrimiento • Fatiga • Cinismo • Ansiedad • Adicción • Bienestar psicosocial • Satisfacción • Vigor • Dedicación • Absorción • Interés intrínseco • Placer • Relajación

Por su interés, se incluye un cuadro de variables del instrumento RED-TIC

El tecnoestrés como daño psicosocial se mide con tres tipos de dimensiones:

- 1) Afectiva** (ansiedad vs. fatiga).
- 2) Actitudinal** (actitud escéptica hacia la tecnología).
- 3) Cognitiva** (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología).

Para analizar el tecnoestrés, se realizó un estudio con una muestra comparativa compuesta por 741 trabajadores españoles de diversas ocupaciones (trabajadores de oficina, operarios de industrias cerámicas, profesores, empleados de servicios, etc.), que utilizaban las TIC. Los análisis realizados, utilizando la muestra general de trabajadores señalaban la existencia de diferencias significativas en algunas escalas de tecnoestrés en función del sexo y edad. En función del sexo, las diferencias significativas aparecen exclusivamente en la dimensión de ansiedad, siendo las mujeres las que manifiestan mayores niveles de ansiedad con el uso de las TIC que los hombres. En función de la edad, a mayor edad, mayor fatiga, mayor ansiedad, mayor escepticismo y creencias más consistentes de ineficacia en el uso de las TIC. Seguro que este estudio, para el caso del Smart Worker todavía saldría más acentuado, pues este utiliza prácticamente de continuo gran cantidad de dispositivos electrónicos, hardware y software.

Seguramente este estudio nos lleva a la conclusión que lo más habitual respecto al perfil del Smart Worker es que sea una persona con formación universitaria, familiarizada con el uso de nuevas tecnologías, hombre en mayor proporción que mujer, y joven o de mediana edad.

En cualquier caso, es necesario que en el seno de las empresas se evalúe y se lleven a cabo estrategias de intervención psicosocial para disminuir las consecuencias del tecnoestrés en el Smart Worker, realizando esto siempre desde un punto de vista organizacional. El Smart Worker podrá llevar a cabo acciones a nivel individual, como pueden ser una adecuada planificación, la búsqueda de apoyo social y técnico dentro de la organización, solicitando también formarse en el manejo de Software, etc.

Pero siempre deberán ser preferentes las acciones a nivel de la organización, previendo las posibles repercusiones que la idiosincrasia del Smart Working puede producir en su labor. Para ello, la actuación primordial debe ser disminuir las demandas en el Smart Worker, por ejemplo, con el rediseño de la tecnología, la introducción de Hardware y/o Software que favorezcan y simplifiquen su labor. También el incremento de los recursos puede ser una buena solución, mediante apoyo técnico, formación, etc. Y para ello, es importante que el Smart Worker participe en la toma de decisiones que implica las características de su puesto de trabajo, desde la decisión en la implantación de la nueva tecnología, el diseño del puesto de trabajo, buscando la ergonomía y que sea fácil la interface entre usuario-tecnología. Para ello, como para cualquier trabajador, la empresa debe facilitarle la consulta y participación, de manera que no solamente se implique en la estructura y configuración de su puesto de trabajo, sino que el propio trabajador no perciba sensación de aislamiento dentro de la organización.

En definitiva, el Smart Working constituye sin duda una forma de trabajo que representa romper con una serie de paradigmas. Significa entregar la máxima autonomía posible a los trabajadores, para facilitar su conciliación entre la vida laboral y familiar, dar mayor confort y empoderamiento y a la vez, esperar la máxima responsabilidad y compromiso por parte de estos, buscando el aumento de productividad y su confianza con la organización, lo que facilitará el compromiso y seguro atraerá (y retendrá) el talento.

Se ha de seguir una filosofía de trabajo clara (en equipo la mayoría de los casos), que debe ser aceptada como un cambio cultural profundo a nivel laboral y también a nivel social, lo que requerirá un tiempo de adaptación para su implementación. Y para ello será necesario formar a los Smart Workers, con herramientas y procedimientos que no generen aumento en el riesgo psicosocial que supone esta forma de trabajar, y evaluar periódicamente su seguimiento, adoptando las medidas necesarias para garantizar su adecuado desempeño.

3.4. Tiempo de trabajo y de descansos. Desconexión digital. Intimidad informática

La jornada laboral y el tiempo de trabajo y de descansos debe contemplarse también dentro de la prevención de los riesgos laborales. El exceso de horas trabajadas o la falta de descanso influye en las condiciones de seguridad y salud laboral sobre todo en los trabajos pesados, repetitivos y monótonos, en las jornadas de trabajo irregulares especialmente si se realizan en régimen nocturno, en los límites de exposición a agentes peligrosos o relacionados con equipos de trabajo que cuenten con pantallas de visualización.

Los tiempos máximos del trabajo para un Smart Worker en régimen laboral han de ser idénticos a los que operen dentro de su empresa para los trabajadores presenciales. Todo ello, en el contexto de que en ningún caso los tiempos máximos de trabajo podrán superar los establecidos en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores. El límite máximo de jornada diaria de los Smart Workers será de 9 horas diarias como dispone el artículo 34.3 ET salvo disposición en contrario del convenio colectivo o acuerdo de empresa. El límite máximo de jornada anual quedará referido a la determinada en el Estatuto de los Trabajadores, esto es, 1826 horas y 27 minutos o, en su caso, a la determinada en cómputo anual en un umbral inferior en el convenio colectivo de sector o de empresa de posible aplicación. Las horas extraordinarias de los Smart Workers con régimen laboral son las que realicen según el art. 35 ET sobre la duración máxima de la jornada de trabajo fijada de acuerdo con dicho precepto que la fija en 40 horas semanales, pero en cómputo anual por lo que serán horas extraordinarias de los Smart Workers las que excedan el máximo legal de 1826 horas y 27 minutos. Por lo que se refiere a la posible controversia sobre los tiempos de desplazamiento de los Smart Workers entre su domicilio y sus clientes en cuanto no tienen un puesto fijo y el mismo puede ser itinerante se deberán considerar como establece la jurisprudencia como tiempo de trabajo.

Los tiempos de descanso vienen regulados en la normativa y por tanto no disponibles en convenio colectivo o contrato individual, porque atienden a necesidades de seguridad y salud laboral.

Cuando existan horas extraordinarias de los Smart Workers, será obligatorio también el registro de la jornada diaria, con la identificación del horario de inicio y finalización, la totalización en cómputo mensual, la entrega de un recibo mensual a los Smart Worker con sus horas ordinarias y extraordinarias y la comunicación a los representantes legales de los trabajadores con carácter mensual de las horas extraordinarias.

La flexibilidad en el tiempo de trabajo y la ausencia de un horario rígido de inicio y de finalización de la jornada diaria de los Smart Workers puede complicar a las empresas el control de los límites de tiempos máximos de trabajo y mínimos de descanso. No obstante, se debe conocer que los tiempos de trabajo y de descanso forman parte del derecho a la protección de seguridad y salud en relación con los aspectos de ordenación del tiempo de trabajo y según la jurisprudencia.

En el caso de que los Smart Workers realicen trabajo nocturno operan una serie de restricciones como la jornada diaria de ocho horas, la prohibición de realización de horas extraordinarias o la existencia de una retribución específica o compensación por descanso y las obligaciones adicionales vinculadas con la evaluación de los riesgos laborales de los puestos de trabajo nocturno y la revisión periódica de los posibles efectos de ese horario en la salud. Por supuesto, nada impide a las empresas que prohíban a los Smart Worker realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en las condiciones contractuales que se puedan pactar con los Smart Workers.

El control del respeto de los tiempos máximos de trabajo y mínimos de descanso se puede realizar por las empresas de manera telemática mediante sistemas de vigilancia del tiempo de exposición a las pantallas de visualización en los dispositivos digitales facilitados por el empleador por ejemplo mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en red. La posibilidad de la empresa de utilizar diversos sistemas de control de la actividad del Smart Worker se ajusta a los principios de justificación, idoneidad y proporcionalidad y deberá garantizarse la información previa al Smart Worker de estos sistemas de monitorización, a fin de evitar la vulneración de sus derechos de protección de datos personales y de intimidad informática.

Por el contrario, los Smart Workers autónomos tienen mayor autonomía para la prestación de servicios sin las limitaciones en materia de tiempos de trabajo y descansos previstas en el Estatuto de los Trabajadores ya que no existe una jornada máxima anual en cómputo anual para la actividad profesional, ni se regulan los tiempos máximos de trabajo diario o entre jornadas ni mínimos de descanso anual, semanal o diario entre jornadas. Lo que sí se establece en la normativa para los Smart Workers que sean autónomos dependientes es el derecho a una interrupción anual de su actividad de 18 días hábiles y mediante contrato o acuerdo de interés profesional se puede no solo mejorar ese régimen de vacaciones anuales sino también regular la cuantía máxima de la actividad profesional diaria; la distribución semanal en el caso de que la jornada se compute por mes o año; y el régimen de descanso semanal y entre jornadas.

3.5. Integración y coordinación de los Smart Workers con otras empresas concurrentes. Deberes de cooperación

En la modalidad de Smart Working los trabajadores dependientes o autónomos pueden prestar su actividad laboral o de servicios en interacción con una pluralidad de empresas concurrentes o trabajadores autónomos respectivos prestando servicios en el mismo lugar de trabajo. Esta dinámica abre la necesidad de retos de gestión de los distintos empleadores o contratistas según se ubiquen en el mismo lugar de trabajo como:

- Empresa principal
- Empresa titular de centro
- Contratista
- Subcontratista

La coincidencia de trabajadores de diversas empresas en un mismo lugar o centro de trabajo, (ya sea como consecuencia de una política de descentralización productiva o de la modalidad de trabajo flexible y remoto fuera de la oficina propio del Smart Working cada vez más extendida o, simplemente, de la necesidad

de acometer determinados trabajos y tareas en concurrencia o conjuntamente con otros), plantea una problemática en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales que ha sido abordado tanto legislativa como reglamentariamente.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en su artículo 24, el 6, se dice que

“Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente”

El desarrollo reglamentario se encuentra en el RD 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales, en el cual se regulan los siguientes aspectos:

a) El centro de trabajo

El artículo 2 a, del RD 171/2004 define al centro de trabajo como:

“Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o la que deban acceder por razón de su trabajo.”

Con esta definición se identifica el lugar de trabajo y el centro de trabajo.

b) El empresario titular del centro de trabajo

En el artículo 2b, del RD 171/2004 se define la noción de empresario titular del centro de trabajo y determina aquel como:

“la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.”

La definición transcrita posee dos elementos:

La primera *“la capacidad de poner a disposición”* el centro de trabajo. La segunda, *“la capacidad de gestionar”* el centro de trabajo.

La primera nota del concepto desglosado implica que la persona de referencia, en virtud de cualquier título jurídico, tiene el dominio sobre el centro de trabajo, lo que le da la facultad de permitir la concurrencia de otros empresarios o Smart Workers en el centro de trabajo del cual es titular.

La segunda nota implica que el sujeto ya no solo tiene el dominio del centro de trabajo en función del título jurídico, sino que efectúa una real y actual disposición del mismo, ejerciendo las facultades de dirección y control.

La complejidad de la actual estructura productiva y mercantil de la economía española nos sitúa ante situaciones de verdadera complejidad en las cuales será difícil determinar la identidad del empresario titular del centro de trabajo. En el supuesto de los macrocentros comerciales o de ocio promovidos y gestionados por una sociedad determinada, el empresario titular del centro de trabajo será esa sociedad o las empresas a las que alquila los diversos locales.

c) El concepto de empresario principal

El artículo 2.º c, del RD 171/2004 define al empresario principal como:

“el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.”

Los elementos que determinan la noción de empresario principal en el RD son los mismos que los que en el artículo 24.3 determinan la obligación de vigilancia sobre los trabajadores de la contrata o subcontrata de la empresa principal, o los que en el artículo 42.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social establecen las condiciones de la responsabilidad solidaria por infracciones que afecten a trabajadores de empresas contratadas o subcontratas. Es decir:

En la contratación de una contrata o subcontrata de una obra o servicio, la condición de empresario principal se posee mientras dure esta situación, mientras esté vigente el vínculo mercantil, en su sentido amplio y acomodado a la realidad. En suma, hasta el momento en que una empresa servicios a otra, se mantiene la condición de empresa principal. Se debe tratar, en todo caso, de una obra o servicio correspondiente a la propia actividad del empresario principal.

d) Los objetivos de la norma

Los objetivos de la coordinación preventiva se sientan en el artículo 3.º del RD 171/2004. Se trata de garantizar:

- “a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.*
- b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.*
- c) El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- d) La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que pueden afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.”*

En suma, la coordinación preventiva permite garantizar el mantenimiento de las condiciones normativamente y técnicamente exigibles acordes con la seguridad y salud de los Smart Workers en una situación especialmente conflictiva como es la de concurrencia de empresas.

e) Obligaciones de las empresas ante la concurrencia de trabajadores de éstas en un mismo centro de trabajo. El deber de cooperación

El Capítulo II del RD 171/2004 desarrolla el primer nivel o escalón de la coordinación preventiva en el sistema establecido por el artículo 24 LPRL, y, en concreto, el número 1 del citado precepto.

f) Existencia del deber de cooperación y sujetos obligados por el mismo

Conforme al número 1 del art. 4 del RD 171/2004, las obligaciones y prescripciones del Capítulo, las empresas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales:

“Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, trabajadores de dos o más empresas, (...).”

Extendiéndose el deber de cooperación a:

“(...) a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.”

La regulación es sencilla y precisa, de forma que resulta difícil expresar de forma más rotunda su contenido. En suma, el deber de cooperación existe por la mera coincidencia de empresas y trabajadores autónomos en un mismo centro de trabajo. Y tal deber se extiende a todas las empresas y trabajadores autónomos coincidentes.

g) Contenido, forma y, plazos del ejercicio, del deber de cooperación

El deber de cooperación se articula a través de tres ejes:

- El intercambio y comunicación de información.
- La utilización de la información recibida.
- El establecimiento de los medios de coordinación.

Contenido de la información. (artículo 4º, números 2 y 3).

La información deberá por los sujetos obligados:

- Efectuarse “recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular, sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.” Esta información deberá mantenerse actualizada, siendo obligada “cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes, que sea relevante a efectos preventivos”. No se concreta la información a suministrar, tan sólo se reseña que deberá ser “suficiente”. Es imprescindible la expresión clara y detallada de todos y cada uno de los riesgos que *aporte* la empresa a la situación de concurrencia.
- Concretarse en la comunicación del acaecimiento de un accidente trabajo por el empresario del trabajador afectado a todos los empresarios presentes en el centro de trabajo cuando, aquél se produzca “a consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes.”
- Extenderse a toda situación de emergencia que “susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.”

Forma de la información (artículo 4º, número 2).

“La información se facilitará por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.” A sensu contrario, en los demás supuestos basta con la comunicación verbal.

Plazos para el suministro de la información

La información habrá de proporcionarse “antes del inicio de las actividades” o en el momento en que se “produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos”. En cuanto a los demás supuestos susceptibles de información: accidente de trabajo y situación de emergencia, la información debe trasladarse cuando se actualicen tales situaciones, y, siempre, en el segundo de los casos, con carácter “inmediato”.

Obligaciones del empresario concurrente una vez recibida la información (artículo 4º, número 4)

- La información recibida por el empresario concurrente deberá:
- Tenerse en cuenta en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva. Se habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.
- Traslarse a los trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades en el centro de trabajo conforme al artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La referencia al artículo 18 solo puede entenderse en el sentido de completar la información recibida sobre los riesgos con las medidas y actividades de protección aplicable a los mismos, así como las medidas de emergencia diseñadas.

h) Obligaciones del empresario titular del centro de trabajo y de los empresarios concurrentes

El Capítulo III, artículos 6 a 9, del RD 171/2004 desarrolla la segunda fase de la coordinación preventiva en la forma dispuesta en el número 2 del artículo 24. Cuando el empresario titular del centro de trabajo tiene trabajadores en el centro de trabajo, poseerá las mismas obligaciones que otro empresario concurrente.

i) Contenido de las obligaciones del empresario titular del centro de trabajo

El empresario titular del centro de trabajo posea o no trabajadores en el centro de trabajo, deberá (artículo 8º, número 1 RD 171/2004):

- Informar a los otros empresarios concurrentes sobre:

- o Los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas.
- o Las medidas referidas a la prevención de los riesgos reseñados en el párrafo anterior.
- o Medidas de emergencia que se deben aplicar.

Una vez recibida la información sobre los riesgos que le proporcionen las empresas concurrentes, si el empresario titular del centro de trabajo posee trabajadores en el centro de trabajo, deberá impartir instrucciones (artículo 8º, número 2) al resto de los empresarios concurrentes:

- o Para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo, que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.
- o Sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

Las instrucciones deben ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo.

Las obligaciones se cumplirán antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos existentes en el centro de trabajo.

j) Obligaciones de los empresarios y trabajadores autónomos concurrentes (artículo 9º RD 171/2004)

La información e instrucciones provenientes del empresario titular del centro de trabajo deben tener una utilidad clara. El empresario y el trabajador autónomo concurrentes deberán asumir tanto la información como las instrucciones recibidas. Y, así se:

- Tendrá en cuenta la información recibida en la evaluación de riesgos y planificación preventiva del empresario concurrente.
- Deberá cumplir las instrucciones recibidas.
- Deberá trasladar a sus trabajadores esa información e instrucciones.

k) Obligaciones del empresario principal y de los empresarios concurrentes (artículo 10º RD 171/2004)

En el Capítulo IV y con el artículo 10 del RD 171/2004, se aclaran las responsabilidades del empresario principal, convirtiéndole en el verdadero núcleo ejecutivo de la coordinación preventiva, sobre todo ante la ausencia del empresario titular, cuando ambos coinciden en una misma persona, o bien, cuando las obligaciones de aquél han quedado aminoradas por la no presencia de trabajadores del empresario titular en el centro de trabajo. El empresario principal deberá:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.
- Exigirá:
 - o Antes del inicio de actividad en el centro de trabajo a las empresas contratistas y subcontratistas, que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y planificación de su actividad preventiva.
 - o Que le acrediten por escrito las empresas concurrentes que han cumplido con sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.

l) Los medios de coordinación

Los medios de coordinación se conciben como el instrumento necesario para construir un sistema de coordinación. Su variedad está relacionada con el diverso abanico de situaciones reales que se pueden dar en el ámbito productivo.

m) La determinación de los medios de coordinación

Los criterios que establece la norma se guían por el mero sentido común. Y, lo mismo acaece cuando en su artículo 11 el RD enuncia los medios de coordinación *ad exemplum*, como lista abierta, susceptible de ser ampliada por la negociación colectiva, la normativa sectorial e, incluso, la decisión de las empresas concurrentes:

- a) El intercambio de información y de comunicación entre las empresas concurrentes.
- b) La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su caso, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- d) La impartición de instrucciones.
- e) El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que pueden afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.
- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- g) La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.”

n) El encargado de coordinación como medio de coordinación.

El encargado de coordinación es el medio de coordinación, según RD 171/2004, artículos 13 y 14.

El encargado de coordinación será designado por “el empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en él”.

ñ) Funciones y facultades de las personas encargadas de la coordinación.

Conforme al art. 14.1 del RD 171/2004:

- a) Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.
- b) Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- c) Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

En resumen, la modalidad de trabajo de Smart Working abre ciertas singularidades en la gestión de riesgos laborales desde la perspectiva de la pluralidad de empresarios y trabajadores concurrentes en el mismo espacio de trabajo, que se relacionan con deberes de cooperación y coordinación y, por tanto, informativas y de instrucción y que, en ocasiones, generan una gran burocracia documental y, en el caso, de subcontratación de servicios de la propia actividad.

Herramienta práctica 4: Estructura de Política de prevención de riesgos laborales de un Smart Worker

Preámbulo/ Introducción: (...)

Artículo 1.- Concepto de Smart Working de aplicación en la Compañía

Como norma general, será considerado Smart Worker, todo aquel empleado que por necesidades organizativas de la Compañía, ejecute sus responsabilidades laborales desde su domicilio, en centros móviles o espacios de co-working, todo ello sin perjuicio de las reuniones internas o con clientes que se desarrollen en sedes empresariales y de los viajes que pueda tener que realizar el empleado. (...)

Artículo 2.- Bases generales del Smart Working

La concesión de la condición de Smart Worker será vía acuerdo entre la Compañía y el empleado y que, en las circunstancias que determine la Compañía, facultará al empleado a trabajar desde su domicilio, centros móviles o espacios de co-working, y se deberá comunicar previamente a su firma a la representación de los trabajadores (...)

Artículo 3.- Acuerdo de Smart Working

De acuerdo con la política global de la Compañía en materia de Smart Working, los empleados deberán prestar sus servicios, en principio, en el centro de trabajo al que se encuentren adscritos. En consecuencia, el acceso de los empleados al Smart Working estará limitado a las necesidades de la Compañía y sin que ello pueda considerarse un derecho unilateral por parte del empleado. (...)

Artículo 4.- Duración y reversibilidad del Smart Working

El acuerdo de Smart Working, suscrito entre el Smart Worker y la Compañía, tendrá carácter indefinido en todo caso, salvo pacto expreso y en contrario entre el Smart Worker y la Compañía.

Ahora bien, dicho acuerdo de Smart Working podrá revertirse de manera unilateral por parte de la Compañía.

Artículo 5.- Condiciones laborales del Smart Working

Como regla general, el Smart Worker prestará servicios desde su domicilio, centros móviles o espacios de coworking dentro de su jornada laboral. (...)

El Smart Working no modificará la relación laboral preexistente ni las condiciones económicas y laborales de los Smart Workers, las cuales se mantendrán en sus términos conforme al Convenio Colectivo de aplicación en cada caso y en su caso las condiciones individuales de su contrato de trabajo, sin perjuicio de las singularidades establecidas en la presente Política relativa a la prestación de servicios en Smart Working. (...)

Así mismo, todo empleado que pase a prestar servicios en la modalidad de Smart Working dentro de la Compañía deberá continuar adscrito a un centro de trabajo físico de la Compañía en España. (...) Corresponderá en todo caso a la compañía establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos. (...)

En todo caso, la Compañía conservará la facultad de controlar el tiempo de trabajo de cada Smart Worker, mediante, por ejemplo, la comprobación de la conexión del Smart Worker a la intranet o su actividad en red. (...)

Artículo 6.- Información y Formación preventiva del Smart Worker en riesgos laborales

La Compañía impartirá al Smart Worker información y formación adecuada y suficiente sobre las características inherentes al Smart Working y especialmente en materia de prevención de riesgos laborales incluyendo las fuentes de riesgos, los riesgos específicos y las medidas preventivas para su adecuada gestión asociados a esta modalidad de trabajo. Además, la Compañía podrá convocar a éste a cursos presenciales o a distancia que le permitan la necesaria actualización profesional. (...)

Artículo 7.- Medios informático-telemáticos y recursos adscritos al Smart Working

La Compañía pondrá a disposición los programas informáticos y de software necesarios que permitan al Smart Worker prestar servicios de la misma manera en que venía haciéndolo de manera presencial, corriendo su mantenimiento a cargo del servicio de soporte técnico de la Compañía. El contenido del equipamiento informático será el necesario para la realización de las funciones propias del Smart Worker. El envío de dicho material se realizará a cargo de la Compañía. (...)

Artículo 8.- Poder de dirección de la Compañía en relación al Smart Worker

El Smart Working y la flexibilidad que le corresponde no supondrán en ningún caso limitación a la organización habitual del trabajo por parte de la Compañía o al control de éste que se realice por la Compañía. (...)

Artículo 9.- Control y monitorización de los Smart Workers.

La compañía podrá realizar los controles remotos oportunos con objeto de verificar el correcto cumplimiento de las obligaciones de los Smart Workers. A tal efecto, el Smart Worker autoriza a la compañía a realizar con carácter periódico y/o cuando fuera necesario un control de su actividad ya sea con carácter remoto o presencial de los sistemas informáticos y comunicación a los Smart Workers que deberán facilitar el acceso a su domicilio particular (...)

Artículo 10.- Prevención de riesgos laborales y recomendaciones prácticas en materia de Smart Working.

Los puestos de los Smart Workers deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97 y las condiciones referentes a campos electromagnéticos según el RD 299/2016. En este sentido, la Compañía informará al Smart Worker sobre estas y éste declarará su conocimiento de ellas. (...)

Artículo 11.- Recomendaciones en materia de protección de datos para los Smart Workers.

Los Smart Workers seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por la Compañía en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual. (...)

Artículo 12.- Derechos de representación colectiva de los Smart Workers.

La prestación de servicios en régimen de Smart Working no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del empleado, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales, así como al acceso a las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores en los mismos términos establecidos con carácter general para los empleados que prestan servicios en los centros físicos de la Compañía. (...)

* * * * *

Herramienta práctica 5: Cuestionario de autoevaluación en materia de tecnoestrés (Fuente: INSH. Nota Técnica 730³)

NADA	CASI NADA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	BASTANTE	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

1.	Con el paso del tiempo, las tecnologías me interesan cada vez menos	0	1	2	3	4	5	6
2.	Cada vez me siento menos implicado en el uso de las TIC	0	1	2	3	4	5	6
3.	Soy más cínico respecto de la contribución de las tecnologías en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4.	Dudo del significado del trabajo con estas tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
5.	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo utilizándolas	0	1	2	3	4	5	6
6.	Cuando termino de trabajar con TIC, me siento agotado/a	0	1	2	3	4	5	6
7.	Estoy tan cansado/a cuando acabo de trabajar con ellas que no puedo hacer nada más	0	1	2	3	4	5	6
8.	Es difícil concentrarme después de trabajar con tecnología	0	1	2	3	4	5	6
9.	Me siento tenso y ansioso al trabajar con tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
10.	Me asusta pensar que puedo destruir una gran cantidad de información por el uso inadecuado de las mismas	0	1	2	3	4	5	6
11.	Dudo a la hora de utilizar tecnologías por miedo a cometer errores	0	1	2	3	4	5	6
12.	En trabajar con ellas me hace sentir incómodo, irritable e impaciente	0	1	2	3	4	5	6
13.	En mi opinión, soy ineficaz utilizando tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
14.	Es difícil trabajar con tecnologías de la información y de la comunicación	0	1	2	3	4	5	6
15.	La gente dice que soy ineficaz utilizando las tecnologías	0	1	2	3	4	5	6
16.	Estoy inseguro de acabar bien mis tareas cuando utilizo las TIC	0	1	2	3	4	5	6

Escepticismo	(Sumatorio ítems 1 a 4) /4=	_____
Fatiga	(Sumatorio ítems 5 a 8) /4=	_____
Ansiedad	(Sumatorio ítems 9 a 12) / 4 =	_____
Ineficacia	(Sumatorio ítems 13 a 16) / 4 =	_____

³ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Marisa Salanova, Susana Llorens, Eva Cifre Y Equipo de Investigación WoNT_ Prevenció Psicosocial, Universitat Jaume I de Castellón. Reproducción expresamente autorizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

04

Plataformas digitales y gestión de la prevención GIG

Introducción

Durante toda esta guía hemos advertido las peculiaridades que ofrece la relación en la que se encuentra inmerso el Smart Worker y ahora vamos a poner el foco cuando esa actividad laboral o prestación de servicios se realiza a través de una plataforma digital. Estamos ante una relación triangular entre la plataforma que organiza los servicios del trabajador, el propio trabajador y el cliente.

Las condiciones en las que el Smart Worker efectúa su trabajo han sido objeto de controversia desde muy diversas perspectivas: la primera, la de la propia determinación del responsable, cuestión que en materia de Prevención de Riesgos Laborales es clave. La segunda, las condiciones en sí mismas, elemento que depende del tipo de trabajo a realizar y de las condiciones pactadas del sometimiento a un ámbito laboral o extralaboral.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan su servicio a través de las plataformas han sido objeto de discusión en el mismo momento de la aparición de estas nuevas formas de organización del trabajo.

Todo ello se vierte sobre el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo junto con otras cuestiones básicas que dificultan aún más la aplicación de criterios clásicos en esta materia. Por ejemplo, el carácter esporádico del trabajo –*gig economy*– supone una dificultad adicional para realizar políticas sostenibles en materia de Prevención de Riesgos Laborales en lo que podemos denominar “la prevención gig”.

La situación actual no ha dejado de generar controversia en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin duda, de la mano y totalmente enlazada con el conflicto acerca de la laboralidad o de la relación del Smart Worker.

4.1 La determinación de las reglas de Prevención de Riesgos Laborales aplicables al Smart Worker

En un ámbito que circunda la prestación de servicios del Smart worker, son dos los elementos que determinarán el ámbito jurídico, las obligaciones, derechos y deberes del Smart Worker y de aquel que utilice sus servicios en el segmento de la Prevención de Riesgos Laborales:

- La naturaleza jurídica de la relación del Smart Worker con la entidad que utilice o conduzca sus servicios.
- El tipo de actividad realizada.

La consideración legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales del Smart Worker depende directamente de uno de los aspectos que con mayor profundidad se ha analizado en esta Guía: la naturaleza jurídica de la relación que une a éste con la entidad sea cual sea su apariencia formal y tecnológica, a través de la cual se realiza su prestación de servicios. Si la relación que une al Smart Worker con la entidad a través de la cual presta servicios es calificada como mercantil, las peculiaridades propias del ámbito preventivo serán diferentes.

La esfera de derecho y obligaciones del Smart Worker variará en función de su condición de:

- Trabajador autónomo.
- Trabajador autónomo dependiente.
- Trabajador asalariado.

Ello conforme a las categorías jurídicas que actualmente existen en nuestro ordenamiento jurídico.

Un elemento previo adicional, es el de la vinculación de la actividad desempeñada por el Smart Worker al ámbito no solo obligacional, sino también técnico a cumplir, puesto que en muchos casos determina la aplicación de un conjunto técnico jurídico específico.

Según los documentos internacionales “las actividades más habituales de este tipo se encuentran en el transporte y la entrega de productos y servicios a domicilio. En estos casos se usan aplicaciones para conectar la demanda con el suministro de mano de obra, generalmente dentro de una zona geográfica delimitada.”⁴ Se descartan, a través de esta consideración del ámbito de actividad, la aplicación de normativas específicas tan importantes para un sector de los trabajadores autónomos como es la normativa de construcción, donde, se regula con mayor precisión las obligaciones y derechos del trabajador autónomo, así como las obligaciones de los sujetos que le contratan a fin de la prestación del correspondiente servicio.

4.2. El Smart Worker como trabajador autónomo. La respuesta del Ordenamiento sobre Seguridad y Salud.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, supuso un revulsivo importante para todos los sectores por ella implicados, tanto para trabajadores, como para los poderes públicos.

El concepto del cual parte la legislación preventiva, a excepción de la normativa sobre seguridad y salud en las obras de construcción, del trabajador autónomo, es un concepto prestado de la normativa de Seguridad Social. El trabajador autónomo de la LPRL era el trabajador autónomo del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y ahora es el trabajador del Estatuto del Trabajador Autónomo aprobado por Ley 20/2007, de 11 de julio⁵

Una lectura de los preceptos que conciernen al trabajador autónomo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo, a excepción del RD 1627/199R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas en materia de Seguridad y Salud en las obras de construcción, descubre que su consideración parte de la precaución por las consecuencias que pudieran tener sus intervenciones y presencia en el lugar de trabajo.

La primera norma que en nuestro país establece con rango de Ley obligaciones en materia preventiva para el trabajador autónomo es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. De este modo:

- El trabajador autónomo deberá informar de los riesgos que su trabajo acarrea a los sujetos con él concurrentes al centro o lugar de trabajo (art. 24.1).
- El trabajador autónomo deberá seguir las instrucciones impartidas por el empresario titular del centro de trabajo en materia de situaciones de emergencia, riesgos en el lugar de trabajo y medidas preventivas.

⁴ Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo 15-17 de febrero de 2018, OIT, p. 1. “Labour services provided by digital labour platforms can be broadly distinguished as services performed digitally (i.e. micro tasks, clerical and data entry, etc.) or services performed on-location (i.e. transport, delivery, housekeeping, etc.). On average half of the overall platform workers perform both digital and on-location services.” Pesole, A., Urzì Brancatì, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., *Platform Workers in Europe*

Evidence from the COLLEEM Survey, JRC Science for policy report, European Commission, p. 4

⁵ Arts. 1º y 2º.

4.3. La regulación reglamentaria de la obligación del trabajador autónomo de coordinarse.

El R.D. 171/2004, de 30 de enero por el cual se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales establece como eje del autónomo concurrente con otros autónomos o empresa en un mismo centro de trabajo: El deber de cooperación surge existan o no relaciones jurídicas entre ellos –art. 4.1-

Deber de seguimiento de las instrucciones.

La información e instrucciones provenientes del empresario titular del centro de trabajo deben tener una utilidad clara. El trabajador autónomo concurrente deberá asumir tanto la información como las instrucciones recibidas (art. 9 del RD).

En el art. 8 del Estatuto del Trabajador Autónomo, se referencia la obligación de la empresa principal de vigilancia y control y la de suministro de información y adecuación del mismo en caso de utilización de producto o maquinaria del empresario contratante

Completando la LPRL, el art. 8 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo establece ciertas notas específicas respecto al marco jurídico preventivo del trabajador autónomo. Por un lado, reitera la necesidad de respeto de las normas sobre coordinación ya reseñadas en la LPRL y en el RD de desarrollo –núm. 3 del art. 8) ETA- y, por otro, establece un cuerpo diferente en el establecimiento de las reglas de Seguridad y Salud del trabajador autónomo. En ese sentido y en relación con el empresario principal:

- Establece obligaciones de vigilancia y control para las empresas que contraten al trabajador autónomo cuando se constituyan en el empresario principal del trabajador autónomo (definido como aquel que contrate “la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo”)

- Imponiendo las obligaciones propias del fabricante, importador o suministrador al empresario que contrate al trabajador autónomo cuando “los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa. En este caso, el empresario que contrata al trabajador autónomo asumirá las consignadas del último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es decir asegurará el suministro de la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado, asegurando la efectividad de la maquinaria y sus mecanismos de protección, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Derecho a la paralización o suspensión de la actividad.

De una forma similar a la que posee el trabajador asalariado por mor del art. 21 LPRL, El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud (arts. 8. 7º y 16 1º e) referido éste último a los trabajadores autónomos dependientes que considera como causa debidamente justificada de interrupción la actividad profesional la concurrencia de riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo).

El estatuto del trabajador autónomo (ETA) asigna a la Administración Pública un papel importante a la hora de hacer efectivo la Prevención de Riesgos Laborales del trabajador autónomo. De este modo, los dos primeros números del artículo 8 del citado texto legal reseñan lo siguiente:

- La Administración Pública tendrá “un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.”

- La Administración Pública deberá promover “una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades del trabajador autónomo.

La preocupación por la seguridad y salud del trabajador autónomo es uno de los ejes de la estrategia política preventiva de este país y como tal aparece reflejado en el documento de *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*⁶.

Las líneas de acción y análisis de las entidades gubernamentales especializadas en torno a este tema han ido preferentemente destinadas al ámbito de la coordinación preventiva como muestran los trabajos efectuados por el Grupo Constituido por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el 29 de junio del 2005, hasta el punto de constituir un Subgrupo para este tema específico. Los otros aspectos en los que se ha centrado el Grupo de Trabajo mencionado son la formación y la información, fomentado lo que se denomina la autoprotección.

La delegación del rol de la Administración Pública en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De este modo, el Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social;

- el diseño y llevanza a cabo implicados de programas de asesoramiento sobre la aplicación de los medios de coordinación existentes para la prevención de los riesgos laborales,
- la promoción del programa Prevención10.es, consistente en una plataforma que ofrece asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales. Este servicio público facilita, no solo el cumplimiento en materia de coordinación de actividades empresariales a los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo, sino que también pone a disposición de todas las personas interesadas, numerosa información práctica sobre prevención de riesgos laborales, con el claro objetivo de fomentar la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

El Smart Worker como trabajador autónomo dependiente. La respuesta del Ordenamiento jurídico de Seguridad y Salud.

Desde el punto de vista estrictamente de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la regulación es común a la establecida para el trabajador autónomo como grupo global. Se le aplican al trabajador autónomo dependiente las reglas ya advertidas en el apartado anterior.

La propia naturaleza específica de la relación y su singular situación de dependencia expresada claramente en la norma (conforme al art. 11 ETA aquellos que “dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.”) no acarrea demasiadas especialidades normativas en materia de Seguridad y Salud.

No obstante, la normativa preventiva, no es el estándar que debe regir las relaciones entre el Smart Worker y la entidad que vehiculice sus servicios. Más allá de esa referencia normativa en el caso de los trabajadores autónomos dependientes, es conveniente que se lleve a cabo por aquella una adecuada política preventiva que desarrolle de forma útil, completa y práctica aspectos tales como la información, formación y cumplimiento efectivo de las pautas de seguridad adecuadas para llevar a cabo un trabajo seguro.

4.4. El Smart Worker como trabajador asalariado

La atribución al Smart Worker de la condición de trabajador asalariado, simplifica la problemática en torno a la materia de Prevención de Riesgos Laborales.

⁶“Los colectivos anteriores, así como los trabajadores de empresas de trabajo temporal y los autónomos, deben ser objeto de un análisis específico para mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo” *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid abril del 2015, p. 18.

Existen numerosas normas, artículos, ensayos, sentencias y todo tipo de reflexiones a través de las cuales se describen y detallan los derechos del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

El derecho a una protección efectiva y material, determina que la persona física o jurídica que pone a disposición de la plataforma al empleado, asume el deber de formar e informar al mismo, de su vigilancia de la salud, de la entrega y control de uso de los equipos de protección personal, de cumplir la especial regulación en el supuesto de trabajadores sensibles, maternidad y menores, de asegurar una igualdad en las condiciones de trabajadores a tiempo completo indefinidos y parciales, de entregar equipos de trabajo adecuados y seguros y de mantenerlos correctamente.

La naturaleza real del trabajo desempeñado por los Smart Worker añade dificultades fácticas a la aplicación de la normativa preventiva. Dificultades que vienen dadas por el tipo de actividad llevada a cabo y que son comunes a otros asalariados

Por ejemplo, en muchos casos

- No tenemos un centro concreto, con lo que la labor del prevencionista es más complicada.
- La formación, el adiestramiento en conductas y comportamientos saludables adquieren un carácter esencial puesto que “El trabajador estará sólo en casi todo momento y en lugares diversos, así que debe ser capaz de conocer qué le puede perjudicar.” Ejemplos como en los riesgos posturales en función de lo que se tenga que realizar en un aeropuerto, en un tren, en una cafetería...o incluso como se gestiona la prevención si el trabajador acude con regularidad a un espacio “coworking”, es claro que se depende del trabajador para detectar las situaciones de riesgo a las que se somete.

Junto a estos factores específicos aparecen algunos, que pueden también ser comunes a otros trabajadores.

- Riesgos psicosociales, estrés,
- Riesgos derivados del uso de las nuevas tecnologías:

Otros aspectos a tener en cuenta son las aptitudes y características del trabajador que accede a la condición de Smart Worker. En muchos casos, son trabajadores jóvenes con escasa cualificación. Las estadísticas muestran que los trabajadores jóvenes tienen un nivel de siniestralidad laboral notablemente más alto y pueden mostrar una mayor dificultad para advertir la seriedad de los riesgos a los que se enfrentan, además de carecer de la experiencia y cualificación para afrontar con seguridad diversos riesgos.

La obligación de integrar la actividad preventiva en el seno de la empresa,

En un mundo global, donde la responsabilidad social corporativa, la imagen, la concepción del trabajador como stakeholder, como cliente interno, y verdadero grupo de interés en la empresa, son elementos que se resaltan continuamente. La integración de la actividad preventiva implica una evaluación de riesgos de todos los puestos y las acciones preventivas necesarias para eliminar o minimizar los riesgos existentes.

Esta integración se plasmará en el Plan de Prevención en el cual se debe constar:

- La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales. Se deberá detallar el procedimiento o protocolo de ingreso de trabajadores, de compra de productos, de entrada y servicios de proveedores, de formación e información, de control, información y notificación de incidentes y accidentes de trabajo, las actividades de mantenimiento y limpieza de centros y equipos de trabajo, etc. De forma, todos los procesos quedan detallados y contienen los aspectos preventivos de cada acción y decisión.

- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes. La empresa podrá elegir, si por número de trabajadores no está obligada a un Servicio de Prevención Propio, entre un Servicio de Prevención Ajeno o Interno (trabajadores asignados, servicio de prevención mancomunado) o una combinación de los dos modelos.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

No existen diferencias notables a destacar sino la dificultad derivada de la mayor flexibilidad y menor dependencia del trabajador asalariado Smart Worker, lo que seguramente determina que los procedimientos y pautas de actuación tienen que hacer un mayor hincapié en el ámbito de la conducta y el control de actuaciones que supongan un riesgo para el propio trabajador que por ignorancia o ausencia de precaución las lleva a cabo.

05

Accidente de Trabajo y enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo del Smart Worker

El empresario (o persona encargada en el organigrama preventivo) debe efectuar las labores de control e investigación, orientadas a determinar las causas que motivaron la existencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y adoptar medidas que eviten su reaparición en el futuro. Para ello, resulta esencial, recopilar la mayor información posible del accidente ocurrido, examinando el lugar de los hechos, hablando con testigos, etc. Con esta información, se analizará la secuencia de la cadena causal, analizando las causas básicas del accidente y se propondrán medidas correctoras.

La empresa debe de notificar a la Autoridad Laboral, a través de los medios oficiales disponibles (Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo -Delt@-) el parte de Accidente de Trabajo, la relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica y la relación de altas o fallecimientos de los trabajadores accidentados, así como la comunicación urgente de Accidente de Trabajo y, en su caso, la obligación de notificar enfermedades profesionales a través del sistema CEPROSS.

Esta dinámica opera con carácter general y por tanto aplica mecánicamente al accidente de trabajo o enfermedad profesional de un Smart Worker con régimen laboral.

5.1 Daño derivado del trabajo y el accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo para el Smart Worker dependiente con régimen laboral

El artículo 4.3. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el daño derivado del trabajo como *“las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.”* Esto es, una definición amplia y que recoge las diferentes variantes que pueden suponer una alteración física o mental del trabajador de una u otra manera.

Se hace necesario distinguir el daño derivado del trabajo del accidente de trabajo en sí mismo, toda vez que un accidente de trabajo, puede no tener relación con los riesgos del trabajo en sí sino con circunstancias ajenas al ámbito de prevención y protección de las empresas.

El accidente de trabajo, entendido como *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*, tal y como se define en el art. 156.1 de la Ley General de la Seguridad Social, excede el ámbito previamente referido del daño derivado del trabajo en la medida en que, en función de las circunstancias y a través de la jurisprudencia, ciertas lesiones que al inicio podrían no considerarse una consecuencia directa son consideradas como tal a través de la inclusión de la expresión *“con ocasión”*. Daño derivado del trabajo y accidente de trabajo no son conceptos, por tanto, intercambiables.

La presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo recogida en el art. 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social también resulta de aplicación para los Smart Workers *“si existe una lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*.

Se exigen tres requisitos para apreciar la existencia de accidente de trabajo:

- a) Lesión corporal
- b) Relación de causalidad entre dicha lesión y la prestación de servicios
- c) Trabajo por cuenta ajena.

Ahora bien, dicha presunción no constituye una presunción iuris tantum, por lo que admitirá pruebas en contrario. La empresa deberá probar la ausencia de nexo de causalidad lesión-trabajo de manera fehaciente y concluyente

En consecuencia, si el accidente de trabajo del Smart Worker ha tenido lugar dentro del horario laboral del centro de trabajo de adscripción del empleado y en los entornos de trabajo habitualmente utilizado (claramente en el caso del domicilio del trabajador) se debe de presumir por la Compañía la existencia de un accidente de trabajo, considerándose siempre como tal y tramitándose el parte y en su caso las prestaciones que puedan derivarse de tal contingencia profesional en ese sentido. Por el contrario, en el supuesto de que el accidente tenga lugar fuera del horario laboral o fuera de los entornos habitualmente utilizados para la prestación, corresponderá la carga de la prueba al Smart Worker de que el accidente ha tenido vinculación con la prestación laboral.

La presunción de laboralidad también alcanza a aquellas enfermedades que pueda contraer el Smart Worker producidas en tiempo y lugar de trabajo. La difuminación de los horarios de trabajo y de los lugares de prestación laboral del Smart Worker, sin embargo, puede abrir un factor de complejidad en la declaración de una enfermedad profesional contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena según el artículo 157 LGSS y que estén dentro del cuadro o lista del Anexo 1 del Real Decreto 1299/2006

5.2. Alcance del accidente de trabajo de los Smart Workers dependientes fuera de la oficina (elemento locativo) y en horarios de trabajo distintos a los de la oficina (elemento temporal)

La prestación de servicios por parte de un trabajador por cuenta ajena a través de la modalidad de Smart Working, constituye un reto respecto a la determinación del alcance de la aplicación del concepto de accidente de trabajo y a sus límites.

Los accidentes que pueden sufrir se dividen entre aquellos sufridos durante la jornada laboral y en las instalaciones de la empresa y entre aquellos accidentes sufridos dirigiéndose o volviendo de trabajo, in itinere.

Sin embargo, ¿qué sucedería si un Smart Worker sufriera un accidente en su domicilio, fuera del horario habitual, pero en cumplimiento de su jornada diaria? ¿Qué sucede si un Smart Worker contrae una enfermedad profesional por sustancias presentes en su domicilio y a las que se encuentre expuesto? ¿Y en el caso de que sufriera un accidente desplazándose de un cliente a otro en un contexto comercial? ¿Y si dicho desplazamiento se estuviera realizando fuera de la jornada laboral y sin encontrarse prestando servicios de manera efectiva?

Como se puede observar a través de las preguntas inmediatamente expuestas, frente a la relativa similitud y normalidad de los diferentes escenarios en los que un trabajador por cuenta ajena común puede sufrir un accidente, el Smart Working presenta de inicio, dados sus múltiples escenarios y variables, una aproximación que debe ser en todo caso casuística y para la cual serán necesarios una serie de principios generales a aplicar.

5.3. Accidente de trabajo del Smart Worker que tengan la condición de trabajador autónomo o trabajador autónomo dependiente y régimen de cotizaciones y cobertura de prestaciones.

En el caso del Smart Worker que tengan la condición de trabajador autónomo o trabajador autónomo dependiente el concepto de accidente de trabajo es más limitado, no incluyéndose los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo.

En cuanto a la cobertura, la acción protectora del Régimen de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos comprende, en todo caso, la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo y las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

Herramienta práctica 6: Protocolo de gestión de un accidente de trabajo de un Smart Worker

Protocolo de actuación en caso de Accidente de Trabajo

Cuando tiene lugar un Accidente de Trabajo aún en la modalidad de trabajo de Smart Working es necesario tener previsto de antemano cuáles son los pasos a seguir para minimizar el posible impacto en la empresa. En este protocolo se detallan, con carácter general, las primeras actuaciones que deberán llevarse a cabo.

En caso de producirse un accidente en cualquier lugar o instalación propiedad de la empresa, se personarán de manera inmediata funcionarios del Cuerpo Nacional de la Policía, así como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dichos funcionarios llevarán a cabo una investigación de los hechos ocurridos en la que la empresa está obligada a colaborar. El protocolo que se indica a continuación deberá ser seguido por personas previamente designadas por la empresa (responsable de Prevención de Riesgos Laborales, recursos humanos, departamento jurídico, etc.) en colaboración con los delegados de prevención si los hubiere.



	ACTUACIONES
1. Primeras llamadas Deberán contactar de forma inmediata con los servicios y personas que puedan dar atención tanto a la víctima del accidente como a la empresa.	• Contactar de manera inmediata con el servicio médico de emergencias (SAMUR) y, si fuese necesario, con la Policía. • Contactar con los abogados externos para comunicar los hechos ocurridos. Si no fuera posible localizar a las personas previamente designadas, solicite que con carácter de urgencia se pongan a disposición de la empresa un abogado laboralista y otro penalista. • Contactar con el Servicio de Prevención de la empresa.
2. Preservación de la prueba Es fundamental que en el espacio de tiempo que transcurra entre el accidente y la llegada de la Policía no se modifique el estado de las cosas, salvo cualquier actuación relacionada con asistir a la víctima del accidente.	Persónese en el lugar del accidente, pregunte si alguien ha tocado o modificado algo: - Si es así, identifique a la persona o personas que hayan alterado el escenario del accidente y asegúrese de que estén disponibles para hablar con la Policía. En cualquier caso, dé instrucciones precisas a las personas presentes para que no modifiquen el escenario del accidente. En el supuesto de causa mayor y ante una imperiosa necesidad de alterar el escenario del accidente, fotografíe dichas modificaciones para poder aportarlas al procedimiento y asegúrese de que están presentes más de una persona en el proceso.

	ACTUACIONES (CONTINUACIÓN)
3. Recopilar información y documentación Una vez hechas las llamadas necesarias y habiendo colaborado en la conservación de pruebas, es importante recopilar internamente toda la información que se tenga respecto del trabajador accidentado y de la actividad desarrollada, así como la identificación de las personas que: • hayan sido testigos de los hechos • tengan relación jerárquica con el trabajador y/o responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales.	Contacte con el departamento de recursos humanos o responsable para que identifiquen y recopilen la siguiente documentación básica relativa al trabajador accidentado: a) contrato de trabajo; b) justificantes de la formación en materia preventiva impartida al trabajador; c) Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto, la evaluación del riesgo del puesto de trabajo y la actividad desarrollada por el trabajador y medidas preventivas; d) equipos de trabajo y de protección individual, incluyendo justificantes de entrega de los mismos; e) certificados médicos emitidos por el Servicio de vigilancia de la salud; • Si el trabajador pertenecía a una empresa contratista, es imprescindible obtener la documentación relativa a los servicios contratados (Ejemplo: Contrato de arrendamiento de servicios suscrito con la empresa contratista) y a la coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ejemplo: Medios de prevención, medidas de emergencia, etc.). • Identifique con nombres, apellidos y puesto de trabajo a las siguientes personas: Testigos, superiores jerárquicos del trabajador y personas responsables en materia de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo a los delegados de prevención. Mantenga una entrevista con ellos para aclarar los hechos.
4. Gestión con la Policía Los funcionarios de Policía se personarán para realizar una investigación de los hechos ocurridos, incoando el correspondiente atestado. Obtendrán fotografías, redactarán los hechos e identificarán y entrevistarán a las personas que consideren relevantes. En caso de fallecimiento del trabajador, también se personará el Juez de guardia. La información del atestado se enviará al Juzgado correspondiente, incoándose el procedimiento penal.	La Policía deberá estar acompañada en todo momento por un representante de la empresa durante su visita. • Solicite información respecto a la comisaría a la que pertenezcan los funcionarios de Policía. • Recoja en un documento las actuaciones de los funcionarios de Policía durante su investigación. • En caso de que los funcionarios de Policía opten por tomar declaración a los intervinientes del accidente, los abogados externos deberán asistir al declarante, ya sea en comisaría o en el lugar de los hechos. En concreto, identifique a las personas con las que hablan dichos funcionarios, si es posible, recoja lo que estas personas declaran, así como la información / documentación que se les solicita.

	ACTUACIONES (CONTINUACIÓN)
5. Gestión con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Con carácter general, cuando tiene lugar un Accidente de Trabajo, la Inspección de Trabajo informa a la Autoridad Laboral sobre dicho accidente y el cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Además, también elabora informes a petición de los Juzgados de lo Social en supuestos de demandas relativas a Accidentes de Trabajo.	El inspector deberá estar acompañado en todo momento por un representante de la empresa durante su visita. También está autorizado a hacerse acompañar por los trabajadores o sus representantes y por peritos o técnicos de la empresa o habilitados oficialmente (Ejemplo: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u organismo autonómico análogo). • Colabore en todo momento con el inspector y no obstruya su trabajo. La obstrucción a la labor inspectora constituye una infracción administrativa, sujeta a sanciones económicas, y es un factor muy negativo a la hora de valorar el cumplimiento, por parte de la empresa, de sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales y las posibles responsabilidades legales derivadas del Accidente de Trabajo. • Tenga preparados y a disposición del inspector la documentación básica relativa al trabajador accidentado que se relaciona en el punto 3. • Recoja en un documento interno los detalles de la visita de la Inspección: Personas a las que se dirige, contenido de las entrevistas, si fuese posible, y la documentación solicitada. Ofrezca al inspector los datos de contactos de un representante de la empresa a los efectos de posible información / documentación adicional que se requiera de la empresa, así como futuras comparecencias (en las cuales deberían participar también los abogados externos).
6. Parte de Accidente de Trabajo e investigación interna del mismo Tras la visita de la Policía y de la Inspección de Trabajo, la empresa debe preparar y comunicar a la Entidad Gestora o Mutua con la que tenga concertadas las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, un parte de accidente en el que conste: • la existencia de dicho Accidente de Trabajo, • la forma en que se produjo, • el lugar y las consecuencias del mismo. Asimismo, la empresa deberá realizar una investigación interna sobre el accidente y preparar un borrador de informe en el que se recojan los hechos ocurridos, las conclusiones alcanzadas y las medidas a adoptar por parte de la empresa. El Servicio de Prevención también deberá realizar un informe con ocasión del Accidente de Trabajo.	Recopile toda la información obtenida tras seguir el presente protocolo. • Prepare y comunique el parte de accidente dirigido a la Entidad Gestora o Mutua. Si es posible, los abogados externos deberían revisar previamente la información contenida en el parte, sobre todo lo relativo a la forma en que se produjo el accidente. • Prepare un borrador de informe interno de investigación relativo al accidente en el que se incluya una descripción de los hechos acontecidos y un apartado de conclusiones, así como, si fuese necesario, un apartado de medidas a adoptar. • Solicite al Servicio de Prevención copia de su borrador de informe y haga comentarios a dicho informe. Envíe dicho borrador de informe a los abogados externos que hayan asistido a la empresa durante esta primera fase para sus comentarios. • Asegúrese siempre de que dichos informes son concordantes. • Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos accidentes ocurridos en el centro de trabajo o por desplazamiento en jornada de trabajo que provoquen el fallecimiento del trabajador, que sean considerados como graves o muy graves o que afecten a más de cuatro trabajadores, la empresa deberá comunicar, en el plazo máximo de 24 horas, este hecho a la Autoridad Laboral de la provincia donde haya ocurrido el accidente. En la comunicación deberá constar la razón social, domicilio y teléfono de la empresa, nombre del accidentado, dirección completa del lugar donde ocurrió el accidente, así como una breve descripción del mismo.
7. Próximos pasos a seguir Tras un Accidente de Trabajo se iniciará, con casi total probabilidad, un procedimiento administrativo sancionador, un procedimiento de recargo de prestaciones, un procedimiento de reclamación de daños y perjuicios y, probablemente, un procedimiento penal. Será necesario fijar las líneas defensivas comunes para coordinar la defensa en sede penal y laboral.	Identifique a sus interlocutores con los abogados externos de la empresa. • Fije una reunión con ellos para analizar la situación y determinar los próximos pasos a seguir

06

Responsabilidades empresariales y Smart Working

6.1. Responsabilidades empresariales y de Smart Workers

Cuadro de responsabilidades del empresario y trabajadores en materia de PRL

EMPRESARIOS			
RESPONSABILIDAD	SANCIÓN	NORMATIVA	ÓRGANO SANCIONADOR
Administrativa (incumplimiento de normativa PRL)	Económica (multa). Suspensión y cierre. Recargo de prestaciones. Recargo de primas Inhabilitación.	Ley PRL. Regulación específica PRL. LISOS. LGSS. Convenios colectivos.	Inspección de Trabajo (propuesta de sanción). Autoridad Laboral Órgano competente Comunidad Autónoma. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
Civil (no haber previsto riesgos que se han materializado y producido daños a trabajador o terceros)	Económica (multa). Indemnización por daños y perjuicios	Código civil.	Órgano judicial.
Penal (delitos y faltas)	Económica (multa). Privación de libertad.	Código penal.	Órgano judicial.
TRABAJADORES			
RESPONSABILIDAD	SANCIÓN	NORMATIVA	ÓRGANO SANCIONADOR
Disciplinaria	Amonestación verbal y escrita, despido (según régimen disciplinario).	Estatuto de los Trabajadores. Convenio Colectivo.	Empresario
Administrativa		LISOS	Inspección de Trabajo (propuesta de sanción).
Civil	Económica (multa). Indemnización por daños y perjuicios.	Código Civil.	Órgano judicial.
Penal no aplica delito contra los derechos de los trabajadores)	Económica (multa). Privación de libertad.	Código Penal.	Órgano judicial.

Cuadro de compatibilidad de los tipos de responsabilidad

Responsabilidad	Civil	Penal	Administrativa	Seguridad Social
Civil	-----	Compatible	Compatible	Compatible
Penal	Compatible	-----	Incompatible	Compatible
Administrativa	Compatible	Incompatible	-----	Compatible
Seguridad Social (Recargo de prestaciones)	Compatible (con excepciones)	Compatible	Compatible	-----

Régimen de compatibilidades: La responsabilidad administrativa es incompatible con la penal y la responsabilidad administrativa es compatible con la civil y el recargo de prestaciones (artículo 42.3 LPRL).

6.2. Obligaciones del Smart Worker y trascendencia de la imprudencia del Smart Worker en la responsabilidad empresarial.

El Smart Worker, en tanto en cuanto también trabajador, es englobable en un sujeto tan protegido como obligado por la legislación preventiva.

El precepto fundamental en esta materia es el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El artículo citado, bajo el título “obligaciones de los trabajadores”, determina en su número primero como mandato general lo siguiente:

“Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.”

A la hora de analizar este mandato, ha de destacarse:

La vinculación de la obligación del trabajador de velar por el cumplimiento de las normas preventivas a sus “posibilidades”, “su formación y las instrucciones del empresario”. La referencia “posibilidades” está ligada a aspectos tales como la posición del trabajador en la empresa, en su estructura jerárquica. No puede exigirse el mismo nivel obligacional a un peón que a un encargado o que a un director de producción, aún siendo todos trabajadores para la legislación preventiva. Igualmente, relacionado con este aspecto, pero también a la mención “formación” está la cualificación profesional, académica del trabajador. A mayor cualificación, si está relacionada con el proceso productivo, mayor exigencia. La formación por sí sola es un parámetro esencial.

Respecto de las obligaciones específicas del Smartworker en materia preventiva, el artículo 29 de la Ley de PRL 31/1995, contiene un relato sucinto de las concretas obligaciones en las que ese mandato se descompone. Obligaciones que como se reitera se exigirán “con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario”.

- **El uso adecuado de los equipos de trabajo.**

Conforme al número 1º del artículo 29.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todo trabajador está obligado a: *“Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.”*

El incumplimiento de esta obligación es uno de los más habitualmente reflejados por nuestros tribunales, especialmente respecto a equipos de trabajo que requieren un cuidado y cualificación específicos para tareas en las cuales la actividad del operario puede afectar a otros.

- **El uso correcto de los medios de protección. La prohibición de la anulación de los sistemas de seguridad.**

El número segundo del artículo 29.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se dice *“utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.”*

Complementariamente, el número tercero del mismo precepto, explicita como obligación del trabajador: *“No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.”* En el caso del smartworker, la manipulación no supervisada de aparatos electrónicos como pantallas o ordenadores podría ser la situación más ilustrativa.

El artículo 17.2 ha sido desarrollado reglamentariamente por el artículo 10 del Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, conforme al cual *“(…) los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:*

- a) Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.*
- b) Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.*
- c) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.”*

El Real Decreto 773/1997 es una de las escasas normas que contienen obligaciones para los trabajadores fuera de algunas menciones a la obligación de prestarse a la vigilancia de la salud, resultando de plena aplicación al Smart Worker, el uso del medio de protección personal, así como su adecuado mantenimiento no es extraño a la conducta del trabajador, a sus actos de voluntad.

El Smart Worker tiene unas importantes obligaciones de cooperación. Todas ellas reflejadas en el artículo 29.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

En este sentido, los números cuatro y seis del citado artículo 29.2 nos ilustran sobre el deber del Smart Worker de cooperar en el ámbito de la seguridad y salud. Así, el Smart Worker tendrá que:

- “Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.”*
- “Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.”*

La cooperación del Smart Worker en el seno de la empresa, puede ser articulada por la dirección de la misma a través de ciertos procedimientos y protocolos que encaucen y simplifiquen la forma en que se lleve a la práctica la misma. El trabajador deberá poder hacer propuestas de perfeccionamiento de las tareas en aras de una mayor seguridad y también notificar no solo aquellos sucesos de los que tal vez el sea el único testigo, sino también, aquellas situaciones en las que pudiera percibir la existencia de una situación de riesgo. El sistema de partes internos es un vehículo adecuado para dar cumplimiento a esta faceta de la deuda de seguridad que recae sobre el trabajador.

Ahora bien, ¿qué sucedería en el caso de incumplimiento por parte del smart worker de sus obligaciones en materia preventiva?

De acuerdo con el artículo 29.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

“El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (...).”

Por tanto, para que sea procedente el ejercicio de la sanción disciplinaria no es requisito imprescindible que, en este caso el Smart worker, cause un daño –tal dato tal vez agrave la consideración de la conducta-, sino tan solo que concurra en la conducta irregular.

La referencia al artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores deja en consecuencia en manos de la empresa el ejercicio del poder disciplinario sobre aquel Smart worker incumplidor de sus obligaciones en el ámbito preventivo. Sólo la empresa puede sancionar, a salvo de la represión penal, al Smart worker incumplidor. A la Administración Laboral, le está vedado sancionar al trabajador que es, a efectos de su actuación coactiva, un sujeto protegido y no obligado por la norma.

Respecto al régimen jurídico aplicable, la lectura del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y de las diversas Sentencias de nuestros tribunales, nos sitúan ante el esencial papel que en materia sancionadora juegan los Convenios Colectivos. Son éstos los que tipifican, califican como infracción, una determinada conducta.

También son los Convenios Colectivos los que califican tal infracción, en función de su gravedad, en leves, graves y muy graves. Y, por último, también son los Convenios Colectivos los que establecen la sanción correspondiente a cada clase de infracción. De este modo, una conducta similar puede considerarse como infracción leve para un trabajador encuadrado en un Convenio Colectivo determinado y grave o muy grave para otro operario afectado por un Convenio Colectivo distinto.

Respecto de las consecuencias de la imprudencia del trabajador sobre la responsabilidad empresarial, las referencias normativas son tres:

- La primera se contiene en la norma eje del Derecho preventivo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: El primer inciso de su artículo 15.4: “La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.”
- La segunda también de singular importancia en cuanto que ha determinado el nacimiento de una interesante jurisprudencia en torno a su interpretación, se encuentra dentro de un cuerpo jurídico que no propiamente perteneciente al ordenamiento preventivo sino al de Seguridad Social. El artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, en sus números 4 y 5. El primero exime de la calificación de accidente de trabajo a aquel suceso que sea debido a “dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado.” –artículo 115. 4 b)-. Por el contrario, el segundo incluye dentro del concepto de accidente de trabajo aquel evento originado por “la imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.”
- La más reciente, el art. 96 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social: «2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o la confianza que éste inspira».

En el ámbito de la sanción administrativa, la imprudencia o negligencia del trabajador o smart worker habitualmente solo se tendrá en cuenta cuando la sanción derive de una actuación inspectora motivada en la investigación de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. En los demás supuestos de actuación sancionadora, es difícil apreciar el juego de esta circunstancia, ni siquiera en los supuestos de no uso de protección personal.

- **Supuestos de anulación de la sanción administrativa o del recargo de prestaciones por concurrencia de imprudencia del trabajador en la producción del accidente.**

La acreditación de una imprudencia temeraria del Smart Worker puede conllevar la no apertura de un expediente sancionador o una vez abierto la anulación del mismo.

- ***Los efectos de la imprudencia del Smart Worker en la responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.***

El ámbito de la responsabilidad civil es uno de los que menos se discute los efectos de la negligencia del trabajador sobre la responsabilidad del empresario u otros sujetos –encargados, técnicos, profesionales-, sosteniéndose la doctrina de la “conurrencia de culpas”, rebajando la cuantía de la indemnización e incluso eliminando tal responsabilidad cuando la imprudencia del trabajador es de tal calibre (imprudencia temeraria) que se constituye en la causa eficiente del accidente laboral. Sin embargo, la última línea jurisprudencial concede a la imprudencia del trabajador un peso mucho menos relevante que la tradicional jurisprudencia social en el ámbito de la indemnización por daños y perjuicios derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. De esta forma, La exoneración de culpa empresarial se producirá, tan solo, y aquí el cambio de rumbo es substancial, cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario, o bien, cuando no exista una infracción relacionada con la producción del daño al modo del recargo de prestaciones.

07

Mejores prácticas empresariales en Smart Working y gestión de riesgos laborales

Cinco preguntas concretas para una reflexión sobre la tendencia del Smart Working en España y para la gestión de los riesgos laborales en los nuevos entornos de trabajo.

Con el objetivo de profundizar en el Smart Working , esta vez desde el punto de vista de los protagonistas y de las mejores prácticas empresariales, se solicitó a destacados directivos su opinión acerca de distintos aspectos del Smart Working en su sector y compañía: tendencias, impactos, relevancia, etc. y, especialmente, sobre la gestión de los riesgos laborales específicos de los Smart Workers. Las respuestas quedan recogidas literalmente en las siguientes páginas:

7.1 ALTRAN INNOVACIÓN (Alicia Sánchez Ruiz, Chief People Officer)

- Sector: Consultoría / Ingeniería /IT
- Plantilla: 4.000 empleados
- Convenio Colectivo aplicable: Consultoría
- Jornada anual: .1788
- Política de teletrabajo: SÍ / NO
- Política de Smart Working: SÍ / NO

1. ¿Qué claves puede destacar en la política corporativa de Smart Working o Trabajo Flexible en su Compañía? (espacios; tecnología; flexibilidad temporal; conciliación; prestación laboral remota; etc.)

Supone centrarse en los resultados y en la productividad, buscando la eficiencia y la optimización de tiempos y espacios para los profesionales y para la empresa. El qué y el cómo gana terreno al dónde y se favorece sin duda la colaboración, el intercambio y la política de confianza.

Buscamos mejorar la eficiencia de las actividades; centrarse en lo que hay que conseguir antes que en los procesos; alcanzar las aspiraciones de los profesionales por encontrar equilibrio en la vida profesional y personal; reducir los costes de mantenimiento de la infraestructura organizacional; promover un ámbito de colaboración e innovación; y reducir la huella medioambiental de las actividades.

Supone dejar claro los objetivos de trabajo, los entregables, asegurar que la tecnología en remoto puede funcionar de la misma forma que en las oficinas, que el entorno se realiza de manera correcta y adecuada y que no se descuida la interacción humana que tanto se necesita en los procesos de organización y de trabajo.

No es un concepto de trabajo en remoto constante, sino que le acompaña la flexibilidad horaria, la conexión razonada y razonable y el seguimiento presencial/en distancia para ir asegurando el desarrollo del trabajo.

2. ¿Cuáles considera, en su opinión, que son las principales ventajas, beneficios y, en su caso, resistencias en su sector y en su compañía para la implantación del Smart Working?

Las principales ventajas tienen que ver con la motivación y el engagement de las personas, engancha un modelo en donde se es capaz de poner a la persona en el centro, los proyectos son parte del desarrollo de una persona, pero sentir que lo puedes hacer de una manera flexible y atendiendo a las necesidades de todos, generan compromiso y orgullo de pertenencia y de participación.

En nuestro sector la resistencia la provoca el modelo de negocio, en el mundo de la consultoría el trabajo que realizas para un cliente y que el cliente paga por ello, necesita mucha presencia y proximidad que a veces no se conjuga tanto con los principios del Smart Working. Se necesita tiempo de confianza para que se adquiera un modelo de delivery diferente y en ese camino cliente y empresa hemos de ir de la mano.

También tenemos que romper las barreras de la cultura del presencialismo y de calentar la silla sobre todo por las tardes, porque lo de madrugar cuesta más, y ese cambio cultural requiere de una transformación lenta pero segura los menos confiados van aprendiendo por la eficacia de los resultados y por corroborar que “no pasa nada” pero para ello no se puede imponer de manera brusca porque son muchos años de hábitos diferentes en el modelo de relación y de trabajo en las empresas españolas.

Creo que la paciencia es una gran compañera en este viaje porque hoy el profesional quiere respeto, quiere libertad, quiere espacio para su trabajo basado en unos principios que no son los que hemos tenido tradicionalmente en las empresas, y la adaptación a este entorno marcará la diferencia en el proceso de “enamoramiento” de nuestro talento al proyecto profesional.

3. ¿Crees que el Smart Working va a cambiar la forma de trabajar y la forma de hacer negocios en su compañía? En caso afirmativo: ¿hasta que punto? ¿En su opinión el trabajo flexible o Smart Working debería ser un derecho de los trabajadores o una opción de las compañías?

El Smart Working ya está cambiando la forma de trabajar, ese proceso de autogestión y de autonomía hacer que las personas maduren con más rapidez en el entorno laboral y se busquen los resultados y la eficacia de los mismos por encima de las horas que se está en la oficina. Aquí es importante también desarrollar al gestor del Smart Working que deberá poner sobre la mesa habilidades distintas con sus equipos. También se está produciendo una manera de enfocar y reenfocar el modo de hacer negocios diferente, se va imponiendo un modelo de relación y acercamiento a los clientes basados en sus necesidades continuas y en “construir” lo que necesita desde cualquier lugar. Lo importante no va a ser el catálogo de soluciones que te proponen sino cómo construimos juntos lo que necesitas, y este paradigma de partnership se va a desarrollar en un entorno también de Smart Working.

Yo nunca lo convertiría en un derecho, pero sí en una opción real y posible si la empresa lo quiere y el profesional también, hay momentos vitales en la vida de la persona que hace que no siempre esta modalidad sea la mejor o incluso etapas diferentes en el desarrollo de actividad dentro de la empresa. Lo importante es saber que siempre existe el marco laboral Smart Working en donde se desarrolla una misión y una actividad profesional, unas veces en remoto, otras en formato presencial, siempre con flexibilidad horaria y con responsabilidad de ejecución.

4. ¿Existe una política de prevención de riesgos laborales específica para los Smart Workers en su compañía? ¿Cuáles son los principales riesgos laborales que se evalúan para los Smart Workers? ¿Y las principales medidas preventivas?

Existen unas reglas y recomendaciones generales en todo lo relacionado con Salud y Seguridad (antiguo PRL en mi empresa) a la que le acompaña unas dotaciones básicas, a saber.

Línea ADSL, silla, teclado, ratón, pantalla externa (TFT).

Plano de la casa marcando la habitación en la que trabajan, debe ser un sitio específico. Enviaré fotos de su puesto de trabajo desde distintos ángulos.

Firman consentimiento para que, si lo consideran, acceda a su domicilio PRL.

Las notas de gastos y de tiempos se gestionan de manera digital pero también presencial si es necesario.

Entrega de una guía y normas generales que ayudes en los temas relacionados con ergonomía y prevención y salud.

Muy pocos trabajadores son full time trabajadores en remoto con lo que como es una medida 2x3 o 3x2 hay muchos tiempos que se siguen desarrollando en las sedes, oficinas o clientes.

Los principales riesgos tienen que ver con posturas, iluminaciones y lugares adecuados para realizar el trabajo.

5. ¿Qué recomendaciones más importantes en materia de prevención de riesgos laborales se dan a los Smart Workers en su compañía?

Son varias, pero es muy importante ayudar a instrumentalizar en la gestión de personas en remoto favoreciendo el trabajo responsable pero también la desconexión. Tener unas recomendaciones relacionadas además con ergonomía pueden evitar problemas posteriores relacionados con trabajos con ordenadores, posturales de columna vertebral y de contracturas cervicales. Trabajo flexible no significa “dejadez” en el entorno en donde se va a desarrollar la actividad profesional.

7.2. CEPSA (Jesús Muriel Gómez, Director de Relaciones Laborales y Márketing de RRHH)

- *Sector: Energía*
- *Plantilla: 10.000 empleados aproximadamente.*
- *Convenio Colectivo aplicable: Varios, a los efectos de esta ficha, convenio colectivo Grupo Parcial de CEPSA*
- *Jornada anual: 1744*
- *Política de teletrabajo: Sí*
- *Política de Smart Working: Sí*

1. ¿Qué claves puede destacar en la política corporativa de Smart Working o Trabajo Flexible en su Compañía? (espacios; tecnología; flexibilidad temporal; conciliación; prestación laboral remota; etc.)

La principal es el apoyo de la Dirección de Cepsa por esta nueva forma de trabajo. Sin el impulso y el “liderazgo conciliador” de los managers, estas medidas no serían posibles ni exitosas.

La tecnología y el diseño de los espacios facilitan todas ellas y son básicas para poder implantarlas, pero destacaría también la gestión desde la confianza y la co-responsabilidad en el uso de estas medidas. Para que todas ellas tengan éxito deben estar fundamentadas en la confianza y responsabilidad mutua entre manager y trabajador.

Es fundamental trabajar por objetivos, por resultados y desempeño. Igualmente, importante es la coordinación de los equipos de trabajo, una excelente comunicación entre los miembros del equipo con el manager.

2. ¿Cuáles considera, en su opinión, que son las principales ventajas, beneficios y, en su caso, resistencias en su sector y en su compañía para la implantación del Smart Working?

Para los trabajadores disfrutar de estas medidas significa hacer posible una adecuada atención y convivencia de las responsabilidades laborales, personales y familiares, desde la confianza y la co – responsabilidad en el uso de las medidas, consiguiendo también como consecuencia una mejora en la gestión emocional del trabajador, en la gestión del stress.

Para la empresa mejora el índice de compromiso, y consecuentemente la productividad; igualmente supone una mejora de la imagen reputacional de la Compañía y de su marca empleadora, posicionándose como empresa atractiva para atraer talento y también para retenerlo.

En la actualidad la mayor amenaza es la normativa laboral que la regula. En nuestra empresa, estas medidas están muy consolidadas, enmarcadas en el Convenio Colectivo y muy bien valoradas por empleados que las disfrutan, los managers y la Dirección

3. ¿Cree que el Smart Working va a cambiar la forma de trabajar y la forma de hacer negocios en su compañía? En caso afirmativo: ¿hasta que punto? ¿En su opinión el trabajo flexible o Smart Working debería ser un derecho de los trabajadores o una opción de las compañías?

En nuestro caso particular, ese cambio ya se ha producido. Todos los actores se han amoldado a esta nueva realidad. Como decía anteriormente, para que funcione debe existir co-responsabilidad en el uso en las medidas. Por tanto, cuando no se puede flexibilizar el trabajo o los horarios, tanto internamente como con clientes, se adaptan las situaciones. El trabajo sale igual que antes lo único es que con mayor autonomía en la gestión y mayor satisfacción y compromiso de los empleados con el proyecto.

Respecto a si debería ser un derecho o una opción, ni una cosa ni la otra. Creo que debe existir voluntad por parte de las empresas para que así sea y se faciliten medidas de flexibilidad, pero no tanto un derecho como tal. En cualquier caso, no avanzar en esta materia por parte de las empresas (las que puedan) es ir contra una clara tendencia, pues los nuevos talentos demandan estas medidas como primera opción o segunda (después de la retribución).

4. ¿Existe una política de prevención de riesgos laborales específica para los Smart Workers en su compañía? ¿Cuáles son los principales riesgos laborales que se evalúan para los Smart Workers? ¿Y las principales medidas preventivas?

Sí existe para aquellos Smart Workers que, cumpliendo los requisitos de acceso, quieran acceder al modelo de Teletrabajo establecido en la compañía. El resto de Smart Workers participa de las políticas en materia de PRL que, con carácter general, se establecen para todos los empleados.

Los Smart Workers que quieran teletrabajar tienen que evaluar los riesgos laborales del lugar de su domicilio que vayan a destinar a teletrabajar, tras haber realizado el curso básico de Prevención de Riesgos Laborales, salvo que ya dispusieran de dicha formación y así fuera homologado por el Servicio de Prevención.

Los Smart Workers que teletrabajen tienen que adoptar las mismas medidas preventivas que cuando desarrollan su trabajo en la oficina, y para asegurar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se puede llevar a cabo una inspección en sus domicilios.

5. ¿Qué recomendaciones más importantes en materia de prevención de riesgos laborales se dan a los Smart Workers en su compañía?

Con carácter general, se destaca la importancia de garantizar la seguridad en el espacio de trabajo, contando con una silla, mesa de trabajo y condiciones ambientales conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales, entre otras materias. Además, en el Manual del Teletrabajador se dan recomendaciones de horario, de coordinación con el equipo y con el manager, de comunicación, de claridad en los objetivos y tareas a acometer en situación de teletrabajo o trabajo en remoto, de ergonomía y de cuidado de la salud.

7.3. IBM (Juan Carlos López González, Director de Relaciones Laborales)

- *Sector: Tecnología y servicios*
- *Plantilla: 9.000*
- *Convenio Colectivo aplicable: Convenio Consultoría y Convenios Industria del Metal y algún Convenio de empresa*
- *Jornada anual: Depende de la empresa, pero alrededor de 1750*
- *Política de teletrabajo: Sí*
- *Política de Smart Working: Sí*

1. ¿Qué claves puede destacar en la política corporativa de Smart Working o Trabajo Flexible en su Compañía? (espacios; tecnología; flexibilidad temporal; conciliación; prestación laboral remota; etc.)

Se trata de una política y una practica vigente en IBM desde hace mas de 20 años.

Se basa en una cultura que descansa sobre 3 pilares fundamentales:

- trabajo por objetivos y resultados, no por tiempo de presencia
- plena confianza en la responsabilidad de cada empleado
- flexibilidad como un modo fundamental de atraer talento

2. ¿Cuáles considera, en su opinión, que son las principales ventajas, beneficios y, en su caso, resistencias en su sector y en su compañía para la implantación del Smart Working?

Las ventajas son evidentes para IBM. El hecho de que los empleados trabajen vinculados a objetivos y resultados, y en ningún caso a tiempo de presencia, hacen que el sentido de la responsabilidad, la orientación al logro, y la productividad sean los elementos rectores de la relación laboral.

Al mismo tiempo, los empleados sienten un elevado índice de satisfacción con esta forma de organización del trabajo ya que la flexibilidad permitida por la compañía les permite organizarse sus tiempos, contribuyendo de este modo al equilibrio entre vida laboral y personal.

En general, se trata de un modo de organización del trabajo bastante extendido en las empresas del sector (tecnológico), debido a las herramientas técnicas de que disponemos y el tipo de actividad a la que nos dedicamos, que no requiere, en la mayoría de los casos, una necesidad de presencia física en la oficina.

3. ¿Crees que el Smart Working va a cambiar la forma de trabajar y la forma de hacer negocios en su compañía? En caso afirmativo: ¿hasta que punto? ¿En su opinión el trabajo flexible o Smart Working debería ser un derecho de los trabajadores o una opción de las compañías?

De hecho, en el caso de IBM lo viene cambiando desde hace mucho tiempo por formar parte de su cultura de trabajo. En todo caso, en mi opinión, nunca debería ser considerado como un derecho, sino como una forma de organización del trabajo, cuya decisión última debe pertenecer a la empresa, ya que no todos los puestos de trabajo son susceptibles de desempeñarse en modo remoto.

Igualmente, para los empleados, la opción de teletrabajar debe considerarse como una opción, que puede o no utilizarse, sin que en ningún caso tenga consecuencias desde el punto de vista laboral.

4. ¿Existe una política de prevención de riesgos laborales específica para los Smart Workers en su compañía? ¿Cuáles son los principales riesgos laborales que se evalúan para los Smart Workers? ¿Y las principales medidas preventivas?

Existen recomendaciones a seguir por los empleados que trabajan desde fuera de la oficina, generalmente relativas a ergonomía y características del lugar de trabajo.

La compañía se reserva el derecho a inspeccionar (previa comunicación y autorización del empleado) el domicilio o lugar desde el que trabaja, a fin de comprobar el cumplimiento de las normas y políticas de prevención.

5. ¿Qué recomendaciones más importantes en materia de prevención de riesgos laborales se dan a los Smart Workers en su compañía?

El trabajador es responsable de mantener el lugar de trabajo desde el que preste servicios en su domicilio, en las debidas condiciones de seguridad y salud laboral. Por medio de la firma del presente documento acepta y reconoce dar cumplimiento a las recomendaciones y pautas de trabajo que le puedan ser dados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Compañía, en relación con el trabajo en el propio domicilio. La Compañía se reserva el derecho de revisar el puesto de trabajo (dentro del marco laboral existente en cada momento).

A modo de guía pueden ser de interés para el “teletrabajador”, las siguientes recomendaciones:

- Reservar un espacio o área de la casa, destinado única y exclusivamente a la realización de las labores.
- Elegir el espacio de tal forma que las condiciones de ruido sean las mejores para la realización de los trabajos. (Evitar ruidos externos y los propios de la vivienda)
- Diseñar la distribución del espacio y la elección del mobiliario desde un punto de vista ergonómico. Respetar los principios ergonómicos. No utilizar el sofá como asiento de trabajo.
- La iluminación deberá ser acorde con el nivel de exigencia visual que requiera la tarea del trabajo. Las personas que teletrabajan pasan mucho tiempo frente a una pantalla y pueden sufrir una importante fatiga visual. Este problema disminuye con una adecuada iluminación de la zona de trabajo. La luz natural es lo más recomendable, pero como sufre muchas variaciones hay que complementarla con iluminación artificial.
- Situar el ordenador de manera que la luz natural, la de los fluorescentes, bombillas o focos del recinto incidan lateralmente en la pantalla y no de frente o por detrás del usuario, de modo que se eviten los reflejos.
- Elegir el mobiliario de trabajo más ergonómico posible y que tenga la superficie mate. Los materiales brillantes reflejan y producen deslumbramientos.
- Pasar los cables eléctricos y líneas telefónicas junto a las paredes y evitar que queden en medio de zonas de paso o colgando en exceso de la mesa de trabajo.
- Planificar el tiempo.
- Hacer pausas de 10 a 15 minutos cada dos horas de trabajo.
- Mantener contacto con compañeros de trabajo de tu propia actividad y, a ser posible, reuniones periódicas, para evitar el aislamiento del entorno laboral.

7.4. MAHOU S.A. (María Torío Rotella, Abogada de Relaciones Laborales)

- Sector: Bebidas
- Plantilla: 1.300. empleados
- Convenio Colectivo aplicable: Convenio Colectivo de Mahou, S.A.
- Jornada anual: 40 horas semanales de lunes a viernes.
- Política de teletrabajo: Sí
- Política de Smart Working: Sí

1. ¿Qué claves puede destacar en la política corporativa de Smart Working o Trabajo Flexible en su Compañía? (espacios; tecnología; flexibilidad temporal; conciliación; prestación laboral remota; etc.)

- Flexibilizar la jornada, adaptándola a las necesidades personales
- Tecnología y conectividad plena.
- Cumplimiento de los objetivos e incremento de la productividad.
- Implantación de la política por parte de un equipo transversal, que analizó las principales ventajas e inconvenientes de todas las áreas de la Compañía.
- Realización de un piloto de manera previa a su implantación.
- Establecimiento de KPI's.

2. ¿Cuáles considera, en su opinión, que son las principales ventajas, beneficios y, en su caso, resistencias en su sector y en su compañía para la implantación del Smart Working?

Principales ventajas:

- Conciliación: flexibilizar parcialmente la jornada, buscando adaptarla a las necesidades personales.
- Mayor productividad de los empleados: mayor satisfacción y motivación, atracción de talento diverso, optimización del tiempo de trabajo, menos interrupciones, ahorro de tiempos en desplazamiento del personal domicilio – oficina.
- Posible reducción del acceso a medidas de conciliación (excedencias, reducciones de jornada, etc.).
- Reducción del absentismo al disponer el empleado de mayor flexibilidad.
- Disminución de los problemas de espacio (principalmente en nuestra sede corporativa).

Resistencias:

- Gestión del cambio: abandono de un rol presencial y medición por objetivos.
- Poner en marcha las habilidades de supervisión y/o coordinación a distancia, hasta conseguir la gestión y autorregulación por parte del empleado.
- Adaptación de las conexiones disponibles y de los medios informáticos necesarios para implantar el programa de trabajo flexible.
- Análisis de puestos de trabajo no susceptibles de adherirse (en las áreas industriales y comerciales, elevado número de puestos de trabajo requieren presencia física por la naturaleza de los mismos).

3. ¿Crees que el Smart Working va a cambiar la forma de trabajar y la forma de hacer negocios en su compañía? En caso afirmativo: ¿hasta que punto? ¿En su opinión el trabajo flexible o Smart Working debería ser un derecho de los trabajadores o una opción de las compañías?

Supone una forma de trabajar enfocada en los objetivos, y no marcada por los tiempos de trabajo, aunando productividad, eficiencia y conciliación.

El espacio de trabajo deja de ser un elemento relevante, para dar paso a una flexibilidad espaciotemporal.

El trabajo flexible, debe ser una opción de las Compañías, de modo que se analice: el objeto social de las mismas, los puestos susceptibles de trabajar en remoto, y una adecuada atención de los clientes.

Asimismo, la implantación de un programa de trabajo flexible, debe ir acompañada de un cambio cultural en la Compañía y en los propios empleados, asegurando siempre que la misma está preparada para afrontar dicho cambio cultural, de modo que por un lado, los empleados tengan capacidad de autodisciplina y sistematización para la consecución de objetivos, buen desempeño, conocimientos tecnológicos suficientes y capacidades para la autogestión y motivación; y los estén enfocados en la gestión por resultados, y el acompañamiento del equipo en el proceso de teletrabajo.

4. ¿Existe una política de prevención de riesgos laborales específica para los Smart Workers en su compañía? ¿Cuáles son los principales riesgos laborales que se evalúan para los Smart Workers? ¿Y las principales medidas preventivas?

Sí, se ha realizado una política de prevención específica para los trabajadores adheridos al programa de trabajo flexible, que incluye:

- Fatiga postural.
- Fatiga visual.
- Fatiga mental.
- Posturas inadecuadas frecuentes de los usuarios de PVD.
- Diseño específico del espacio de trabajo, elementos de trabajo,
- Medidas específicas para evitar la sensación de aislamiento.
- Para evitar el estrés: técnicas para fomentar la adaptación del individuo.
- Medidas tendentes a evitar el Tecnoestrés provocado por la dependencia de la tecnología.

5. ¿Qué recomendaciones más importantes en materia de prevención de riesgos laborales se dan a los Smart Workers en su compañía?

Se recomienda realizar pausas en trabajo con PVD de 10 minutos por cada 90 minutos de trabajo continuo para prevenir la fatiga.

La práctica de ejercicio físico de manera regular evitará en gran medida la fatiga osteomuscular

Es fundamental corregir las alteraciones de la agudeza visual (graduación correcta de las lentes) para que no empeoren con la exposición a PVD ni favorezcan la aparición de posturas incorrectas.

Ajustar la carga informativa a la capacidad, así como la relación entre la atención necesaria y el tiempo que se ha mantenido.

Para evitar la sensación de aislamiento establecer una sistemática de reuniones con compañeros de trabajo y alternar jornadas de trabajo en el domicilio con otras en la empresa o centro de trabajo.

Para evitar el estrés utilizar técnicas para fomentar la adaptación del individuo, ya sean de tipo general, cognitivas como modificación de pensamientos automáticos y deformados..., fisiológicas como relajación y control de la respiración y conductuales para promover conductas adaptativas, como técnicas de resolución de problemas, habilidades sociales, autocontrol.

Para evitar el Tecnoestrés provocado por la dependencia de la tecnología, aplicar pautas concretas de uso de la tecnología ya que con ello disminuimos la fatiga y para disminuir la ansiedad establecer metas realistas de formación, por ejemplo.

Para evitar la ambigüedad de rol y tener una imagen confusa del mismo debido a unas expectativas poco claras que generarán estrés, establecer un sistema de comunicación abierto y ágil que facilite la consulta y la solución de situaciones ambiguas y/o conflictivas.

Es fundamental la vigilancia de la salud mediante la realización de reconocimientos médicos para prevenir posibles alteraciones a los usuarios de PVD.

Ejercicios físicos para puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos.

7.5. GRUPO SANTANDER (Juan Gorostidi Pulgar, Director Corporativo de Relaciones Laborales)

- Sector: FINANZAS
- Plantilla: 31.000
- Convenio Colectivo aplicable: BANCA
- Jornada anual: 1700 HRAS ANUALES
- Política de teletrabajo: SÍ
- Política de Smart Working: SÍ, DENOMINADA COMO FLEXIWORKING-TRABAJO EN REMOTO

1¿Qué claves puede destacar en la política corporativa de Smart Working o Trabajo Flexible en su Compañía? (espacios; tecnología; flexibilidad temporal; conciliación; prestación laboral remota; etc.)

Todos ellos, desde la perspectiva del empleado, las ventajas asociadas a la flexibilidad temporal y espacial y a las posibilidades de conciliación.

Desde la perspectiva de la empresa, contar con el compromiso y la motivación de los empleados, ofrecer nuevas formas de trabajar que pueden reforzar la atracción y retención del talento, mejorar la productividad y el rendimiento, disminuir el absentismo...

2¿Cuáles considera, en su opinión, que son las principales ventajas, beneficios y, en su caso, resistencias en su sector y en su compañía para la implantación del Smart Working?

Las ventajas y beneficios antes citados.

En cuanto a resistencias, es una nueva forma de trabajar que requiere la necesidad de afrontar cambios en la organización y en la propia forma de relacionarse con el empleado basada en la confianza y en el cumplimiento de objetivos y consecución de resultados antes que en culturas presencialistas.

Es necesario gestionar la necesidad de ese cambio transformando la cultura existente, afrontando resistencias del propio trabajador con información clara, formación y transparencia hacia la organización y los propios empleados y superar otras barreras y resistencias internas relacionada con la cultura y actitudes de los mandos de la empresa y para ello es clave contar con el impulso y el apoyo de la alta dirección.

Los horarios de atención al público en establecimientos comerciales son otra dificultad, aunque con importantes limitaciones puede avanzarse en abrir ciertos márgenes de Smart Working.

3. ¿Cree que el Smart Working va a cambiar la forma de trabajar y la forma de hacer negocios en su compañía? En caso afirmativo: ¿hasta que punto? ¿En su opinión el trabajo flexible o Smart Working debería ser un derecho de los trabajadores o una opción de las compañías?

Sí, ya está cambiando la forma de trabajar, especialmente en las empresas de servicios. También en la forma de hacer negocios con el desarrollo de la tecnología, internet y la multicanalidad.

En todo caso, debe de ser una opción de las compañías y nunca debería configurarse como un derecho de los trabajadores.

4. ¿Existe una política de prevención de riesgos laborales específica para los Smart Workers en su compañía? ¿Cuáles son los principales riesgos laborales que se evalúan para los Smart Workers? ¿Y las principales medidas preventivas?

En teletrabajo sí existe, en Smart Working de modo más precario y limitado por las dificultades de concretar el lugar y tiempos de trabajo.

Como principales riesgos laborales, los asociados a psicosociales por la conectividad permanente del trabajador en remoto, exceso de tiempos de trabajo, confusión con el tiempo libre, tecnoestrés y desconexión.

También los relacionados con los lugares donde el trabajador en remoto decida desarrollar su actividad, aún cuando sea ocasionalmente (segunda residencia, centros compartidos, jardín, cafetería, hotel...) en la medida en que puedan ser peligrosos o perjudiciales para la salud y escapan a las posibilidades de control e intervención de la empresa.

Como principales medidas preventivas, información y formación e incluso prohibición de desarrollar el trabajo en remoto en determinados lugares, elaboración de guías, recomendaciones o políticas, reglas claras sobre control del tiempo de trabajo e información a mandos y empleados en general sobre el uso adecuado del email y dispositivos electrónicos y sobre criterios para una ordenación racional de la jornada de trabajo respetando los tiempos de descanso.

5. ¿Qué recomendaciones más importantes en materia de prevención de riesgos laborales se dan a los Smart Workers en su compañía?

Las anteriormente citadas.

7.6. TELEFÓNICA (Tatiana Espinosa de los Monteros, Directora Global de Relaciones Laborales)

- *Sector: Telecomunicaciones*
- *Plantilla:*
- *Convenio Colectivo aplicable:*
- *Jornada anual:*
- *Política de teletrabajo: Sí*
- *Política de Smart Working: Sí*

1. ¿Qué claves puede destacar en la política corporativa de Smart Working o Trabajo Flexible en su Compañía? (espacios; tecnología; flexibilidad temporal; conciliación; prestación laboral remota; etc.)

Sabemos que el llamado Smart working constituye una nueva forma de trabajar que tiene como objetivo impulsar una mayor productividad en el logro de resultados a través de una combinación de flexibilidad y colaboración. Aquí entonces el énfasis no está en la presencia, sino en el desempeño y cumplimiento de objetivos. Teniendo claro lo anterior, mencionamos a continuación algunas de sus claves:

Flexibilidad laboral: Creemos firmemente en la importancia de conciliar la vida personal del empleado con la profesional y, asimismo, sabemos que el atraer talento va de la mano con promover alternativas flexibles para que todos puedan alcanzar un sentido de autonomía y decidir, por tanto, como deben organizar mejor sus horarios. En resumen, nosotros decidimos el qué, pero es cada trabajador quien decide cómo.

La mayoría de las OBs tienen un amplio portfolio de beneficios para el empleado que le permite la conciliación entre vida laboral y personal como: esquemas de horario flexible de entrada y salida, viernes intensivos y teletrabajo (eWork)

- **Teletrabajo (eWork):** Queremos eliminar el presentismo laboral como una forma de destacar, estableciendo que trabajar no es donde tú estés, sino lo que tú haces

Políticas: Por más que nos esforcemos en entregar flexibilidad y en querer brindar opciones para que nuestros trabajadores sean lo más autónomos posibles, es claro que, si el framework de acción y las políticas no están acordes y, por el contrario, presentan limitaciones a dicho actuar, el Smart Working no será posible. Buscamos entonces el que nuestras políticas estén alineadas a estas nuevas formas de trabajo y que los trabajadores puedan enterarse de ellas de la manera más simple posible.

Asimismo, sabemos que la tecnología y los espacios son palancas ineludibles para que todo lo anterior sea una realidad, ya que necesitamos que los trabajadores puedan utilizar la primera de forma correcta para poder acceder fácilmente a los sistemas necesarios desde cualquier punto en donde se encuentren y también, el que cuenten con un lugar donde quieran estar, que aporte autonomía, movilidad y espacios colaborativos.

También es importante dotar a la organización de mecanismos organizativos ágiles que permitan la adaptación continua a los requerimientos del negocio usando diferentes metodologías: equipos Squad (BR), Speed (I+D), agile (AR, área Personas, España).

Fomentar una cultura basada en la confianza y en los objetivos, así como en la utilización de las herramientas de trabajo más tecnológicas (Office 365 incluyendo Skype Empresarial, Workplace, SSFF...).

2. ¿Cuáles considera, en su opinión, que son las principales ventajas, beneficios y, en su caso, resistencias en su sector y en su compañía para la implantación del Smart Working?

Dentro de los principales beneficios los siguientes:

Para el empleado:

- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Promueve el liderazgo y el empoderamiento de los trabajadores
- Autonomía para tomar decisiones sobre la flexibilidad en la gestión del trabajo
- Mejores condiciones y mayor confortabilidad para los trabajadores

Para la Compañía:

- Aumento de productividad laboral
- Incremento compromiso y confianza
- Retención y atracción del talento
- Facilita las nuevas formas de trabajo
- Permite ir un paso adelante en cuanto al dinamismo actual que se vive, logrando optimizar el trabajo
- Ahorro de costes
- Mejora nuestra marca empleadora

Dentro de las principales resistencias:

- Esta nueva forma de trabajar va por delante de la ley, más específicamente, aun no existe una legislación que se adapte a las exigencias del Smart Working y existen por tanto vacíos legales.
- El Smart Working no solo implica una forma de trabajar, sino una filosofía de trabajo en equipo que debe ser aceptada como un cambio cultural profundo. Somos conscientes de que todo cambio requiere esfuerzo y que por tanto será necesario un tiempo de adopción prudente a estas nuevas metodologías.
- Otro de los puntos de resistencia que visualizamos es que exista una preocupación por parte de algunos líderes sobre las consecuencias que el Smart Working pueda generar en el alineamiento de la empresa y el compromiso de los trabajadores. Cada profesional puede realizar tareas muy diferentes, de forma muy individualizada y desde ubicaciones distintas, lo que en algunos casos es visto como un riesgo más que como un beneficio.
- Por último, pero no menos importante, también se presenta como un riesgo la posibilidad de distracciones, la poca identificación de los trabajadores con la Compañía o el aislamiento que estas nuevas formas de trabajo puedan generar.

Es importante considerar que las resistencias son normales y que es responsabilidad de las Compañías y los trabajadores el adecuar las nuevas formas de trabajo a la realidad del día a día.

3. ¿Crees que el Smart Working va a cambiar la forma de trabajar y la forma de hacer negocios en su compañía? En caso afirmativo: ¿hasta qué punto? ¿En su opinión el trabajo flexible o Smart Working debería ser un derecho de los trabajadores o una opción de las compañías?

El Smart Working constituye, sin duda, una forma de trabajo que representa romper con una serie de paradigmas. Significa entregar la máxima autonomía posible a los trabajadores y a su vez, esperar la máxima responsabilidad y compromiso por parte de estos. Cuando hablamos de flexibilidad y poder trabajar desde otro punto que no sea la oficina, el poder gestionar los tiempos y tener la capacidad de priorizar, esto no siempre es algo inherente en todos los casos y no hay una regla general que nos acomode a todos. Es importante entonces el entregar a los trabajadores la información y la guía necesaria para que ellos también puedan identificar cual es la modalidad que más les conviene utilizar.

Lo anterior, depende de muchos factores como son: La capacidad que tenga cada uno de concentración, el espacio que sienta óptimo para poder trabajar, la capacidad de organización, la capacidad de interacción, etc.

Es por tanto necesario que el Smart Working sea una opción real para los trabajadores que signifique que se sientan libres de elegir y que por tanto puedan realizar su trabajo de la manera que les resulte más natural posible, alineado a sus capacidades y necesidades.

4. ¿Existe una política de prevención de riesgos laborales específica para los Smart Workers en su compañía? ¿Cuáles son los principales riesgos laborales que se evalúan para los Smart Workers? ¿Y las principales medidas preventivas?

Primero es necesario diferenciar el término Smart Worker con eWorkers (hablando puntualmente de Telefónica), ya que el Smart Working es un término que involucra una serie de aspectos críticos, como lo son, la flexibilidad, el ser autónomos, el contar con la tecnología correcta, etc. Mientras que el teletrabajo o eWork consiste en la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar su trabajo fuera de la oficina algunos días, donde ahí hacemos una diferenciación más (Teletrabajo – aquellos que se rigen por el ET – que formaliza un nuevo contrato de trabajo y eWork que se refiere a algunos días fuera de la oficina lo que genera un anexo al contrato. Tiene mayor flexibilidad y te permite hacer tu agenda diaria en función de las necesidades reales)

Con respecto al último concepto y con el fin de dar cumplimiento a la Ley 31/1005 de Prevención de Riesgos Laborales, se deberán cumplir las obligaciones de esta materia y a tal efecto la Compañía hará entrega a los trabajadores de la documentación e información necesaria, relativa a la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, el Trabajador colaborará con la Compañía para asegurar el debido cumplimiento de las exigencias legales relativas a la protección de su salud y de la seguridad profesional en el desarrollo del trabajo en su domicilio o en el lugar designado para ello dentro del sistema de trabajo eWork.

En el anexo que Telefónica proporciona a todos los eWorkers se establece que será condición necesaria para acceder a la modalidad de eWork que el trabajador disponga en su domicilio de una estancia adecuada para trabajar, correctamente iluminada y climatizada con mobiliario adecuado y exento de ruidos ambientales que pudieran dificultar o imposibilitar el trabajo.

Asimismo, el trabajador debe disponer de las condiciones de tranquilidad y concentración necesarias para poder realizar sus funciones sin distracciones e interrupciones innecesarias.

5. ¿Qué recomendaciones más importantes en materia de prevención de riesgos laborales se dan a los Smart Workers en su compañía?

En líneas generales, será obligación del trabajador que el lugar de trabajo en su domicilio al menos cumpla con condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, entre las que podemos mencionar algunas como:

1. El lugar de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
4. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.
5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.
6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las “muñecas al aire” es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.
7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable. Se pondrá un reposapiés a disposición de quienes lo deseen.
8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

Para todo ello, Telefónica dispone de un curso formativo de eWork disponible para todos los trabajadores de la compañía.

08

ANEXO: Normativa y enlaces de interés

Legislación preventiva de posible aplicación a la modalidad de Smart Working:

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, (BOE 10-11-1997) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, que modifica la Ley 31/1995 (BOE 13-12-2003).
- Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (BOE 6-12-2018).
- Real Decreto 171/2004 (BOE 31-1-2004), que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE 31-1-1997) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, (BOE 23-4-1997) sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, (BOE 23-4-1997) por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, (BOE 23-4-1997) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, (BOE 23-4-1997) sobre disposiciones mínimas de seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluye pantallas de visualización, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, (BOE 7-8-1997) por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre (BOE 14-12-1993), por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios
- Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, (BOE 21-11-1989) sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su exposición al ruido durante el trabajo.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, (BOE 24-5-1997) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, (BOE 18-7-1997) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.

- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, (BOE 1-5.2001) sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, con su correspondiente Guía Técnica del INSHT.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, (BOE 21-6-2001) sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

Colección de Notas Técnicas de Prevención (INSHT) de posible aplicación a la modalidad de trabajo de Smart Working, en particular las siguientes:

- o NTP 179, 445, 534 y 575: Carga Mental
- o NTP 242: Ergonomía: Análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas.
- o NTP 318, 349, 355, 438, 439 Y 574: Estrés
- o NTP 386: Observaciones planeadas del trabajo
- o NTP 442: Investigación de accidentes-incidentes: procedimiento
- o NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación
- o NTP 481: Orden y limpieza de lugares de trabajo
- o NTP 484: Documentación del sistema de Prevención de Riesgos Laborales (I)
- o NTP 485: Documentación del sistema de Prevención de Riesgos Laborales (II)
- o NTP 537: Gestión integral de riesgos y factor humano. Modelo simplificado de evaluación
- o NTP 556: Nivel de “salud” y calidad de la empresa: el modelo de auditoría EFQM actualizado
- o NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva
- o NTP 559: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva
- o NTP 560: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de elaboración de las instrucciones de trabajo
- o NTP 561: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de comunicación de riesgos y propuestas de mejora.
- o NTP 563: Sistema de gestión preventiva: gestión de procesos de cambios en la empresa
- o NTP 564: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contrata
- o NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas
- o NTP 576: Integración de sistemas de gestión: Prevención de Riesgos Laborales, calidad y medio ambiente
- o NTP 577: Sistema de gestión preventiva: procedimiento integrado de revisiones periódicas de seguridad y mantenimiento preventivo de equipos
- o NTP591: Documentación del sistema de Prevención de Riesgos Laborales (III)
- o NTP 642: Responsabilidad social de las empresas
- o NTP 643: Responsabilidad social de las empresas
- o NTP 676: Bases para la actuación preventiva en PYME
- o NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
- o NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial
- o NTP 840: El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales.
- o NTP 856: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I).
- o NTP 860: Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de intervención
- o NTP 918: Coordinación de actividades empresariales (I)

- o NTP 919: Coordinación de actividades empresariales (II).
- o NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes.
- o NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

Organismos de referencia:

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Secretaría de Estado de la Seguridad Social
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Salud Laboral)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Asociación Internacional de la Seguridad Social
- Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
- Seguridad vial laboral en la empresa
- Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Fundación Laboral de la Construcción
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
- Prevención de Riesgos Laborales en la construcción.
- Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo

Inspección de Trabajo:

- Criterios técnicos Inspección de Trabajo
- Actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Estadísticas
- Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Descarga de formularios
- Normativa y documentación relacionada con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Herramientas informáticas de gestión PRL:

- Agencia Virtual de Prevención CEOE <https://wwwav.prl.ceoe.es/es/inicio/>
- Aula PRL CEOE <http://prl.ceoe.es/es/contenido/herramientas-informaticas/aula-prl>
- Revista PRL CEOE <http://prl.ceoe.es/es/contenido/herramientas-informaticas/revista-prl>
- APP PRL CEOE Difusion <http://prl.ceoe.es/es/contenido/herramientas-informaticas/app-prl-ceoe-difusion>
- Programa de coordinación de Actividades Empresariales (Pcae) <http://prl.ceoe.es/es/contenido/herramientas-informaticas/programa-de-coordinacion-de-actividades-empresariales-pcae>

