



EL AUMENTO DEL TELETRABAJO Y SUS IMPACTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Alexandre Pinto da Silva

Universidade FUMEC

alexandresilva.professor@gmail.com

RESUMEN

Abordaje del avance del teletrabajo, principalmente debido a la pandemia provocada por el nuevo Coronavirus, donde las consecuencias de este avance, sin una planificación adecuada, y sin saber a ciencia cierta qué ocurrirá en cuanto a impactos en la salud, seguridad, bienestar y calidad de vida de los trabajadores, merecen especial atención. Objetivo – Entender qué es el teletrabajo y cuáles son los impactos en la salud de los trabajadores. Métodos – Investigación cualitativa, de carácter exploratorio, con orientación analítico-descriptiva, a través de la investigación bibliográfica de diversas fuentes del "Mundo Prevencionista", que abordan la temática del teletrabajo. Resultados – Comprender cuáles son los posibles riesgos que trae consigo el aumento repentino del teletrabajo, para que los agentes preventivos del mundo laboral, tanto gobierno, empresas y trabajadores, puedan desarrollar acciones de prevención, para controlar los riesgos y reducir los impactos y sus consecuencias en la salud, seguridad, bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Impactos. Teletrabajo. Trabajadores.

THE INCREASE IN TELEWORKING AND ITS IMPACTS ON WORKERS 'HEALTH

ABSTRACT

Approach to the advancement of teleworking, mainly due to the pandemic brought about by the new Coronavirus, where the consequences of this advancement, without proper planning, and without knowing for certain what will happen in terms of impacts on health, safety, well-being and quality of life workers, deserve special attention. Objective - To understand what teleworking is and what are the impacts on workers' health. Methods - Qualitative research, exploratory, with analytical-descriptive guidance, through bibliographic research from various sources in the "Preventionist World", which address the issue of teleworking. Results - Understand what are the possible risks brought by the sudden increase in telework,

so that the preventive agents of the working world, both government, companies and workers, can develop preventive actions, to control the risks and reduce the impacts and their consequences on health, safety, well-being and quality of life for workers.

KEYWORDS: Impacts. Teleworking. Workers.

1. INTRODUCCIÓN

Toda la humanidad, el mundo en su conjunto, está siempre en constante transformación. Hoy en día, estas transformaciones se aceleran cada día, y en el mundo laboral no es diferente, ya que estos cambios traen consigo grandes transformaciones e impactos.

Con la pandemia provocada por el nuevo Coronavirus (COVID-19) a finales de 2019, varias de estas transformaciones se aceleraron y ya se han hecho realidad, como el trabajo realizado a distancia, el llamado teletrabajo.

El llamado teletrabajo puede considerarse cualquier trabajo que se pueda realizar fuera del entorno laboral tradicional, utilizando tecnología que lo permita, ya que no requiere la presencia física del trabajador en la empresa. Así, el teletrabajo puede entenderse no solo como el trabajo realizado desde casa, sino desde cualquier lugar donde el trabajador pueda realizar sus actividades, incluso a través de un teléfono inteligente, tableta o computadora portátil. El llamado Home office es en realidad una forma de teletrabajo, en el que se realiza desde casa.

Lamentablemente, la velocidad del cambio tecnológico supera la velocidad de actualización de las normativas necesarias para el uso seguro de las nuevas transformaciones en el mundo del trabajo, y esto puede tener graves consecuencias para la salud de los trabajadores.

En una reciente encuesta realizada por el Senado Federal de Brasil, se encontró que, actualmente, alrededor de 21 millones de brasileños han trabajado o trabajan de forma remota. De este total, cerca de dos tercios dicen que el trabajo en esta modalidad se debió al aislamiento social provocado por la pandemia del nuevo Coronavirus. Esta cifra corresponde a un estimado de 14 millones de brasileños (AGÊNCIA SENADO, 2020).¹ Según los resultados de esta encuesta, el teletrabajo también trajo beneficios a la vida personal. La mayoría de los trabajadores remotos han notado un aumento en el nivel de bienestar personal (49%). Para el 23%, se mantuvo igual, mientras que otro 26% señaló una disminución en el nivel de bienestar, debido al teletrabajo. La encuesta también señaló beneficios para la familia. Para el 48%, el entorno familiar ha mejorado. Para el 39%, nada ha cambiado. Solo el 12% respondió que el trabajo remoto empeoró el entorno familiar. La encuesta también muestra algunas ventajas reportadas por los trabajadores, como mayor productividad, flexibilidad horaria (28%), seguido de tener más tiempo para la familia (24%). También se recordó no desplazarse al trabajo (24%) y reducir gastos (12%). Sin embargo, esta misma encuesta ya señala algunas dificultades en este tipo de trabajo, como la falta de internet de calidad (22%), seguido de la dificultad para conciliar el trabajo con las tareas del hogar (20%). La falta de equipos informáticos adecuados (16%) y la ausencia de contacto con los compañeros de trabajo (15%) también se mencionaron como dificultades para iniciar el trabajo remoto.

Las consecuencias de estas dificultades tienen un impacto directo en la cuestión ergonómica, es decir, en la cuestión postural y en la cuestión de la enfermedad mental de los trabajadores, debido a esta nueva forma de trabajo.

Muchas de estas consecuencias se abordan en esta investigación, ya que al haberse implementado este tipo de trabajos de manera abrupta para muchos trabajadores, sin una planificación adecuada, las consecuencias para su salud, especialmente la salud mental, solo se percibirán a mediano y largo plazo. Este es el foco de esta investigación, tratar de entender esta nueva forma de trabajar, para que los prevenciónistas puedan anticiparse a los problemas que están surgiendo y van a surgir, proponiendo medidas de control ahora mismo.

2. OBJETIVO

El objetivo principal de esta investigación es comprender cómo se está realizando el teletrabajo en Brasil y en el mundo, discutir sus impactos en la salud de los trabajadores, con el fin de resaltar los problemas causados por la implementación del teletrabajo.

3. MÉTODO

A partir de textos publicados y artículos científicos específicos, se realizó una búsqueda bibliográfica, además de otros materiales investigados en sitios que tratan el tema, puestos a disposición para la investigación en internet, posibilitando la base del tema propuesto, siendo la investigación actual y puramente cualitativa, que no implica investigación sobre personas ni divulgación alguna de datos restringidos o confidenciales.

4. TELETRABAJO

Como ya se ha comentado, el teletrabajo es un tipo de trabajo que se realiza desde cualquier lugar, no necesariamente desde casa, y el trabajador no está físicamente presente en las instalaciones de la empresa.

El teletrabajo abre grandes posibilidades de flexibilidad y facilidad de comunicación virtual para el colectivo, como señala la encuesta realizada por la Agencia del Senado, pero, por otro lado, "destruye" la línea entre la vida personal y la profesional, convirtiendo al trabajador en un esclavo de los equipos de conexión, llevando a estos trabajadores y a la empresa a confundir el aumento de la productividad con el aumento de la jornada laboral.

Para tener éxito en la calidad de vida, es fundamental tener un equilibrio entre la vida personal y profesional, para que las personas alcancen un estado de bienestar, convirtiéndose en personas más productivas sin afectar su salud, seguridad, bienestar y calidad de vida.

Si, por un lado, este tipo de trabajo proporciona más libertad al trabajador para administrar mejor su tiempo, por otro lado, puede generar condiciones de trabajo no conformes, porque muchos lugares, muchas casas, por ejemplo, no están preparados, adecuados para que un trabajador trabaje sus ocho horas diarias. Los trabajadores fueron enviados a trabajar de forma remota, debido a la pandemia del nuevo Coronavirus, sin tiempo para la planificación, y muchos hogares de trabajadores no cuentan con la infraestructura necesaria para el Teletrabajo, especialmente la estructura ergonómica, como el mobiliario adecuado.

Algunas de las actividades que se desarrollan en las empresas son difíciles de adaptar para ser realizadas a distancia, como una línea de producción, donde se necesita la presencia de trabajadores, pero otras, como el análisis de pedidos, ventas, visitas a clientes, elaboración de hojas de cálculo de costes son perfectamente adaptables a este nuevo modelo de trabajo.

En este nuevo escenario, se produce una reducción de gastos, debido a la no necesidad de pagar el desplazamiento del empleado a la empresa, lo que es beneficioso para el empleador; También trae ventajas para el empleado, que también se beneficia, ya que ya no tiene que desplazarse al trabajo, con horas perdidas en atascos, sobre todo en los grandes centros urbanos, sin embargo, hay que tener en cuenta el tema de la salud y seguridad del trabajador, sobre todo su salud mental.

En Brasil, en 2017, según el Ministerio de Economía, las Lesiones por Esfuerzo Repetitivo (RSI) y/o los Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados con el Trabajo fueron responsables de la ausencia de 22.000 trabajadores. (Brasil, 2019)²

El último Anuario Estadístico de la Seguridad Social (AEPS, 2020)³, muestra que, en 2018, se concedieron 41.904 Ayudas por Enfermedad Accidentada, relacionadas con enfermedades del sistema musculoesquelético y del tejido conectivo. Esta prestación se concede a los trabajadores asegurados de la Seguridad Social que se encuentran incapacitados temporalmente para trabajar durante más de 15 días como consecuencia de un accidente de trabajo (INSS, 2017)⁴.

La sociedad en su conjunto puede beneficiarse del teletrabajo, porque, por ejemplo, al reducir el número de vehículos en las calles, también se reduce la contaminación y el ruido causado por los vehículos, además de mejorar el ya problemático tráfico en los grandes centros urbanos, mejorando la movilidad urbana.

El teletrabajo ya es una realidad en rápida expansión, especialmente en países ya desarrollados, sin embargo, su expansión debe ser mejor discutida y monitoreada, aplicando el conocimiento de la salud y la seguridad en el trabajo, con los trabajadores apoyados por el sistema de salud y seguridad, sin supresión de los derechos laborales, para que esta nueva relación laboral no sea una nueva fuente de enfermedades relacionadas con el trabajo.

5. EL TELETRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS PARA EL MUNDO

Como toda nueva forma de trabajo, existen ventajas y desventajas para el trabajador, y las consecuencias solo se conocerán en unos pocos años. En el caso del teletrabajo, una de las problemáticas que se empieza a evidenciar es la del exceso de trabajo, donde el trabajador está conectado a trabajar prácticamente las 24 horas del día, los 7 días de la semana. El hecho de que el trabajador esté siempre conectado, pudiendo trabajar desde cualquier lugar, causó una gran preocupación en Francia, que se vio obligada a publicar una ley, llamada Ley de Desconexión (le droit à la déconnexion), que introdujo la premisa de que las empresas con más de 50 trabajadores deben negociar con los sindicatos como una forma de definir mejores momentos en los que los trabajadores pueden desconectarse del trabajo. Es decir, pueden ignorar los mensajes enviados por la empresa, normalmente fuera del horario laboral habitual, como fines de semana y festivos, sin que sean sancionados por ello. (SALUD OCUPACIONAL, 2017) ⁵.

En Alemania, la propia Volkswagen, desde 2011, ya ha impuesto algunas restricciones al acceso a su correo electrónico entre las 6:15 pm y las 7:00 am. (EXAME, 2014) ⁶.

Como muchas empresas aún no habían implementado el sistema de teletrabajo, tuvieron que hacerlo de manera abrupta, y pocas pautas para esta implementación se encuentran en la literatura. Con esto en mente, la Asociación Brasileña de Comunicación Empresarial – ABERJE, publicó 8 temas, para la implementación de un Home Office de manera urgente, donde, para dar enfoque y seguridad, aconseja que a lo largo de los días, se comunique todo el ciclo que lo involucra esta nueva rutina de trabajo, en lo que se refiere a los aspectos

profesionales y personales del trabajador (ABERJE, 2020)7:

1. Inicio del proceso de transición (o expansión para los que ya lo tienen).
2. Infraestructura.
3. Rutinas de trabajo.
4. Adaptación de rutinas a la nueva realidad.
5. Salud.
6. Seguridad.
7. Calidad de vida – En medio de esta confusión.
8. Apoyo.

El problema que ya se empieza a evidenciar es el tema del aumento del estrés causado o potenciado por el exceso de trabajo en casa, especialmente el trabajo cognitivo, donde se exige la mente al extremo, sin tiempo para recuperarse, provocando la enfermedad mental del trabajador, directamente relacionada con el trabajo. Y cuando se aborda la enfermedad mental, se hace difícil de cuantificar, porque para estas no hay límites de exposición cuantificados preestablecidos. A esta condición de agotamiento profesional se le dio el nombre de Síndrome de Burnout, que es una condición caracterizada por tres signos clásicos (ANAMT, 2019)8:

1. Agotamiento físico y psíquico (sensación de no poder manejar tareas);
2. indiferencia y pérdida de la personalidad (dejar de preocuparse por el propio rendimiento profesional, cinismo y apatía); y
3. Baja satisfacción laboral.

El tema de las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo ya era una preocupación antes de la pandemia provocada por el nuevo Coronavirus, en todo el mundo en general. Tomando a Brasil como ejemplo, las estadísticas muestran que los brasileños están cada vez más enfermos debido a su entorno laboral, siguiendo una tendencia mundial. Según un estudio de la International Stress Management Association (ISMA), en 2018, uno de cada tres trabajadores brasileños se vio afectado por los efectos negativos del estrés, y solo Japón tuvo un mayor número de trabajadores afectados, alcanzando el 70% de la población económicamente activa (ISMA, 2019)9.

Según la propia Seguridad Social de Brasil (considerando datos de 2010), hay alrededor de 70.000 bajas por año, causadas por la depresión. Representaron el 37,8% de todas las bajas en 2016 motivadas por trastornos mentales y de conducta, que incluyen no solo depresión, sino también estrés, ansiedad, trastornos bipolares, entre otros. Entre 2009 y 2015, casi 97.000 personas se jubilaron por discapacidad debido a trastornos mentales y del comportamiento, especialmente depresión, trastornos de ansiedad y estrés postraumático. En total, estos nuevos beneficios representan, hoy, una factura de R\$ 113,3 millones anuales a las arcas públicas. (ÉPOCA, 2017)10. En el último Anuario Estadístico de la Seguridad Social (AEPS, 2020)3, se informa de que en 2018 se concedieron 10.537 Subsidios por Enfermedad por Accidente por trastornos mentales y del comportamiento, frente a los 9.161 concedidos en 2017.

Con el tiempo, el trabajador que teletrabaja se aleja del entorno de la empresa, dejando de sentirse parte de esta organización, provocando, por ejemplo, miedo de perder su trabajo. Según ISMA (2019)9, la mayor causa de estrés entre los brasileños es el miedo a perder su empleo. Se estima que el 3,5% del Producto Interno Bruto (PIB) brasileño se pierde debido a los males del estrés relacionados con el ambiente laboral.

Lo que las organizaciones deben entender es que ante esta nueva forma de trabajar, especialmente se debe vigilar la salud mental de los trabajadores, y las empresas deben eliminar la premisa de la culpa de los trabajadores por la enfermedad. Los trabajadores con enfermedades mentales deben, después del tratamiento, ser reincorporados al trabajo, y no estar más expuestos a situaciones que desencadenen la enfermedad, bajo pena de empeorar la depresión. El problema es que esto se vuelve extremadamente difícil con el teletrabajo.

6. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

En Brasil, el teletrabajo fue regulado por la Ley N° 13.467 del 13 de julio de 2017, que modificó la Consolidación de las Leyes del Trabajo – CLT, incluyendo el Capítulo II-A – Sobre el Teletrabajo, adaptando nuestra legislación brasileña a esta nueva forma de trabajo (CLT, 2020)¹¹.

CAPÍTULO II bis

TELETRABAJO

Artículo 75-A. La prestación de servicios por parte del trabajador en régimen de teletrabajo deberá cumplir con lo establecido en este Capítulo.

Artículo 75-B. Se considera teletrabajo la prestación de servicios predominantemente fuera del domicilio del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.

Parágrafo único. La asistencia al local del empleador para realizar actividades específicas que requieran la presencia del trabajador en el establecimiento no desvirtúa el régimen de teletrabajo.

Artículo 75-C. La prestación de servicios en modalidad de teletrabajo se incluirá expresamente en el contrato individual de trabajo, en el que se especificarán las actividades que desempeñará el trabajador.

Parágrafo 1° — El cambio entre el régimen presencial y el de teletrabajo podrá efectuarse siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes, registrado en una modificación contractual.

Parágrafo 2° — El régimen de teletrabajo podrá ser cambiado a presencial por determinación del empleador, garantizando un período mínimo de transición de quince días, con la correspondiente inscripción en una modificación contractual.

Artículo 75-D. Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, mantenimiento o suministro de equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del trabajo a distancia, así como el reembolso de los gastos a cargo del trabajador, se establecerán en contrato escrito.

Parágrafo único. Las utilidades mencionadas en el capítulo de este artículo no forman parte de la remuneración del trabajador.

Artículo 75-E.- El empleador instruirá a los trabajadores, expresa y ostensiblemente, sobre las precauciones que deben tomar para evitar enfermedades y accidentes de trabajo.

Parágrafo único. El trabajador deberá firmar un pliego de condiciones de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones facilitadas por el empresario.

Muchas empresas en Brasil, al haber tenido que adherirse al teletrabajo de manera abrupta, no están cumpliendo fielmente con lo contenido en el CLT. En primer lugar, el teletrabajo debe incluirse en el contrato individual del trabajador, con las actividades que realiza. Pocas empresas han cumplido con este requisito.

Un punto que merece mucha atención es el artículo 75-E, que establece que el empleador es responsable de orientar al empleado, prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Muchos trabajadores están trabajando desde casa sin estas directrices, lo que contribuirá, en el futuro, al aumento de las enfermedades relacionadas con las RSI/WMSD, además del aumento de las bajas por enfermedad mental.

Otra de las grandes preocupaciones es en caso de accidente de un trabajador que desarrolla sus actividades en su domicilio, en el llamado Home Office. En este caso, ¿cómo definir si se trató de un accidente laboral o no? Para cada caso de este tipo de accidentes, habrá una "batalla legal", donde el trabajador tratará de demostrar que estaba en el ejercicio de su trabajo cuando ocurrió el accidente, mientras que la empresa tratará de caracterizar erróneamente el accidente como relacionado con el trabajo.

Actualmente existe una nueva tendencia mundial en el mundo corporativo, que es el compartir espacios de trabajo, como una oficina compartida por varias personas, pertenecientes a varias empresas, ¡el llamado "Coworking"! Este tipo de intercambio trae un ambiente de espontaneidad, intercambio de experiencias para transformar ideas en negocios, además de traer ahorros a las empresas, por el compartir el lugar, reduciendo costos con alquiler, internet, mobiliario, entre otros.

Curiosamente, incluso los trabajadores que solían trabajar desde casa prefieren trabajar en este tipo de intercambio, ya que existe la necesidad de separar la vida personal de la profesional. En este caso, queda la duda de quién es el responsable de garantizar las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en esta nueva modalidad de trabajo, tal y como prevé el propio CLT, ya que el espacio no pertenece a una sola empresa, sino a varias.

Tratándose de la regulación a través de una Norma Regulatoria, las llamadas NR publicadas por el antiguo Ministerio de Trabajo (actualmente vinculado al Ministerio de Economía), está la NR 17 – Ergonomía, que "cobró vida" en 1990, donde prácticamente no existía el teletrabajo. Esta norma no aborda el tema del teletrabajo de manera directa en ningún momento, dejando a los prevencionistas sin una referencia oficial para la implementación de medidas preventivas ante los riesgos que trae consigo el teletrabajo. Curiosamente, desde su redacción en 1990, la NR 17 ha determinado que las condiciones de trabajo deben adaptarse a las condiciones psicofisiológicas de los trabajadores, con el fin de proporcionar el máximo confort, seguridad y rendimiento eficiente (NR 17, 2018)¹². En este punto, la NR 17 era "futurista", ya que ya ha llamado la atención sobre el cuidado no solo de la salud física de los trabajadores, sino también de las condiciones psíquicas, que ya están comenzando a afectar agresivamente al mundo del trabajo.

Muchas de las preguntas de hoy solo tendremos respuesta en el futuro, ya que todavía no hay tiempo suficiente para la consistencia de los datos de cara al teletrabajo.

7. LA PANDEMIA, EL TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN

Como ya se ha comentado en este artículo, la pandemia aceleró varios procesos y formas de trabajo, que ya existían, pero todavía de forma tímida, como el teletrabajo. El Profesional de la Seguridad y la Salud (SHP, 2020)¹³, ya llama la atención sobre la importancia de las medidas de protección relacionadas con la salud y la seguridad, demostradas por el nuevo Coronavirus. Si antes algunas empresas veían las medidas preventivas en el mundo laboral como una pérdida de tiempo, ahora la adopción de medidas preventivas es la diferencia entre la supervivencia o el fracaso de la empresa, llamando la atención sobre el hecho de que estas medidas deben llevarse a cabo.

Dado que se prevé un aumento de los problemas musculoesqueléticos relacionados con el trabajo debido al teletrabajo, la Agencia Europea para la Seguridad de la Salud en el Trabajo (OSHA-UE, 2020)¹⁴, lanzó la campaña Empleos Saludables 2020-2022, con el tema "Trastornos musculoesqueléticos", llamando la atención sobre el hecho de que es esencial garantizar el mejor entorno de trabajo posible para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores, siendo una obligación de todas las empresas. También cabe destacar que la pandemia afecta a la forma en que vivimos y trabajamos, y que todos podemos beneficiarnos de la orientación y los recursos publicados.

La pandemia también está dando lugar a tipos de oficinas del futuro, tanto en casa como en comercio. En un reciente estudio publicado por la British Broadcasting Corporation (BBC, 2020)¹⁵ se enumeran 05 tipos de oficinas del futuro y sus formas de trabajo, que están surgiendo a raíz de la pandemia:

1. La oficina totalmente remota: No tienes que ir a la empresa.
2. El modelo híbrido: Trabajar uno o dos días a la semana en la oficina y el resto de forma remota.
3. Modelo Remote Plus: Una semana en la oficina, seguida de tres semanas de trabajo remoto.
4. Hub and Spoke: Consiste en "expandir la empresa, con oficinas remotas en otras ciudades o países para aprovechar las habilidades locales.
5. Tiempo de Calidad: Empresas que priorizan la calidad de la producción, sin supervisar tanto el tiempo de trabajo.

En esta misma publicación, se aborda sobre el no estar más en la empresa, de manera presencial para trabajar:

Ciertamente, para algunas profesiones, la ubicación es fundamental. Pero los oficinistas están viendo una página en blanco. Tenemos una oportunidad increíble para redefinir la forma en que trabajamos y reescribir las reglas.

A medida que la pandemia ha acelerado el teletrabajo, los trabajadores empiezan a darse cuenta de que están trabajando más, por lo que se puede discutir si la productividad ha mejorado o no. Algunas predicciones de disminución de las horas de trabajo no se están cumpliendo, especialmente las actividades que involucran la cognición. Jack Ma, expresidente de Alibaba, una importante empresa tecnológica china, dijo en una conferencia sobre inteligencia artificial en Shanghái que cree que en el futuro, los humanos trabajarán solo 12 horas a la semana (EL PAÍS, 2020)¹⁶.

8. RESULTADOS

Como resultado probable de la adopción del teletrabajo, tendremos una disminución de los trabajadores expuestos a agentes insalubres y peligrosos, lo que traerá consigo una disminución de los accidentes laborales típicos.

Los accidentes de desplazamiento, aquellos que ocurren cuando el trabajador se desplaza de su casa al trabajo, y viceversa, también tienden a disminuir, ya que menos trabajadores tendrán que desplazarse al trabajo.

Otros tipos de accidentes que se pueden reducir en relación directa con el teletrabajo, junto con el aumento de la automatización, son los accidentes que implican la amputación de extremidades, especialmente de las superiores. Según el Anuario Estadístico de la Seguridad Social (AEPS, 2020)³, en 2018 se registraron 23.201 casos de fracturas con los miembros superiores, con 3.645 casos que derivaron en amputación a nivel de muñeca y mano.

Como consecuencias negativas, se espera que el aumento de las enfermedades entre los trabajadores esté directamente relacionado con el trabajo, especialmente las enfermedades mentales, así como las enfermedades relacionadas con problemas posturales y el trabajo repetitivo, las llamadas RSI/WMSD.

Según el propio Ministerio de Salud, en una encuesta divulgada en abril de 2019, mucho antes de la pandemia, las llamadas RSI/WMSD son las enfermedades que más afectan a los trabajadores brasileños, mostrando que en 10 años, las dos enfermedades representan 67.599 casos entre los trabajadores del país. Esta tasa aumentó un 184% en el mismo período (MINISTERIO DE SALUD, 2019)¹². En este mismo comunicado, el Ministerio de Salud recomienda acciones preventivas para frenar estos problemas de salud de los trabajadores, llamando la atención de los empleadores sobre el cumplimiento de la Norma Reglamentaria 17, que establece parámetros que permiten la adaptación de las condiciones de trabajo a las características psicofisiológicas de los trabajadores, con el fin de brindar el máximo confort, seguridad y desempeño eficiente.

El tema del teletrabajo ha llegado para quedarse, y ya lo es y será una gran tendencia para el futuro del trabajo. En una entrevista con académicos publicada por El País en España (EL PAÍS, 2020)¹⁸, se enumeraron diez tendencias para el mundo laboral pospandemia, como la educación a distancia, los nuevos modelos de restaurantes y también el tema del teletrabajo:

El home office ya era una realidad para muchas personas, desde autónomos y profesionales liberales hasta empleados de empresas que ya adoptaban el modelo. Pero esta modalidad crecerá aún más. Con la pandemia, más empresas de diferentes tamaños comenzaron a organizarse para trabajar con este modelo. Además, el trabajo remoto evita la necesidad de estar en espacios concurridos, como autobuses y metros, especialmente en las horas punta.

Otro punto que ya amerita preocupación es el envejecimiento de la población, y el mobiliario para el desarrollo del teletrabajo debería tenerlo en cuenta para los "Home Offices del Futuro". El propio Health & Safety Executive (HSE, 2020)¹⁹, en su informe sobre el futuro del mundo del trabajo y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, llama la atención sobre el envejecimiento de la población en el Reino Unido:

En términos de cambio demográfico, la población del Reino Unido está envejeciendo y, por primera vez, los ancianos superan en número a los niños. Más personas tienden a trabajar en la vejez y con problemas de salud preexistentes. "

En otro punto de este informe, se destaca la preocupación por la adopción de medidas preventivas:

La comprensión del entorno cambiante y de cómo afecta al lugar de trabajo, así como de las consecuencias para la salud en el trabajo, es vital para fundamentar las futuras medidas preventivas, los enfoques reglamentarios y la prestación de servicios de salud en el trabajo.

Una de las principales preocupaciones respecto a los efectos nocivos para la salud de los trabajadores no es solo la crisis que afecta a las empresas, sino también cómo hacer frente a los problemas que está trayendo consigo el teletrabajo.

9. CONCLUSIÓN

El teletrabajo es uno de los cambios que se están produciendo en el mundo laboral, y hay que entenderlo muy bien, para que se puedan desarrollar cuanto antes medidas preventivas, para minimizar los impactos negativos en la salud, la seguridad, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

Las nuevas formas de trabajo, especialmente con el avance de la tecnología, tendrán un gran impacto en el mundo del trabajo, con consecuencias que aún se desconocen. En un reciente informe de la OSHA-UE – Agencia Europea para la Seguridad de la Salud en el Trabajo, titulado *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 European Risk Observatory Report*, (OSHA-EU, 2019)²⁰ en su conclusión dice:

La fuerza laboral será más diversa y dispersa, cambiará de trabajo con frecuencia y trabajará en línea en lugar de estar presente en persona. Todo esto dará lugar a retos y oportunidades, incluidos los de SST. Es difícil predecir estos cambios, por lo que los escenarios futuros, como los producidos durante este proyecto de predicción, son una herramienta valiosa para ayudar a informar a los responsables de la formulación de políticas.

Es obligación de las empresas garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA-UE, 2017)²¹, a través del Pilar Europeo de Derechos Sociales, publicado por el Parlamento Europeo el 17 de noviembre de 2017, ya llama la atención sobre el hecho de que los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral adaptado a sus necesidades, que les permita prolongar su participación en el mercado laboral. Estos pilares cuentan con 20 principios a los que tienen derecho los trabajadores, como el acceso a servicios esenciales, la atención sanitaria, la protección social, la información sobre las condiciones de trabajo, entre otros. La pregunta es: ¿Cómo garantizar este ambiente laboral saludable frente al teletrabajo, con relaciones laborales cada vez más informales?

¿Qué pasa si este entorno ya no existe físicamente? ¿Cómo garantizar unas condiciones de trabajo saludables y sostenibles? ¿Qué pasa con el Seguro Social?

Otras evoluciones se siguen produciendo, y ya están empezando a cambiar la relación laboral con el teletrabajo, como el control estricto de la jornada laboral. Probablemente este control será cosa del pasado.

Una gran ventaja del teletrabajo es una mayor inclusión de las Personas con Discapacidad – PCD, ya que si el trabajador no necesita estar todo el día en la empresa, teniendo toda la dificultad de acceso, incluido el transporte público, y puede desarrollar todo el trabajo desde casa, donde ya hay toda la adaptación a su discapacidad, esto también puede ser una nueva tendencia positiva.

¿Deben los agentes de prevención centrar sus esfuerzos para que el agotamiento mental de los trabajadores que laboran en régimen de teletrabajo no se convierta en una enfermedad común? Nos enfrentamos a un gran reto ante las nuevas formas de trabajo, entre ellas el teletrabajo, y los gobiernos, las empresas y los trabajadores deben trabajar juntos para encontrar soluciones innovadoras que garanticen la salud, la seguridad, el bienestar y la calidad de vida de quienes trabajan.

Que principalmente las autoridades públicas y la comunidad empresarial puedan desarrollar formas de analizar los escenarios futuros para el teletrabajo, establecer políticas y estrategias para que podamos anticiparnos a los impactos que se ocasionan en la salud de los trabajadores por esta nueva modalidad de trabajo, más aún en este momento, donde estos impactos se han impuesto prácticamente en el mundo del trabajo sin ningún tipo de planificación, porque la pandemia no lo permitió.

Ofrezcamos un teletrabajo digno y de calidad, tanto para los trabajadores jóvenes como para los mayores, anticipándonos a los problemas causados por esta nueva forma de trabajo, proponiendo medidas preventivas que garanticen la salud, la seguridad, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

10. REFERENCIAS

1. Agência Senado. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>>. Acesso em 27 de outubro.2020.
2. Anuário Estatístico da Previdência Social. Disponível em <<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/previdencia-social-regime-geral-inss/dados-abertos-previdencia-social>> Acesso em 02 de novembro. 2020.
3. Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (INSS, 2017). Disponível em <<https://www.inss.gov.br/beneficios/auxilio-doenca/auxilio-doenca-comum-ou-acidente-de-trabalho/>> Acesso em 02 de novembro. 2020.
4. Saúde Ocupacional. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/2017/04/direito-de-se-desconectar-a-nova-lei-francesa.html#:~:text=Desde%20o%20primeiro%20dia%20deste, trabalho%20em%20hor%C3%A1rios%20de%20folga.&text=Eles%20s%C3%A3o%20mantidos%20presos%20em,de%20celular%20e%20e%2Dmails.>> Acesso em 15 de maio.2020.
5. Revista Exame. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/direito-a-desconexao-ao-fim-do-expediente-ganha-forca-na-europa/>> Acesso em 15 de junho 2019.
6. Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE, 2020). Disponível em <<https://www.aberje.com.br/acao-integrada-compartilha-conteudo-para-adocao-de-home-office-urgente/>> Acesso em 01 de novembro. 2020.
7. Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT, 2019. Disponível em <<https://www.anamt.org.br/portal/2019/05/28/o-que-e-a-sindrome-de-burnout-considerada-doenca-pela-oms/>> Acesso em 03 de novembro. 2020.
8. Época Negócios. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>> Acesso em 12 de maio 2019).

9. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, (2020). Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em: 02 de novembro. 2020).
10. Norma Regulamentadora 17, (NR 17, 2018). Disponível em < https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_normas_regulamentadoras/NR-17.pdf > Acesso em 03 de novembro. 2020).
11. Safety & Health Practitioner (SHP, 2020). Disponível em < https://www.shponline.co.uk/blog/health-and-safety-lessons-from-covid-19/?elq_mid=4649&elq_cid=1648258 > Acesso em: 15 de outubro. 2020.
12. OSHA-EU – European Agency for Safety na Health at Work. Disponível em < <https://osha.europa.eu/es/highlights/lighten-load-eu-osha-launches-healthy-workplaces-campaign-2020->
13. British Broadcasting Corporation (BBC, 2020). Disponível em < <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54356853>> Acesso em 15 de outubro. 2020).
14. EL PAÍS, 2019. Disponível em < https://elpais.com/economia/2019/08/29/actualidad/1567076867_110475.html > Acesso em 15 de outubro. 2019.
15. Ministério da Saúde, 2019. Disponível em < <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo> > Acesso em 20 de outubro. 2020.
16. EL PAÍS – Como o Coronavírus vai mudar nossas vidas: dez tendências para o mundo pós-pandemia. Disponível em < <https://brasil.elpais.com/opiniaio/2020-04-13/como-o-coronavirus-vai-mudar-nossas-vidas-dez-tendencias-para-o-mundo-pos-pandemia.html> > Acesso em 03 de novembro 2020.
17. Health & Safety Executive – The future world of work and workplace health. Disponível em < <https://www.hse.gov.uk/horizons/assets/documents/foresight-report-2018.pdf> > Acesso em 01 de novembro.2020.
18. OSHA-EU – European Agency for Safety na Health at Work, com o título, Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 European Risk Observatory Report. 2018.
19. OSHA – EU - European Agency for Safety na Health at Work. Disponível em < <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do/corporate-strategy-and-work-programmes/supporting-european-pillar-social-rights>> Acesso em 09 de maio. 2019.