

# ¿Cómo evaluar un puesto de trabajo al que no podemos acceder?

Departamento de Prevención y Desarrollo Cultura Salud

Fecha : Julio 2020

Autor: **Iván Fernández Suarez**. Consultor de Prevención de Fraternidad Muprespa.



El contexto actual de crisis sanitaria generado por el COVID-19 ha supuesto un cambio profundo en la forma de trabajar. Se ha generalizado el teletrabajo y **nuestros espacios laborales han cambiado, pasando de lugares diseñados para trabajar a lugares diseñados para vivir.**

Desde el punto de vista de la ergonomía, esto ha supuesto que hemos perdido la capacidad sobre la gestión de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Esto supone **un nuevo reto a la hora de diseñar puestos de trabajo** que garanticen la seguridad y la salud de nuestros trabajadores.

Este artículo, se centra en el teletrabajo y en cómo podemos actuar desde las organizaciones para garantizar que los puestos de trabajo cumplan todos los requisitos necesarios, con las limitaciones que presenta el no poder ver, ni acceder, al lugar donde se desarrollan las tareas.

La legislación es extensa en la materia y nos encontramos con conceptos legales como la invulnerabilidad del domicilio, la cual determina, que **no podemos acceder a los puestos de teletrabajo ubicados en un domicilio particular salvo autorización expresa.** El artículo 18.2 de la Constitución Española recoge: “El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.”

Pero a la vez, **la legislación establece la obligatoriedad, por parte de las empresas, de garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.** El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización junto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales son los marcos jurídicos establecidos en el ámbito. Quizás esta legislación se haya quedado anticuada en relación a los profundos cambios que han sufrido estos equipos de trabajo y las nuevas formas de producción.

Nos encontramos, por tanto, en una situación compleja, no podemos ver el puesto de trabajo, pero a la vez tenemos que garantizar que éste presenta un diseño adecuado para salvaguardar la salud de los trabajadores.

Quizás ha llegado el momento de cambiar el diseño, por el asesoramiento en el diseño, el trabajador, como actor principal, debe ser artífice de la configuración de su espacio. Para ello tendremos que cambiar nuestro punto de vista y analizar que se necesita realmente para teletrabajar en un domicilio.

Debemos ser conscientes de que la mayor parte de los casos de teletrabajo derivados del COVID-19 han sido apresurados, no hemos tenido tiempo para planificar la actuación y nos hemos conformado con entregar un equipo informático (portátil mayoritariamente) y verificar que la conexión a la red es efectiva.

En este momento y dado que la situación se puede prolongar y que, el teletrabajo es una opción efectiva y que facilita la conciliación, es preciso que analicemos cuales son las acciones y herramientas que nos pueden ayudar a diseñar un puesto de trabajo en el domicilio.

Para ello seguiremos la guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de pantallas de visualización de datos, publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero, adaptando los requisitos a nuestra capacidad de actuar en un hogar.

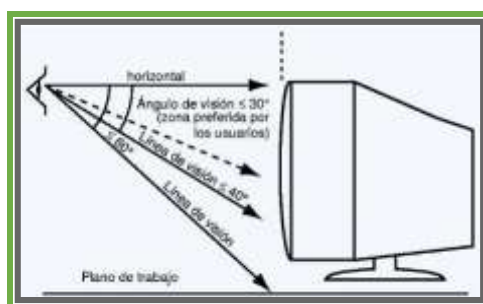
**Es importante que seamos conscientes de que estas actuaciones deben ser consensuadas de forma individual con cada trabajador**, ya que es el conocedor de sus espacios y de las posibilidades de los mismos, muchas cuestiones ya estarán implantadas y otras, por diferentes motivos, no podrán ser llevadas a cabo. La flexibilidad y la comunicación deben ser las premisas iniciales en este tipo de diseños. Quizás sea uno de los primeros pasos a dar, hacer una prevención de riesgos personal, individual.

El primer aspecto a considerar es el **tiempo de exposición**, la guía identifica como usuarios de Pantalla de Visualización de Datos (PVD) a aquellas personas que utilizan este tipo de equipos al menos 4 horas diarias o 20 horas semanales. En este límite de carga horaria se establece la necesidad de evaluación. Comprendemos que el teletrabajo abarca un rango horario muy superior y probablemente cercano a las 40 horas semanales.

A continuación, se establecen los consejos necesarios para garantizar un correcto diseño de trabajo en un hogar, con aquellos aspectos a considerar cuando se va a realizar teletrabajo en un domicilio particular:

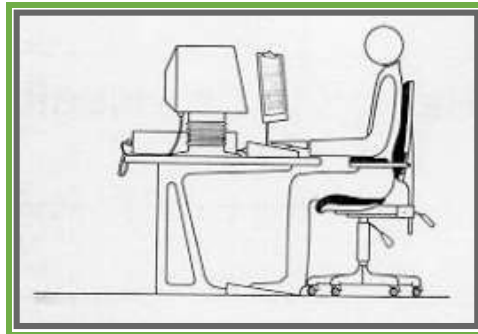
### Equipo de trabajo

- **Garantizar que la configuración del monitor es adecuada.** En este aspecto se recomienda que el trabajador sea conocedor del funcionamiento del equipo, que conozca como ajustar el contraste, la definición, el tamaño de los caracteres, el brillo, etc. Aunque el equipo este configurado previamente, deberá ajustarse en el lugar en el que va a ser utilizado.
- Posición de la pantalla, quizás el principal defecto que nos encontramos en esta situación de teletrabajo. **El uso generalizado de equipos portátiles provoca posicionamientos incorrectos de la pantalla.** Esto se solucionaría fácilmente con la entrega de un teclado auxiliar. La pantalla es la principal fuente de interacción con el trabajador, por lo tanto determinará su postura. La parte superior de la pantalla debe estar a la altura de los ojos.



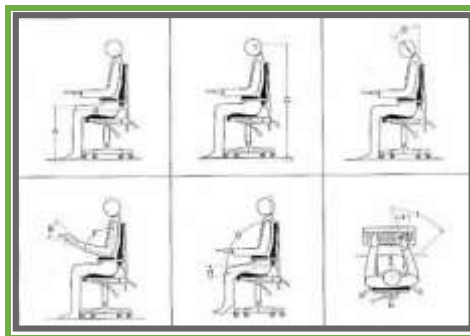
Angulo de visión recomendado, fuente NTP 602.

- Teclado y ratón, tal y como hemos comentado antes estos elementos auxiliares son importantes a la hora de fomentar posturas adecuadas. En lo relativo a teclado y ratón debemos buscar equipos que faciliten posiciones rectas del sistema mano-muñeca-antebrazo. De esta forma evitaremos presiones que puedan derivar en patologías como el túnel carpiano. **Suministrar un teclado y un ratón auxiliar al equipo portátil puede suponer una mejora importante a nivel ergonómico.**



Factores del diseño geométrico. Fuente NTP 232.

- El siguiente aspecto relevante recae sobre la silla, quizás un elemento más complejo de gestionar, por su volumen, por su coste y por su dificultad de adecuación a los espacios disponible en el hogar. Si bien, al menos debemos garantizar que el trabajador es consciente de las características de la silla y su influencia en su posición y en su salud.



Posicionamiento del trabajador y rangos de movimiento. Fuente NTP 232.

- Por último, debemos identificar las necesidades de la mesa sobre la que se desarrolla el trabajo, ámbito en el que es más complicado de actuar, pero sobre el que si podemos asesorar. Un aspecto importante es la altura de la mesa, si bien la silla puede ser regulable, en el caso de la mesa es más compleja la regulación. Debemos buscar mesas que nos permitan posicionar los codos en ángulo recto, evitando trabajar con los brazos muy elevados y garantizando apoyos correctos de nuestras muñecas. Buscando superficies confortables, espacio suficiente y ausencia de reflejos. Debe estar integrada con el puesto al completo para garantizar una postura adecuada del trabajador. Se pueden

utilizar elementos auxiliares como el reposapiés para lograr acceder a posturas confortables.



Postura adecuada, Fuente: <https://stock.adobe.com/es/>

### Espacio de trabajo

Se entiende que, por definición, **el hogar es un lugar adecuado en cuanto a variables como el ruido, la iluminación o la temperatura**. Por lo tanto los límites establecidos en cuanto a espacios de trabajo por el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se cumplirán mayoritariamente. Si bien, podría ser recomendable hacer las siguientes sugerencias:

- En relación al a iluminación debemos garantizar una fuente de **luz homogénea** que garantice niveles **en torno a los 500 luxes**. Simplemente porque las pantallas poseen iluminación propia (en torno a esos 500 luxes) y si las fuentes de iluminación sobre teclado, ratón o documentos son sensiblemente inferiores, se provoca un continuo esfuerzo de acomodación visual que pueden provocar cansancio. Este efecto es similar a lo que nos ocurre cuando salimos de un túnel, nuestras pupilas están dilatadas para poder ver en la oscuridad y de pronto el aumento de iluminación provoca una contracción.
- Se debe buscar un **lugar tranquilo** de la casa, que permita garantizar la atención y concentración en la tarea. Separa el trabajo de lugares de ocio.
- En relación a la temperatura y la humedad, se buscará el **confort del trabajador**, algo más fácil de conseguir en el hogar que en una oficina.
- Espacio suficiente para desarrollar el trabajo, garantizando un **espacio adecuado** para ubicar los elementos necesarios para llevar a cabo la tarea, espacio para las piernas, altura y superficie suficiente, etc.

## Condiciones psicosociales

Este aspecto quizás sea el más complejo de controlar dadas las múltiples variables que pueden intervenir en el bienestar psicosocial del trabajador. Puede ser el momento de comenzar a realizar este tipo de evaluaciones de forma más amplia y **conocer realmente cuales son las condiciones bajo las que se desarrolla esta nueva modalidad de trabajo**, el teletrabajo. Como mínimo, deberíamos tener en consideración los siguientes aspectos:

- Garantizar un **diseño adecuado de las tareas**, el sistema basado en el presentismo laboral ha cambiado, deben buscarse trabajos por objetivos claramente definidos y adecuados a las características de las personas.
- El teletrabajo no debe suponer aislamiento, sino todo lo contrario, los medios de comunicación disponibles son variados y efectivos. Debe fomentarse la comunicación y participación de los trabajadores, evitando la sensación de soledad o aislamiento. Existen múltiples ejemplos que hemos explotado con el Covid-19, **las videoconferencias, webinars y diferentes aplicaciones de mensajería** instantánea son herramientas que permiten un contacto directo y efectivo. Sólo basta con pensar la capacidad de comunicación que a nivel personal hemos tenido en una situación de confinamiento total.
- Establecer **pausas periódicos y controlar el tiempo de exposición total** a PVDs, el uso continuado en el ámbito laboral y nuestra vida personal puede hacer que acumulemos muchas horas con el uso de estas tecnologías. Debemos buscar actividades y pausas activas sin PVDs.
- El tener el puesto de trabajo tan accesible puede suponer un riesgo de adicción al mismo, no separar la vida laboral de la personal puede generar conflictos. Es recomendable establecer horarios racionales de trabajo y garantizar la desconexión digital efectiva de las personas. Evitando patologías como **la adicción al trabajo, el burnout y estados de ansiedad** y estrés en su versión negativa (*distress*) que puedan afectar a la salud. La desintoxicación y el descanso digital aparecen como nuevas necesidades.



Desintoxicación digital: fuente: <https://stock.adobe.com/es/>

- La adopción de modelos de **vida saludable**, sin duda alguna, aumentará la resistencia a las posibles agresiones. Un ejemplo a seguir es el itinerario

caminando hacia el bienestar en el que se contemplan itinerarios formativos destinados a la mejora del estado de salud.

<https://www.rincondelasalud.com/es-ES/caminando-hacia-el-bienestar>

- Es importante diseñar los sistemas de información de forma adecuada, suministrar programas que permitan **un ritmo de trabajo adecuado** y que las tareas se adecuen a las capacidades de los trabajadores.

## Formación

Quizás, aún más si cabe, **la formación es relevante en este proceso** de diseño del puesto de trabajo. Simplemente porque el trabajador será, en gran medida, responsable de llevar a cabo las modificaciones necesarias para adaptar su puesto y su forma de trabajar. Desde las organizaciones debemos ser capaces de orientarlos, de atender sus necesidades y, sobre todo, de formarlos y concienciarlos sobre el diseño y uso adecuado de los equipos de teletrabajo. La autonomía y la responsabilidad son facultades necesarias en el teletrabajo.

Una forma eficaz de llevar a cabo esta formación (y de fomentar la capacidad del trabajador) es la aplicación del **cuestionario de autoevaluación** diseñado por el Ministerio de Trabajo Economía Social a raíz del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Este cuestionario está accesible en el siguiente enlace:

<https://www.fraternidad.com/es-ES/noticias/autoevaluacion-de-riesgos-en-el-teletrabajo>

**Una nueva forma de trabajar demanda una nueva forma de hacer prevención** y tenemos que dar paso a la actualización de nuestras acciones. Formando, asesorando y acompañando al trabajador para garantizar su completo bienestar. Desde Fraternidad Muprespa ponemos a disposición de trabajadores y empresas variada información al respecto que puede ser consultada desde el siguiente enlace:

<https://www.fraternidad.com/es-ES/teletrabajo-consejos-y-recomendaciones>