



**CAMPUS PÚBLICO**  
**MARÍA ZAMBRANO**  
**SEGOVIA**  
GRADO EN RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA  
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA  
MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE  
TELETRABAJO**

Presentado por Lucía Gómez Rubio

Tutorizado por María Fernández Escudero y Francisco de Borja Olalquiaga  
Aranguren.

Segovia, 10 de septiembre de 2020

# ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>2</b>
<b>PALABRAS CLAVE .....</b>	<b>2</b>
<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO 1. TELETRABAJO.....</b>	<b>5</b>
1.1    CONCEPTUALIZACIÓN DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA. ....	6
1.1.1    Problemática.....	7
1.1.2    Diferencias entre el trabajo a distancia y teletrabajo. ....	7
1.2    MODALIDADES DE TELETRABAJO .....	8
1.3    SITUACIÓN DEL TELETRABAJO.....	9
<b>CAPÍTULO 2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO 13</b>	
2.1    PRINCIPALES RIESGOS LABORALES .....	14
2.2    NORMATIVA DE APLICACIÓN. ....	14
2.3    PROBLEMÁTICA JURÍDICO-LEGAL.....	17
2.3.1    Jurisprudencia de la problemática de aplicación de la PRL en el teletrabajo. ....	18
<b>CAPÍTULO 3. PERSPECTIVA DE FUTURO.....</b>	<b>21</b>
3.1    IMPACTO DE LA PANDEMIA DE LA COVID- 19. ....	22
1.2    PERSPECTIVA LEGAL JURÍDICA. ....	24
<b>CAPÍTULO 4. EL TELETRABAJO EMPRESA PRIVADA Y SECTOR PÚBLICO.....</b>	<b>27</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO 1. MODELO ANEXO CONTRATO TRABAJO PARA TELETRABAJO .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO 2. ENCUESTA. ....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXO 3. GUÍAS TRABAJO REMOVTO JCYL.....</b>	<b>39</b>

## **RESUMEN.**

Las Nuevas Tecnologías de la Comunicación y de la Información han provocado cambios sustanciales en la modalidad en la que los trabajadores prestan servicio en las empresas, surgiendo así la modalidad de “teletrabajo”, existiendo hasta el momento una escasa e incompleta legislación. El objetivo de este trabajo es tratar de esclarecer e interpretar la legislación vigente. Dicha modalidad se ha visto en auge como consecuencia de la COVID-19, por lo que también, este estudio, va a tratar de conocer cual es su estado actual, con la ayuda de una encuesta a trabajadores con diferentes características laborales y personales.

A continuación, centrar el punto de mira en la prevención de riesgos laborales, un aspecto imprescindible para que toda relación laboral sea viable. Pero ¿es de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los teletrabajadores? ¿Estos tienen el mismo derecho de protección en materia de seguridad y salud laboral que el resto de los trabajadores? ¿Los accidentes que ocurren en su lugar de trabajo, su domicilio, tienen siempre carácter laboral? Todas estas cuestiones se abordarán en este estudio.

Por último, se va a observar si el sector público y la empresa privada se encuentran igualmente desarrolladas en este ámbito. ¿Los trabajadores de ambos sectores disfrutan de las mismas condiciones en cuanto a esta modalidad de prestación de servicios?

## **ABSTRACT**

The New Communication and Information Technologies have brought about substantial changes in the way in which workers provide services in companies. This has led to the emergence of the "telework" modality, with little and incomplete legislation to date. The objective of this work is to try to clarify and interpret the current legislation. This modality has been on the rise as a result of COVID-19, so this study will also try to find out and clarify its current state, with the help of a survey of workers with different work and personal characteristics.

Next, the focus will be on the prevention of occupational hazards, an essential aspect for any employment relationship to be viable. But does the Occupational Risk Prevention Law apply to teleworkers? Do they have the same right to protection in terms of occupational health and safety as the rest of the workers? Are accidents that occur in your workplace, your home, always of an occupational nature? All these questions will be addressed in this study. Finally, it will be observed whether the public sector and private companies are equally developed in this area. Do workers in both sectors benefit from the same conditions regarding this form of service provision?

## **PALABRAS CLAVE**

Teletrabajo; Prevención de riesgos laborales; Seguridad y salud laboral; COVID-19.

## **KEY WORDS**

Teleworking; Prevention of occupational hazards; Occupational Health & Safety; COVID-19.

## **ABREVIATURAS**

AGE – Administración General del Estado.

ART. – Artículo.

AT – Accidente de Trabajo.

CCOO – Comisiones Obreras.

CE – Constitución Española.

CEF – Centro de Estudios Financieros.

CSIF – Central Sindical Independiente y de funcionarios.

EF – Enfermedad Profesional.

ET – Estatuto de los trabajadores.

JCYL – Junta de Castilla y León.

LGSS – Ley General de Seguridad Social.

LPRL – Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

NTIC – Nuevas Tecnologías de la Comunicación e Información.

OIT – Organización Internacional del Trabajo.

PRL – Prevención de Riesgos Laborales.

UGT – Unión General de Trabajadores.

## INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

La motivación por realizar este estudio es impulsada por la escasa legislación existente en materia de seguridad y salud laboral en el teletrabajo y el gran auge que esta modalidad de prestación de servicios está sufriendo en los últimos años. En concreto, el último año se ha disparado su uso por consecuencia de la COVID-19.

¿Qué es el teletrabajo? ¿Qué es la prevención de riesgos laborales? ¿En materia de PRL están en idénticas condiciones los teletrabajadores que los trabajadores presenciales? ¿La legislación actual en materia de PRL es de aplicación para el teletrabajo? ¿Son considerados accidentes laborales todos los sufridos por un trabajador en su domicilio? Las diversas preguntas que nos acontecen van a tratar abordar en el siguiente estudio.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia, en la cual la prestación de servicios se realiza con la preponderancia del uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTIC). Esta modalidad, en los últimos años ha sufrido un gran auge, en gran parte este ha sido por el aumento de las NTIC. En el último año, como consecuencia de la COVID-19 las empresas que por su actividad empresarial pueden desarrollar la misma en esta modalidad de prestación de servicios, han optado por desarrollar así su actividad empresarial.

La prevención de riesgos laborales trata de establecer el conjunto de medidas que debe adoptar la empresa con el fin de disminuir la posibilidad de que se produzca un riesgo laboral, es decir que un trabajador sufra un daño determinado en su lugar de trabajo. La legislación vigente en nuestro país recoge que tendrán las mismas condiciones en esta materia tanto los trabajadores presenciales como los teletrabajadores. No existe un concepto jurídico específico para dicha modalidad de prestación de servicios, sin embargo, la legislación vigente es de aplicación. (Burgos, 2017)

Existe gran controversia a la hora de calificar los accidentes que ocurren en el lugar de trabajo (domicilio del teletrabajo) y en tiempo de trabajo como laborales o domésticos. Por lo que a lo largo de este trabajo vamos a tratar de esclarecer dicha controversia.

A nivel personal, considero muy interesante la realización de una investigación que verse sobre los aspectos tratados, tanto por ser un punto en pleno auge como por ser una de las materias más interesantes en el ámbito académico.

## **CAPÍTULO 1.**

### **TELETRABAJO**

### 1.1 Conceptualización de teletrabajo y trabajo a distancia.

Para el teletrabajo no existe una normativa reguladora, ni comunitaria, ni nacional, lo que ha provocado diferentes definiciones. Según la doctrina, existe una “cierta polisemia”.

Con el incremento del uso de las nuevas Tecnologías de la Comunicación e Información (de aquí en adelante las denominaremos NTIC) los trabajos se han visto modificados y con nuevas formas de desempeñar las tareas tradicionales. Se han visto descentralizados, ya no requieren que todos los trabajadores asistan a las instalaciones de la empresa a prestar sus servicios.

Dichos avances hacen que concretar un concepto de teletrabajo sea una tarea compleja.

A nivel nacional nos encontramos con un símil a teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de aquí en adelante ET). En concreto en su artículo 13.1, trabajo a distancia. Entendiendo este como: *“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”*.

Al no contemplar de un modo expreso la legislación española una definición de teletrabajo, según CCOO, existe un acuerdo en el que se fijan 3 elementos básicos que constituyen este concepto, que son: (Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, 2017)

1. El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.
2. La descentralización del lugar de trabajo.
3. Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo (NTIC)

Tal como observamos en el informe publicado por la Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, y tras los tres elementos descritos se puede definir el teletrabajo como “el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia regular en el centro de trabajo de la empresa”.

En el ámbito comunitario para su regulación y configuración hemos de recurrir al Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, firmado en el año 2002, el cual sí tiene un concepto de teletrabajo: *“es una forma de organización y/o de 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 trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”* (Unión Europea, 2002)

Con este acuerdo lo que se pretende es conseguir que los teletrabajadores gocen de la misma protección que los trabajadores que desempeñan su trabajo en las instalaciones de la empresa. En este, a mayores de una definición general y abierta del teletrabajo, nos encontramos aspectos como el carácter voluntario de esta modalidad de prestación de servicios, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos, además de la manera de garantizar el cumplimiento efectivo del mismo y su seguimiento. (Selma Penalva, 2016)

A nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo, incluye el teletrabajo en el trabajo a distancia y lo define como: *“La expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:*

- *En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador,*
- *A cambio de una remuneración,*
- *Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.*

## TELETRABAJO

*A menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”.* (OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO,

Podemos concluir que el teletrabajo es, una modalidad de trabajo a distancia, en la cual el teletrabajador necesita de las NTIC para poder desempeñar sus funciones. Y que para realizarlo no es necesario la presencia del trabajador en las oficinas de la empresa.

El teletrabajo es producto de un acuerdo bilateral entre empresa y trabajador, este, por lo tanto, es voluntario y reversible. Por el carácter especial de esta modalidad de prestación de servicios, debe quedar reflejado por escrito. De forma que, en el supuesto que se inicie una relación laboral directamente se va a formalizar el contrato con estas características. En el supuesto de que el contrato ya este formalizado, se debe realizar a través de un anexo al contrato. Un ejemplo de este tipo de anexo lo encontramos en el modelo de CEF, que se adjunta en el Anexo 1. Al tratarse de un acuerdo bilateral, ambas partes pueden solicitar la revocación y volver a la modalidad de trabajo presencial. (de las Heras García, 2020)

Así mismo no todos los trabajos son aptos para desarrollar la modalidad laboral de prestación de servicios en régimen de teletrabajo. El teletrabajo no deja de ser trabajo, por lo cual deben establecer las normas de cómo se debe llevar a cabo la prestación de servicios en esta modalidad y respetar la normativa en materia laboral y de seguridad y salud, al igual que si se tratase de un trabajador en modalidad presencial. (de las Heras García, 2020)

Con la intención de salvaguardar a este colectivo de trabajadores, ya que, por las características de su prestación de servicios, requieren una mayor protección, el legislador ha querido instituir ciertas peculiaridades, sin llegar a considerarse relación con carácter especial, con el fin de asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores a distancia. Para ser más exactos, con carácter general, un contrato de trabajo se puede celebrar tanto verbal como escrito, para este caso concreto y tal como establece el art. 8.1. del ET la celebración del “contrato a distancia” será siempre por escrito. Además, en el texto de dicho contrato deberá aparecer siempre el lugar de la prestación de servicios, para así poder exigir las medidas en materia de seguridad e higiene como vemos en el art. 13.2 del ET, el cual debemos relacionar con el art. 14.1 de la LPRL. (Selma Penalva, 2016)

### **1.1.1 Problemática.**

Esta forma de organización del trabajo puede convertir al teletrabajo en una forma de empleo precario. Al existir un escaso tratamiento normativo, se desencadenan problemas interpretativos generando así una cierta desprotección.

A pesar de los intentos del legislador para una plena protección e igualdad de los derechos de los trabajadores presenciales y de los teletrabajadores, el problema más grave al que se enfrentan los teletrabajadores es a la posibilidad de quedar atrapados en la economía sumergida. Y es que el campo en el que el teletrabajo se desempeña es el idóneo para que florezca lo que conocemos de forma coloquial como “trabajo negro”. (Selma Penalva, 2016)

En lo relativo a los mecanismos de control, la mayoría de los existentes hasta el momento se contraponen con los derechos fundamentales encontrados en nuestra Constitución Española (CE) que son derecho a la “intimidad familiar y personal” art. 18.1 CE y la “inviolabilidad del domicilio” art. 18.2 CE. Lo que va a provocar una desprotección mayor para los teletrabajadores que para los trabajadores presenciales, si hablamos en el ámbito de la PRL.

### **1.1.2 Diferencias entre el trabajo a distancia y teletrabajo.**

Con el fin de esclarecer la diferencia que existe entre teletrabajo y trabajo a distancia debemos entender que el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia, por lo que van a estar íntimamente relacionados.



## CAPÍTULO 1

La característica que especialmente los diferencia es el uso de las NTIC, el teletrabajo se basa en el uso de estas, mientras que para desempeñar el trabajo a distancia no es necesario.

En cuanto a la vigilancia, control y supervisión del empresario, en el teletrabajo el empresario tiene sobre el teletrabajador control durante todo el tiempo de realización de su actividad, mediante programas informáticos, los cuales permiten registrar el tiempo que invierte el trabajador en las operaciones que lleva a cabo, el número de operaciones realizadas, la hora en que inicia y finaliza las mismas, si existen errores o interrupciones, etc. En definitiva, todo tipo de información de interés.

Mientras que, en el trabajo a distancia, el trabajador simplemente tiene que realizar una entrega final de la obra o servicio, con la verificación de calidad oportuna. Sin que la empresa o el empresario realice una supervisión durante el proceso de realización de este.

<b>Diferencias entre el teletrabajo y trabajo a distancia.</b>		
	<b>Teletrabajo</b>	<b>Trabajo a distancia</b>
Uso de las NTIC	Imprescindible	No necesario
Vigilancia, control y supervisión.	Durante todo el tiempo de realización de su actividad.	Al finalizar la obra o servicio
	Programa informático	No programa informático

Tabla 1. Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia. Elaboración propia.

### 1.2 Modalidades de teletrabajo

En la práctica el teletrabajo comprende un abanico de supuestos en los que la empresa y el trabajador pueden elegir el que más satisfaga sus necesidades. Diversos factores son los que influyen a la hora de elegir la modalidad de teletrabajo que se va a escoger, estos son: La duración del teletrabajo y el tipo de contrato que tenga el teletrabajador, la cantidad de trabajadores que van a desempeñar su trabajo como teletrabajadores, la forma en que se va a gestionar, el tamaño de la empresa y la disponibilidad económica que esta va a tener.

Un criterio de clasificación de modalidades de teletrabajo podría ser: el lugar de la ejecución de la prestación y el tipo de conexión existente con el lugar de recepción de esta, según Thibault, 1998, estas dos modalidades son las más relevantes jurídicamente hablando.

#### **Lugar donde se ejecuta la prestación.**

Relativo a desde donde se puede teletrabajar, es decir el elemento locativo, fuera de los locales de la empresa o en locales habilitados por la empresa para ello, etc. Nos encontramos las siguientes opciones:

- Teletrabajo a domicilio. El teletrabajador desempeña su prestación de servicios de forma preponderante en su propio domicilio o en el de algún familiar. Bien es cierto que el convenio colectivo o el propio contrato de trabajo pueden establecer la prestación de servicios ciertos días de la semana en los centros de la empresa.
- Oficina satélite. Se trata un espacio geográfico separado de la empresa, pero que se encuentra en constante comunicación electrónica con esta. Es una forma de descentralización en la que prima la organización geográfica.
- Telecentros. Es un centro vecinal o de recursos compartidos, dotado con los recursos informáticos y telemáticos necesarios para desempeñar las funciones de su trabajo. En este lugar se pueden acoger a varios teletrabajadores, siempre y cuando:
  - o Tengan el mismo estatuto, bien sean todos subordinados o todos autónomos.
  - o Realicen actividades parecidas o diferentes.

## TELETRABAJO

- Tengan algún tipo de conexión entre ellos o no, según se trate de trabajadores dependientes del mismo empleador o de varios, y/o se trate de trabajadores autónomos que tienen o no el mismo cliente.
- Teletrabajo móvil o nómada. El puesto de trabajo no se sitúa en un lugar concreto. El teletrabajador se tiene que desplazar constantemente y trabaja desde los lugares en que se encuentre. En muchas ocasiones estos desplazamientos son según las necesidades del cliente, como por ejemplo un comercial. Son considerados teletrabajadores ya que necesitan de las NTIC para transmitir los informes, emitir pedidos o recibir informaciones relevantes para el desempeño de sus funciones.
- Teletrabajo Offshore o transfronterizo. En esta modalidad de teletrabajo la actividad que el trabajador desempeña, la realiza en un país diferente al que recibe el resultado. (Thibault, Birz, Fandos, & Alvarez, 1998)

### **Tipo de conexión entre el teletrabajador y la empresa.**

Existen diversas formas en las que unir al trabajador con el empleador. Por lo tanto, el teletrabajo puede ser:

- “Off line” también conocido como desconectado. En esta modalidad el teletrabajador inicialmente va a recibir unas pautas para así poder desarrollar sus funciones. Entre este y la empresa no va a existir una conexión informática directa. Una vez que realice sus tareas les hará llegar por transporte convencional, correo o mensajería a la empresa los resultados o las explicaciones oportunas que deben saber acerca del trabajo realizado. Al igual que la empresa le hará llegar por este mismo medio, toda la información relevante e instrucciones para desempeñar a la perfección sus laborales.
- “On line” o conectado. Significa que el ordenador del teletrabajador está conectado directamente con la empresa. Entre la empresa y el teletrabajador existen dos formas de comunicarse (unidireccional o bidireccional):
  - One-way line. Se trata de una conexión entre el teletrabajador y la empresa unidireccional, en la que el teletrabajador realiza su trabajo con un terminal conectado de forma muy simple con el ordenador central de la empresa.
  - Two-way line. En este caso la conexión entre el trabajador y empresa es bidireccional o interactiva, es la modalidad de teletrabajo más utilizada. El teletrabajador realiza su trabajo conectado al ordenador central de la empresa, con el cual tiene una interacción constante. De cara a la prevención de riesgos laborales, esta modalidad es de las beneficiosas puesto que es la que menos aislamiento puede provocar al teletrabajador.

Tal como veíamos en los factores que influyen en el teletrabajo, uno de ellos es la temporalidad. Pues bien, el teletrabajo puede ejercerse de forma habitual, es decir, de forma indefinida o por largos periodos de tiempo. O de forma ocasional, por una situación excepcional del trabajador o de la empresa, como por ejemplo la situación vivida a raíz de la COVID-19.

Ahora bien, para poder desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo, en la modalidad de teletrabajo es muy importante que se cumplan con las medidas preventivas que toda empresa debe seguir. Es decir, el escoger esta modalidad de trabajo no exime del cumplimiento de todas las medidas preventivas.

### **1.3 Situación del teletrabajo**

Para conocer la situación actual de los trabajadores, a través del programa de formularios de Google he realizado una encuesta formada por 14 preguntas, que podemos encontrar en el anexo 2. La muestra tomada es de 212 trabajadores.

Con esta encuesta se pretendía conocer:

1. Si conocen el concepto de teletrabajo los trabajadores.

## CAPÍTULO 1

2. Si han prestado servicios para alguna empresa en la modalidad de teletrabajo a lo largo de su carrera profesional.
3. Si han sido formados en el ámbito de PRL de una forma adecuada. Tanto si se trata de trabajadores del sector público como privado.
4. Si el sector privado y el público utilizan esta prestación de servicios, y del mismo modo.

La encuesta fue realizada, entre el 24 y 31 de agosto de 2020.

### Resultados:

Nos encontramos con amplia diversidad en cuanto a la edad, el porcentaje de encuestados mayor es del rango de 18-25 años, a continuación, con un 22% nos encontramos con las edades de 26-30 años, mientras que el porcentaje más bajo (14%) es el rango de edades entre 41 y 50 años. En relación con el sexo de los trabajadores encuestados, el 55% de estos son mujeres. El 45% restante son hombres.

En cuanto al tipo de trabajo, nos encontramos con tres opciones, empresa privada, sector público y autónomo. El 73,5% de los encuestados presta servicios para la empresa privada, el 19,9% para el sector público y el restante, 6,6% es autónomo. Pregunta de gran transcendencia para este trabajo, puesto que vamos a tratarlo con profundidad.

Del total de la muestra, tan solo un 8% no conoce el concepto de teletrabajo. Han prestado servicios para la modalidad de teletrabajo en algún momento de su vida laboral un 52% de los trabajadores y trabajadoras encuestadas. Y no lo han prestado servicios en la modalidad de teletrabajo un 48%, de los cuales un 24% no lo ha desempeñado puesto que su trabajo no se lo permite.

Del 52% de los trabajadores que si han teletrabajo, en su empresa el teletrabajo lleva implantado y poniéndose en práctica de forma mayoritaria (79,6%) menos de un año. Tal y como vemos en el gráfico 1.

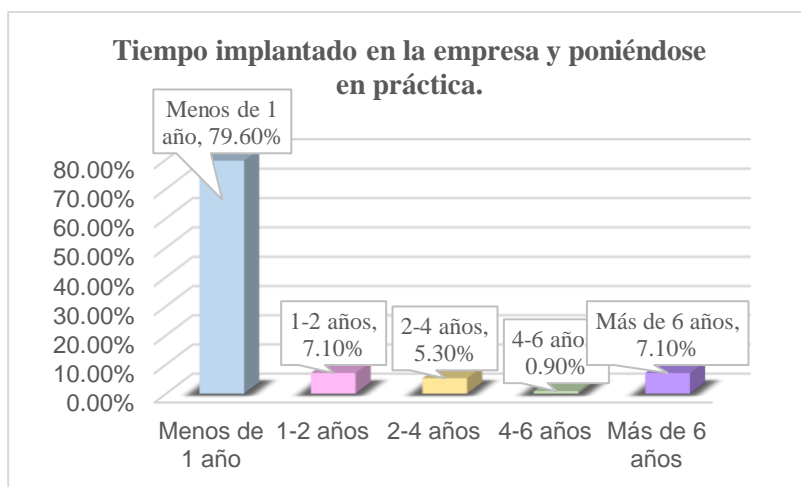


Gráfico 1. Tiempo implantación del teletrabajo. Elaboración propia a partir de encuesta.

El motivo por el que se ha implantado el teletrabajo en las empresas, en su porcentaje mayor con un 46%, es la empresa que ha impuesto el teletrabajo. Le sigue con ofrecimiento, en lugar imposición de la empresa un 41%. En total a un 87% de los encuestados ha sido la empresa la que le ha ofrecido o impuesto la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo.

En lo relativo a la PRL, se han realizado varias preguntas, las cuales son vitales para este estudio, pues así podremos conocer si realmente la teoría de la que versa este estudio tendrá apoyo en la práctica.

Los porcentajes son muy parejos, un 57% no ha sido formado en PRL en el teletrabajo por parte de la empresa. En lo relativo a ergonomía, los trabajadores de esta muestra si conocen en su

## TELETRABAJO

mayoría (65%) que existe una postura correcta para la colocación del ordenador, la silla y la iluminación.

En lo relativo a la problemática de la presunción de laboralidad de un accidente de trabajo, con la pregunta 9, conocemos la perspectiva que tienen los trabajadores sobre un accidente laboral mientras teletrabajan, el 62% de los encuestados ha afirmado dicha pregunta.

El 65% de las personas encuestadas consideran que el teletrabajo es positivo, en su mayoría los motivos que argumentan es la flexibilidad, el ahorro de costes tanto para la empresa como para el trabajador, la facilidad de conciliación de la vida laboral y personal, mejorar la situación de la COVID-19 y disminuir la contaminación al reducir el uso del vehículo privado, entre otros. El 9%, considera negativo los motivos que argumenta son la pérdida de eficiencia del trabajador, se puede perder el factor humano al no acudir a las instalaciones de la empresa, no desconexión digital, lo que puede derivar en riesgos psicosociales.



## **CAPÍTULO 2.**

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO**

## CAPÍTULO 2

### 2.1 Principales Riesgos Laborales

Para contextualizar vamos a realizar un resumen de los principales riesgos laborales que pueden producirse en el teletrabajo ya que el estudio versa sobre la consecuencia jurídica de los efectos de estos.

#### Trastornos musculoesqueléticos.

Estos trastornos afectan a alguna de las partes del aparato locomotor, principalmente a las partes blandas como tendones, músculos, nervios y estructuras próximas a las articulaciones.

Se manifiestan con patologías como: cervicalgias, dorsalgias, hernias de disco intervertebral, tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis o síndrome del túnel carpiano, entre otras.

Los factores que pueden causar estas patologías son posturas incorrectas, continuar durante un periodo prolongado de tiempo posturas estáticas ante la pantalla del ordenador, incluso los movimientos repetitivos que se realizan. (UGT; CCOO; CEIM, 2019)

#### Fatiga visual.

“Derivado del uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el trabajo (internet, telefonía móvil, correo electrónico, PDA’s, fax, etc.).

Es una reacción de adaptación del organismo humano, como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas y los recursos y capacidades de la persona relacionados con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.” (UGT; CCOO; CEIM, 2019)

Tal como nos encontramos en el informe (UGT; CCOO; CEIM, 2019). Los síntomas de la fatiga visual son: Lagrimeo, pesadez de párpados, escozor ocular, aumento del parpadeo, visión borrosa y cefaleas.

Los factores que pueden causar dicha fatiga visual son:

- Una inadecuada iluminación.
- Reflejos y deslumbramientos.
- Calidad de la pantalla del ordenador.
- Incorrecta ubicación del equipo informático y accesorios.

#### Organizacionales.

En el teletrabajo el trabajador normalmente trabaja en su casa, sólo, o al menos alejado del resto de compañeros de la plantilla que forman la empresa. Por lo que, con estos, solo tienen contacto telemático. Esto puede dar lugar a posibles riesgos psicosociales, los causantes de diversas patologías, como, por ejemplo, estrés. (UGT; CCOO; CEIM, 2019)

#### Derivados de la transformación de parte de la vivienda en lugar de trabajo.

Como es lógico una casa no está adaptada para ser un lugar de trabajo, y la realidad es que la mayor parte de los teletrabajadores realizan el trabajo en sus casas. Por ello, es realmente importante que se adapten las viviendas de los teletrabajadores. (UGT; CCOO; CEIM, 2019).

### 2.2 Normativa de aplicación.

Del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, que firmaron los agentes sociales, en julio de 2002 podemos extraer:

En relación con seguridad y salud:

Es el empresario el que adquiere la condición de responsable de proteger al teletrabajador en materia de salud y seguridad. Además, es el empresario el que debe informar al teletrabajador de la política de empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. De manera especial en lo relativo a las pantallas de visualización de datos, puesto que la utilización de estas tiene unas exigencias especiales, con normativa específica para ello.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

Para poder verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, deben tener acceso al lugar de teletrabajo, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades sanitarias. Por supuesto, siempre dentro de los límites que establece la legislación y los convenios en ámbito nacional.

En el caso de que el teletrabajador desempeñe su trabajo en el domicilio, para tener acceso a este debe existir una notificación previa y un consentimiento expreso del mismo. Lo que complica la labor del empresario, para garantizar al teletrabajador una eficaz protección en materia de seguridad y salud laboral. No obstante, este debe lograr métodos eficaces con el tratar de garantizar una protección y control equivalente a la de los trabajadores presenciales.

El teletrabajador, por su parte, tiene autorización para solicitar una visita de inspección y así comprobar que se cumplen las medidas de seguridad y salud de forma correcta.

Otros aspectos relacionados con la PRL recogido en este acuerdo, que son de gran interés:

El teletrabajador se va a encargar de gestionar su tiempo de trabajo.

La carga de trabajo que el teletrabajador ha de tener debe poder ser equivalente a la que tienen los trabajadores en el centro de trabajo, para ello el empresario también deberá llevar un control.

Además, uno de los riesgos que nos podemos encontrar en los teletrabajadores es el aislamiento, pues bien, el empresario va a ser el responsable de adoptar las medidas que estime oportunas para que evitar el aislamiento del teletrabajador y cualquier otro riesgo psicosocial que se puede dar.

Todos los trabajadores tienen derecho a la integridad física y moral, tal como podemos apreciar en los art. 15 de la CE y 4.1 de ET).

Es nuestra propia Constitución Española la que recoge obligaciones preventivas tales como, el art. 40.2 de la CE “*Los poderes públicos ... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*” Lo que quiere decir que no es una actuación directa por parte de los poderes públicos, sino que estos van a velar por que se cumpla.

El órgano competente para velar por el cumplimiento de las medidas en materia de seguridad e higiene va a ser la Inspección de Trabajo.

El art. 43 CE reconoce el derecho a la protección de la salud, en su apartado 2 “*Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.*”

El anterior precepto constitucional hace clara referencia a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Estamos ante la ley que regula la prevención de riesgos para los trabajadores en España. Para comprobar si esta ley puede o no aplicarse a los teletrabajadores debemos conocer varios aspectos del ET.

Como vemos en el Art. 13 del ET. Trabajo a distancia: (Boletín Oficial del Estado, 2015)

Art.13.3. “*Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa...*”

Art. 13.4. “*Los trabajadores a distancia tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultado de aplicación, en todo cas, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*”

Claramente es de aplicación esta Ley a los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo. En cuanto a derechos y obligaciones de los teletrabajadores y empresarios, nos encontramos el Capítulo III, el cual comprende los artículos del 14 al 29. En este capítulo vamos a encontrar la protección frente a los riesgos psicosociales, la acción preventiva a llevar a cabo, el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y



## CAPÍTULO 2

la planificación de la actividad preventiva, entre otros aspectos fundamentales que todas las empresas deben seguir en materia de Seguridad y Salud de sus trabajadores. (Boletín Oficial del Estado, 1995)

En concreto, el art. 14 de la LPRL es el que esclarece en su apartado primero que “*Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales... Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*”

En su apartado número 2 “*En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...*” y en el apartado tercero “*El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales*”

Podemos concretar que la obligación de cumplimiento en materia preventiva es imprescindible y exclusiva del empresario, si bien estamos ante una empresa privada como el sector público.

Pues bien queda de forma clara y concisa que el teletrabajador queda protegido con idénticos derechos y protecciones en materia de PRL que cualquier otro trabajador, por ejemplo, desempeñe sus funciones en la modalidad de prestación de servicios en el centro de trabajo. No obstante, es innegable que las características de este tipo de prestación de servicios son especiales, como veíamos en el apartado anterior. Por lo que van a existir dificultades añadidas a la hora de aplicar las medidas preventivas y garantizar su efectivo cumplimiento por parte del empresario, ya que chocan con derechos fundamentales de nuestra CE, como son el “derecho a la intimidad” y a la “inviolabilidad del domicilio”, puesto que el empresario no va a poder ejercer las tareas de supervisión y control de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Para intentar esclarecer este problema, debemos recurrir al art. 8 del Acuerdo Marco “*...Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.*” Nos encontramos ante un artículo escaso para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores o trabajadores a distancia.

Según (Selma Penalva, 2016) en la práctica, el cumplimiento de los deberes empresariales en materia de PRL quedan limitados a la previa entrega de formación e información sobre los riesgos en el desempeño de su trabajo, así como una lista de indicaciones que debe cumplir para desarrollar su actividad a modo de planificación de la actividad preventiva. Con lo que el trabajador deberá realizar una autoevaluación de riesgos.

Con el fin de regular riesgos más complejos que requieren un especial reconocimiento, encontramos los siguientes Real Decreto:

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.

Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

Por último, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publica Notas Técnicas de Prevención (NTP), este caso NTP 412: Teletrabajo: Criterios para su implantación. Se trata de unas guías para buenas prácticas, las indicaciones que dan no son de obligado cumplimiento, a no ser que estén recogidas en alguna normativa vigente.

### 2.3 Problemática jurídico-legal.

Es indiscutible, como ya hemos visto con anterioridad, que existe un problema en lo relativo al control y gestión de la seguridad y salud por parte del empresario. Una medida de control es el tiempo de conexión, no con el fin de controlar la productividad o el rendimiento del trabajador, más bien con la intención de estipular las medidas para proteger la seguridad en el trabajo.

Además, una cuestión problemática relacionada con las patologías psicosociales que derivan del uso de las NTIC, en cualquier ámbito de la vida, tanto laboral como privado. Lo que provoca que sea de especial dificultad diferenciar el origen de una contingencia sufrida, laboral o común.

Como es lógico, en toda prestación de servicios cabe la posibilidad de sufrir una contingencia laboral, bien sea un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Para analizar la problemática que existe y las confusiones en cuanto a la interpretación de la laboralidad de una contingencia, es necesario conocer el concepto de accidente de trabajo.

#### Accidente de trabajo.

Se entiende por accidente de trabajo según la Ley General de Seguridad Social (LGSS) en su art. 156.1 *“Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*.

En el ámbito de la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo es muy complejo delimitar una diferencia entre los accidentes que ocurren en el propio domicilio del trabajador, ya que este también es su lugar de trabajo.

Para diferenciar los accidentes domésticos de los laborales, es imprescindible conocer el concepto denominado “presunción de laboralidad” para lo cual acudimos al art. 156.3 de la LGSS, el cual lo define como: *“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”*.

En este aspecto el legislador es claro, con independencia del lugar de prestación de servicios (en las instalaciones de la empresa, en un telecentro, en el domicilio del trabajador, etc.) va a ser de aplicación el precepto anterior. Estamos ante una presunción *irius tantum*, por lo tanto, se admite prueba en contrario, es decir siempre se podrá justificar el carácter no laboral de la contingencia sufrida. En este caso, será la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, o la propia empresa, la que debe ocuparse de anular la presunción citada e intentar demostrar el carácter común de la contingencia.

Aunque el trabajador sufra el accidente durante su jornada laboral y en el lugar donde este presta servicios, con el fin de demostrar que no existe relación profesional del daño sufrido, se pueden admitir excepciones de fuerza mayor, dolo o culpa del trabajador o por culpa de un tercero ajeno a la actividad que el trabajador desarrolla. Además de cualquier otra circunstancia con valor probatorio suficiente para demostrar la inexistente relación entre la contingencia sufrida y la prestación de servicios que desempeña.

En lo relativo a la presunción de laboralidad, es de especial dificultad a la hora de determinar el lugar exacto y el momento en que se desarrolla la prestación de servicios. El teletrabajador, precisamente por el motivo expuesto con anterioridad, goza en muchos casos, de una gran flexibilidad horaria. En numerosas ocasiones este no tiene un lugar de conexión concreto, puede realizarlo desde la ubicación que estime más oportuna.

En la LGSS encontramos una serie de inclusiones sobre el accidente *in itinere*, en el art. 156.2 LGSS. Se considera accidente de trabajo *in itinere*, el trayecto que realiza el trabajador de ida o vuelta al centro de trabajo o telecentro.

Podemos confirmar que estos accidentes se verían reducidos, ya que se va a eliminar la necesidad de desplazarse al centro de trabajo para desempeñar su actividad laboral.

Con el fin de esclarecer las dudas que nos surgen de si un accidente producido en el centro de trabajo, cuando este es tu propia casa, es considerado laboral o no, vamos a ver un ejemplo.

## CAPÍTULO 2

Un trabajador, se hace un esguince de grado 2 en el pie derecho, al trasladar una maleta de un lugar a otro de la vivienda. ¿Este accidente será considerado laboral?

En primer lugar, debemos comprobar la relación de causalidad entre el trabajo que desempeña y el accidente sufrido. En este caso, no está realizando funciones correspondientes a su trabajo, ya que trasladaba su maleta de un lugar a otro de la casa. Por lo tanto, este supuesto no podrá ser considerado accidente laboral, deberá ser tratado como doméstico, ya que no existe ningún tipo de justificación que explique este movimiento.

Debido a la flexibilidad horaria es complicado delimitar si el trabajo se ha producido en tiempo de trabajo, por lo que el elemento de causalidad va a ser clave a la hora de determinar la laboralidad de un accidente producido en el domicilio del teletrabajador.

En la encuesta que he realizado a una muestra de 212 trabajadores, la pregunta número 9 hace referencia al asunto que tratado. (Ver en anexo 2)

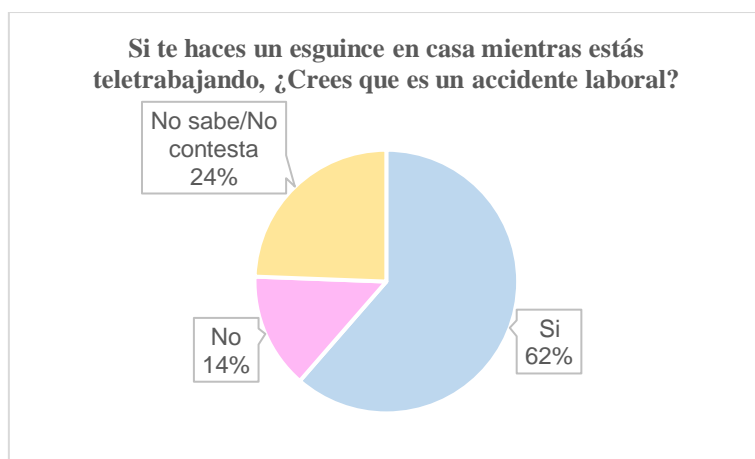


Gráfico 2. Consideración o no de accidente laboral. Elaboración propia a partir de encuesta realizada.

Como podemos comprobar en el gráfico 2, el 61,4% de los encuestados afirman que si te encuentras en tu vivienda desempeñando las funciones de trabajo y sufres un accidente, cualquier quiera que sea el motivo, será considerado laboral.

Por último, hay que añadir que en el concepto de accidente de trabajo se incluyen las lesiones que un trabajador sufra de forma imprevista, además de las enfermedades, que no estén incluidas en la lista de enfermedades profesionales, y se pueda relacionar de una forma directa con el trabajo que desempeña. (Selma Penalva, 2016)

### 2.3.1 Jurisprudencia de la problemática de aplicación de la PRL en el teletrabajo.

#### **Sentencia 632/2019 de 26 de junio de 2019, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la Sala de lo Social, Sección 2ª.**

D. Florián es autónomo, presta servicios para dos empresas (Galicas Coproducciones S.L y Grupo Global Oasis S.L.) como asesor. En el contrato de ambas empresas, figura como centro de trabajo: "trabajo a distancia". El día 02/04/2017 el trabajador tuvo que ser trasladado en ambulancia al hospital ya que mientras trabajaba sufrió una caída, puesto que tropezó con dos escalones. Dicho accidente le provocó contusión en ambas rodillas. Practicada la prueba, el juzgado no puede concluir que "la lesión se haya producido con ocasión o por consecuencia de las tareas de su trabajo, ni que por tanto tuvo lugar en el tiempo y con ocasión del trabajo".

El Juzgado falla a favor de la empresa, y desestima el recurso de suplicación interpuesto por D. Florián.

Con esta sentencia podemos ver, como debe quedar probado y suficientemente acreditado que el accidente laboral que se produce mientras se realiza teletrabajo o trabajo a distancia, debe ser con

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

ocasión o por consecuencia del trabajo. Si no es así la solución jurídica no va a ser otra que la alcanzada en la sentencia examinada con anterioridad.



**CAPÍTULO 3.**  
**PERSPECTIVA DE FUTURO**

### 3.1 Impacto de la pandemia de la COVID- 19.

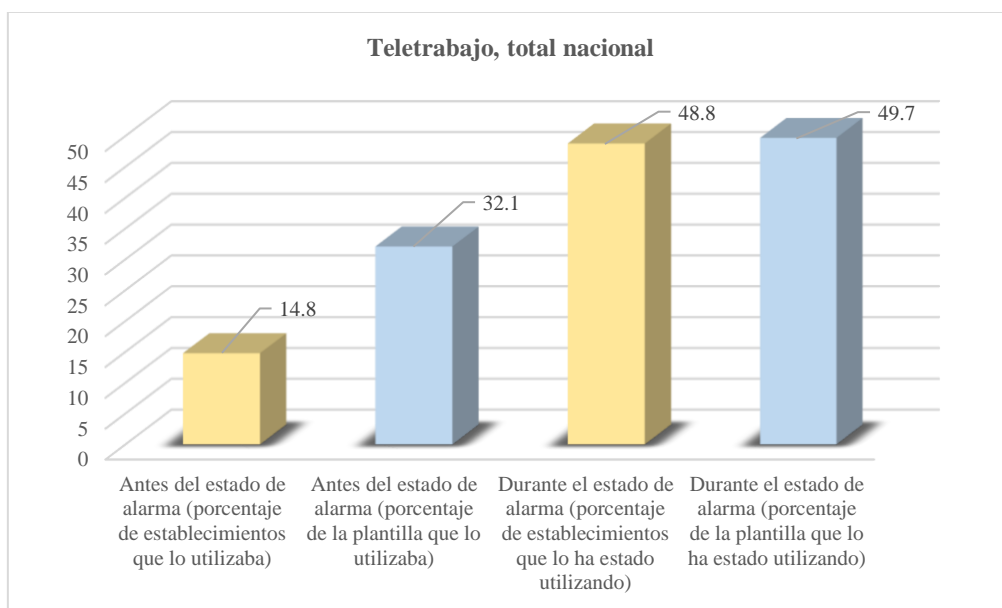


Gráfico 3. Teletrabajo a nivel nacional. Fuente: INE (2020)

El COVID-19 ha afectado a todos los países del mundo, provocando cambios en muchos aspectos de nuestras vidas. De una forma especial en el ámbito laboral, hasta el momento muy pocos establecimientos ofrecían esta modalidad de trabajo a sus asalariados, en concreto, un 14,8% de las empresas nacionales. (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Durante el estado de alarma, declarado en nuestro país desde el 14 de marzo del 2020 hasta el 21 de junio del 2020, los establecimientos, entendiéndose por estos todas las empresas con independencia del sector al que pertenezcan, que lo han utilizado ha sido un 48,8%. Tal como podemos observar en el gráfico 3.

Como podemos observar el uso de esta modalidad de trabajo ha aumentado un 30% en este periodo tan corto de tiempo, y como ya sabemos, es necesario que se cumplan las mismas medidas preventivas que si el trabajador realizase las funciones en su puesto habitual de la empresa.

Pues bien, vamos a analizar las medidas que se han tomado, tanto por parte del gobierno central como de las comunidades autónomas, relativas a la materia de teletrabajo.

En primer lugar, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. En su art. 5 nos encontramos:

*“Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia.*

*Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.*

*En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.*

*Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con*

## PERSPECTIVA DE FUTURO

*carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.*

*Téngase en cuenta que se prorroga lo establecido en este artículo, que se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del presente Real Decreto-ley 8/2020, y en atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno, según establece el art. 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril.” (Boletín Oficial del Estado, 2020)*

De este artículo podemos extraer que las medidas de protección que se han adoptado han sido lo más benévolas posibles para facilitar a las empresas el ejercicio del trabajo a distancia como modalidad de trabajo, y así paliar, lo máximo posible los efectos de esta pandemia.

En lo relativo a la prevención de riesgos laborales se ve alterado el cumplimiento de las obligaciones de control y gestión de la seguridad y salud por parte del empresario, ofreciendo una alternativa excepcional para el cumplimiento de la misma durante el periodo que duró el estado de alarma y hasta 2 meses más tarde de la finalización de este, es decir, hasta el 21 de agosto de 2020, se hizo válida la prevención de riesgos sin necesidad de cumplir estrictamente con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El fin con el que se redacta este precepto es el de facilitar la continuidad de puestos de trabajo en empresas que por su actividad laboral pueden desempeñar la misma con la modalidad de presentación de servicios en el régimen de teletrabajo. Muchas de estas empresas, no disponían de esta forma de prestación de servicios, por lo tanto, no estaban preparados, en lo que respecta a la seguridad y salud laboral, para afrontar este cambio. El legislador, que conoce la situación del mercado laboral de nuestro país, pretende con el citado artículo, que sea el propio trabajador el que realice una autoevaluación de riesgos, con previa formación e información por parte de la empresa.

En esta situación, han sido varias las aplicaciones y páginas web que han surgido para ayudar a los teletrabajadores a conocer las condiciones en que prestan sus servicios en el domicilio. Sin que, de ningún modo, puedan estas suplir la obligación empresarial de PRL.

Nos encontramos con “Ergotron”, se trata de una evaluación ergonómica del espacio de trabajo, a través, de un breve cuestionario que debe realizar el teletrabajador en el que se van a valor los principios básicos de ergonomía.

Por otro lado, existen numerosas aplicaciones para los teléfonos móviles, las cuales miden la iluminación del espacio de trabajo y así poder comprobar si el teletrabajador está cumpliendo con las indicaciones de la legislación.

### **Impacto de la COVID-19 sector público.**

En el sector público el teletrabajo lleva instaurado varios años, para que los funcionarios puedan acogerse a esta modalidad de empleo, si fuera beneficiosa para ellos. Ahora bien, las condiciones por consecuencia de la COVID-19 se han visto reestructuradas. El pasado 17 de junio, los sindicatos, CSIF y UGT firmaron con el Gobierno un acuerdo para la organización del empleo público. Dicho acuerdo tendrá una vigencia de entre el 21 de junio, fecha en que finaliza el estado de alarma, hasta el fin de la crisis sanitaria por la COVID-19. Los empleados públicos a los cuales su trabajo les permita acogerse a la modalidad de teletrabajo, ya que muchos puestos de trabajo por su naturaleza no podrán acogerse. Podrán contemplar la posibilidad de una combinación de trabajo presencial y no presencial, 4 días teletrabajo y 1 día trabajo presencial. Con la condición de que sean trabajadores con menores de 14 años o personas dependientes a su cargo, o bien, presente patologías consideradas de riesgo ante un posible contacto con el COVID-19.

He de aclarar que tiene carácter voluntario y reversible. El resto de los empleados públicos, continúan optando a 4 días de trabajo presencial y 1 día de teletrabajo.



## Los funcionarios podrán teletrabajar cuatro días a la semana durante la crisis

20 minutos

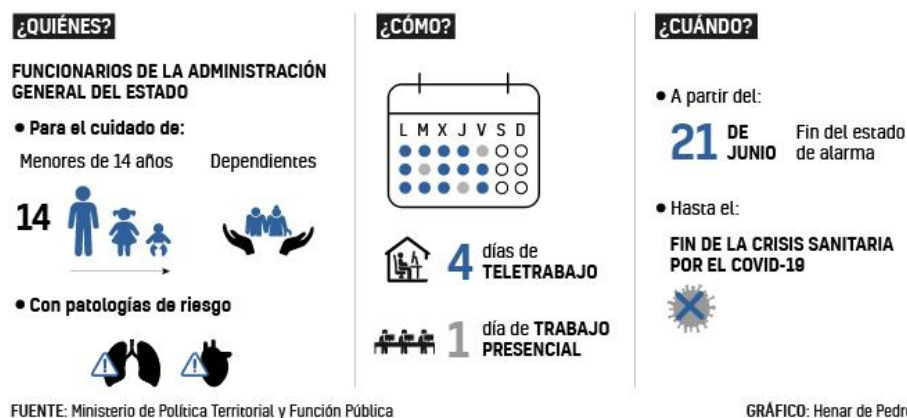


Imagen 1. Síntesis acuerdo firmado por los sindicatos y el Gobierno. Fuente: Periódico Digital 20 minutos.

Por parte de la JCYL existen varias guías sobre el trabajo en remoto publicadas en abril de 2020. Para así ayudar a sus trabajadores a adaptarse al teletrabajo provocado por la COVID-19, con una serie de recomendaciones para afrontar esta modalidad de trabajo. Como podemos observar en el anexo 3.

### 1.2 Perspectiva legal jurídica.

En este aspecto, tenemos que decir que la pandemia COVID-19 ha beneficiado a España. Puesto que, a raíz de este momento, se va a hacer una legislación específica para el teletrabajo, la cual, hasta la actualidad, no teníamos.

A fecha 10 de septiembre, no existe una ley firme, pero si un anteproyecto de ley. El cual vamos a analizar.

En los primeros párrafos de la exposición de motivos I de este anteproyecto de ley nos encontramos con una explicación pormenorizada del concepto de teletrabajo y su diferencia con trabajo a distancia. Podemos encontrar también, en detalle la regulación existente. En el apartado II, trata aspectos importantes tales como, el derecho a la desconexión digital, la separación efectiva entre el tiempo laboral y personal y el control de la actividad. Aspectos claves a la hora de la prevención de riesgos laborales. Además, estamos ante el punto, por excelencia, de la prevención de riesgos laborales de este anteproyecto, ya que además de los puntos anteriores trata de las obligaciones preventivas. En el último apartado, III, trata de hacer una estructuración de los capítulos en los que se va a distribuir esta nueva normativa. Y vemos como se van a producir modificaciones en el ET, como el artículo 13, 23.1.a) y 37.8. Esta nueva normativa se va a distribuir en cinco capítulos, una disposición transitoria y cuatro disposiciones finales.

Los puntos clave de este anteproyecto de ley, en lo que respecta al estudio que estamos realizando, son los aspectos de PRL. Vamos a tratar ciertos artículos que podemos encontrar en el mismo.

Del Art. 9. Derecho a la formación. Podemos extraer que la empresa debe formar a los trabajadores a distancia, y cerciorarse que efectiva la participación del mismo en las acciones formativas, cuales quiera sea su finalidad (preventivas, laborales, etc.) de forma equivalente a un trabajador presencial. La formación para un adecuado desarrollo de la actividad que realiza el teletrabajador, la empresa debe garantizar esta con anterioridad al acceso a la modalidad de teletrabajo. Un ejemplo en el ámbito de la PRL sería, la ergonomía.

Art. 11 – Derecho a la dotación suficiente de medios, equipos y herramientas. El teletrabajador va a tener derecho a que la empresa ponga a su disposición todos los medios, equipos y herramientas necesarias para desarrollar su actividad.

## PERSPECTIVA DE FUTURO

Art. 12 – El derecho a la compensación total de gastos. La empresa va a ser la encargada de sufragar todos los gastos para el desarrollo del trabajo a distancia. De ninguna manera será el trabajador el que asuma esos gastos. A través del convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores pueden marcarse complementos específicos para la compensación completa de esos gastos.

Art. 15 – Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia. Tal como marca la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL, los trabajadores a distancia tienen derecho a una protección adecuada en materia de seguridad y salud laboral. A partir del momento en que este anteproyecto de ley tome vigencia, el trabajo a distancia será considerado un trabajo de especial peligro y no podrán desempeñarlo los menores de 18 años.

Art. 16 – Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. En el trabajo a distancia, se deben tener en cuenta riesgos característicos este, prestando una especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La empresa debe tener información acerca de los riesgos a los que está expuesto el trabajador a distancia, y prever las medidas de protección más idóneas para cada situación. En el caso que exija una visita al lugar de trabajo a distancia, por quien tuviera las competencias preventivas, deberá expedir un informe y siempre que el trabajador de permiso para la visita.

Art. 18 – Derecho a la desconexión digital. Las personas que teletrabajan tendrán derecho, fuera de su horario laboral, a la desconexión digital, tal y como establece el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Será el empresario el encargado de que dicha desconexión digital se produzca, así como a respetar la duración máxima de la jornada de trabajo. Si esto no se cumple el trabajador podría desarrollar burnout, riesgo psicosocial. A través del convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores pueden establecerse los medios y las medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital, así como a la organización de la jornada.

Art. 19 – Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia. Los trabajadores a distancia van a tener el mismo derecho a ejercitar sus derechos colectivos, que cualquier otro trabajador. A través de los convenios sectoriales se van a establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de dicho derecho. Se debe comprobar que no existen impedimentos para la comunicación entre el trabajador a distancia y sus representantes. Será la empresa quien deba proporcionar los elementos necesarios para la actividad representativa, acceso a las comunicaciones con un tablón virtual. A mayores, deberá garantizar que los trabajadores a distancia puedan participar en las actividades organizadas por los representantes legales de los trabajadores.

En último lugar, en el Capítulo IV denominado “*El trabajo a distancia ocasional*”, se tratan dos puntos interesantes para paliar momentos de fuerza mayor tanto por parte de la empresa como de los trabajadores. Por ejemplo, una situación como la de la COVID-19. Que son:

Art. 20 – El derecho al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar. El trabajador tendrá derecho a desempeñar su trabajo a distancia durante un máximo del 60% de su jornada, en caso de enfermedad o accidente de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, o de su cónyuge o pareja de hecho, el cual requiera de su presencia de forma indispensable. Mediante negociación colectiva, se podrán establecer mejoras en el ejercicio de este derecho.

Art. 21 – El trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor empresarial. En el supuesto de que las empresas vean interrumpida o impedida su actividad de forma temporal, deberán adoptar la prestación de servicios mediante trabajo a distancia, siempre que resulte técnica y razonablemente posible. Se adoptará con carácter preferente a una suspensión y reducción de la jornada, y siempre comunicándose previamente a los representantes legales de los trabajadores.



## **CAPÍTULO 4.**

### **EL TELETRABAJO EMPRESA PRIVADA Y SECTOR PÚBLICO**

## CAPÍTULO 4.

Una vez que hemos conocido el desarrollo del teletrabajo, y la problemática de su aplicación, vamos a llevarlo a la práctica. ¿Las empresas utilizan esta forma de prestación de servicios? ¿En sector público y en el privado se aplica del mismo modo?

Para lo cual, vamos a hacer una distinción entre dos sectores claves, empresa privada y pública.

Empresa privada.

En primer lugar, vamos a conocer empresas que tienen implantado el teletrabajo como modalidad de trabajo, desde hace años:

- IBM
- Microsoft
- Lefebvre
- Reclamador.es
- Google
- Amazon
- Xerox
- Repsol.
- Iberdrola.

Ahora bien, vamos a analizar varias de estas para conocer los años que llevan con ello implantado, los trabajadores que disfrutan de ello, los motivos que los han llevado a implantarlo, etc. (García, 2019)

IBM. Estamos ante una empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría, su sede se encuentra en Nueva York. Su actividad principal es fabricar y comercializar hardware y software para ordenadores, además de ofrecer servicios de infraestructura, alojamiento de internet y consultoría para diversas áreas de informática.

Este sector es uno de los claves para el teletrabajo, en el cual mejor puede desarrollarse esta modalidad de trabajo.

LEFEBRE. Es una empresa líder en el sector jurídico, en concreto en la edición de libros con información jurídica ay practica para abogados, empresas y asesores. Estamos ante una de las empresas más pioneras de España en implantar esta modalidad de trabajo. En el año 2006, gracias al Plan de Conciliación propio que ofrece a sus trabajadores, fue galardonada con el premio Empresa Flexible de la Comunidad de Madrid. Además, en el año 2020, ha recibido un reconocimiento internacional gracias a las políticas de teletrabajo que han llevado a cabo durante/ a raíz de la pandemia del COVID-19. Tal y como su directora del departamento de personas destaca en la entrevista de el periódico el confidencial, el 100% de las personas que integran la empresa pueden teletrabajar. (El Confidencial Digital, 2020).

En la pagina web de LEFEBRE, en el apartado de empleo. Nos encontramos con los beneficios para los trabajadores. En este explican el plan de conciliación que tienen implantado, la flexibilidad horaria, la conciliación de la vida laboral y familiar y, por su puesto, la posibilidad de teletrabajo. Por lo que podemos concluir que las empresas utilizan el teletrabajo en los procesos de selección como una condición más de la relación laboral, y en caso de que al trabajador demandante de empleo le sea beneficioso, como incentivo o mejora laboral. (LEFEBVRE, 2020)

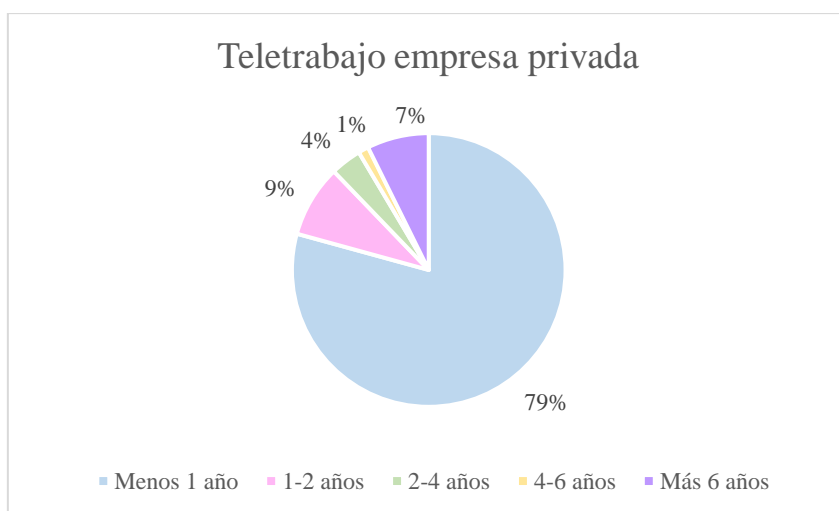


Gráfico 4. Gráfico teletrabajo empresa privada. Elaboración propia, a partir de encuesta realizada.

Según la encuesta de elaboración propia realizada a una muestra de 212 trabajadores. Podemos extraer que 155, desempeñan su trabajo para empresas privadas. De estos trabajadores un 52,8% teletrabajan, lo que supone 82 personas.

Ilustrándonos en el gráfico 4, observamos que de esas 82 personas que sí ejercen teletrabajo, un 79% lo han empezado a desarrollar en menos de un año.

### **En relación con el sector público.**

En España el número de empleados públicos, según el último boletín estadístico de la Función Pública, asciende a 2.595.575 de personas. Repartidos en: Ámbito Estatal un 22,43%, ámbito autonómico cuyo porcentaje asciende a 57,76% y en las entidades locales el porcentaje de empleados es de un 22,43%. (Presidencia del gobierno, 2020)

En la comunidad autónoma de Castilla y León, la posibilidad de teletrabajar existe desde 2011. Regulada en un primer momento por el Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de Castilla y León.

En la actualidad, la legislación que regular esta opción laboral, es el Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la administración de la comunidad de castilla y león.

Será de aplicación para todo el “personal funcionario y laboral que preste servicio en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León o en los Organismos Autónomos dependientes de ésta, que ocupe un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo”. (Boletín Oficial de Castilla y León, 2018)

Con esta legislación se pretende conseguir una mayor conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral de los trabajadores ya mencionados. Además, de que la Administración Pública tenga una mejor gestión de los recursos humanos.

Para conocer en profundidad si los empleados públicos disfrutan de la modalidad de trabajo que la administración de les facilita, podemos ilustrarnos con el siguiente gráfico:

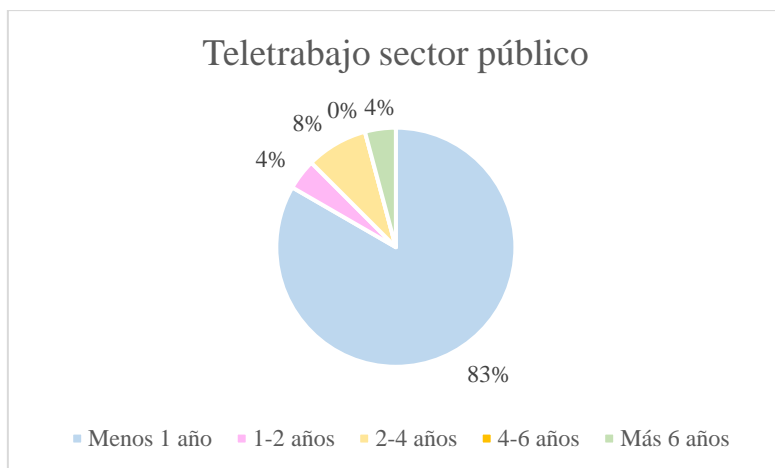


Gráfico 5. Gráfico teletrabajo sector público. Elaboración propia. A partir de encuesta realizada.

Para analizar los datos extraído en el estudio y extrapolarlos a una parte de la población, he realizado una encuesta formada por una muestra de 212 personas entre hombres y mujeres de edades entre 18 y más de 50 años.

De esta muestra, tan solo, 42 personas trabajan en el sector público, lo que supone un 19,9% del total de la muestra. Ahora bien, como podemos comprobar en el gráfico 5, en su mayoría se el teletrabajo se ha comenzado a poner en práctica en un periodo de tiempo corto, menos de un año.

Si hacemos una comparativa de los gráficos 2 y 3, podemos observar como la empresa privada supera por tres puntos porcentuales al sector público en cuanto a la implantación del teletrabajo.

**Sentencia 2052/2018 de 23 de octubre de 2018, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la Sala de lo Social.**

Dña. Covadonga, es funcionaria interina en el puesto de Administrativo de informática, en el departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco. La trabajadora sufre una alteración de su salud, la cual afecta a su movilidad, a raíz de un accidente laboral sufrido en el año 2009. Por este motivo el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales expide un informe para autorizar la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo. Posteriormente el director del Régimen Jurídico y de Servicios le comunica que debe acudir al centro de trabajo a prestar sus servicios.

El Juez falla a favor de la trabajadora, dictando sentencia favorable a la misma. Puesto que considera que “el Gobierno Vasco vulnera la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de prevención de riesgos laborales”, además de mantener de forma inmediata el puesto en régimen de teletrabajo y con independencia del Departamento del Gobierno Vasco para el que preste servicios, de debe mantener esta modalidad para desempeñar su trabajo.

Pues bien, pese que la modalidad de prestación de servicios sea un acuerdo bilateral entre las partes, si un empleado solicita acogerse a dicha modalidad se deberá justificar el motivo por el que se rechaza dicha solicitud. La argumentación que lo justifique debe ser fundada, puesto que en caso contrario Jueces y Magistrados, en un juzgado, fallarán en contra de la misma. Como es el caso de la sentencia nº 2052/2018 de 23 de octubre de 2018, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la Sala de lo Social.

En este caso al tratarse de una de una medida apoyada por razones de preventivas de la salud de la trabajadora, se considera injustificado la argumentación motivada por parte de la administración publica.

## CONCLUSIONES

Tras realizar un análisis del teletrabajo y de la gestión relacionada con la PRL, podemos realizar las siguientes conclusiones:

1. La COVID-19 ha causado un impacto muy significativo en relación la modalidad de prestación de servicios denominada teletrabajo. Las empresas se han visto obligadas a desarrollar su actividad mediante dicha prestación de servicios y se han duplicado los porcentajes de trabajadores que teletrabajan.
2. A pesar de la inexistencia de un concepto jurídico que regule esta modalidad de prestación de servicios (teletrabajo), la normativa vigente nos sirve de aplicación para tratar de resolver los problemas que surgen en esta modalidad. Una de las problemáticas más trascendente en este aspecto es la posibilidad de que se produzca economía sumergida, ya que estamos ante el campo de actuación más idóneo para ello. El teletrabajador quedará desamparado. Provocando esto, que se genere “empleo precario”
3. Los mecanismos de control existentes para garantizar el cumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, chocan con derechos fundamentales de nuestra CE. Lo que provoca que el cumplimiento con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL sea de gran complejidad. Con la dificultad añadida de garantizar el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud a todos los trabajadores (teletrabajadores y trabajadores presenciales de la empresa) en igualdad de condiciones.
4. Otro de los problemas que nos encontramos a la hora de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en el momento en que se produce un accidente en lugar de trabajo, en el caso de teletrabajo, por ejemplo, el propio domicilio del trabajador. Es imprescindible determinar la laboralidad de este. No es una tarea fácil puesto que en esta modalidad de prestación de servicios existe una gran flexibilidad tanto en el horario de realización del trabajo como en el lugar que se va a desempeñar el mismo. Por lo tanto, salvo que se demuestre lo contrario, se va a presumir que se trata de un accidente de trabajo todo aquel que ocurra en tiempo y lugar de trabajo, tal y como podemos encontrar en la legislación vigente.
5. La Inspección de Trabajo, que es el órgano competente para realizar los controles y seguimientos del cumplimiento en materia de seguridad e higiene en el trabajo, no tiene competencias en el domicilio del trabajador, hecho que dificulta en gran medida el control del mismo.
6. Por último, podemos concluir, que la administración pública está avanzando a un ritmo más que razonable la correcta implantación de esta modalidad de prestación de servicios. Se lleva poniendo en marcha y regulando, para el personal funcionario, laboral y demás trabajadores de las administraciones públicas, con anterioridad que en la empresa privada.

En mi opinión considero que el teletrabajo es el futuro de las relaciones laborales. Todas las empresas, que así lo permita su actividad empresarial, van a acabar desarrollando esta modalidad de prestación de servicios. Teniendo en cuenta, que aun queda mucho trabajo por hacer y alcanzar para que sea regulado de una forma idónea. Creo que en ningún caso ninguna normativa comunitaria, nacional, autonómica o local se va a adaptar al 100% de cada empresa en la que sea de aplicación. Por lo que las empresas van a tener que crear, si desean implantar esta modalidad de prestación de servicios, sus propias normas que recojan las pautas a seguir para implantar el teletrabajo, los requisitos a cumplir, las modalidades a la que se puede acoger el trabajador, las medidas preventivas que se van a seguir, etc. En este aspecto y debido a la flexibilidad tanto horaria como geográfica que ofrece el teletrabajo, nos encontramos con un problema añadido, por lo que nos queda por avanzar mucho para que sea efectivo y encontrar diversos métodos de control que permitan garantizar el cumplimiento de todas las medidas preventivas exigidas por la legislación.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Accidente de trabajo, trabajo en el propio hogar y nuevas tecnologías de comunicación. (1 - 15 de Octubre de 2011). *Actualidad Laboral, Sección Controversias Laborales*, 2(17), 2066.
- Accidente laboral y teletrabajo. (Febrero de 2007). *Actualidad Laboral, Sección Controversias Laborales*(3), 283.
- Belzunegui Eraso, Á. (Diciembre de 2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*(1), 129-148.
- Boletín Oficial de Castilla y León. (13 de Junio de 2018). Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la administración de la comunidad de castilla y león. . Castilla y León, España.
- Boletín Oficial del Estado. (10 de Noviembre de 1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. España.
- Boletín Oficial del Estado. (30 de Octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. España.
- Boletín Oficial del Estado. (24 de Octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm.* 255. España.
- Boletín Oficial del Estado. (17 de Marzo de 2020). Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. España.
- Burgos, I. L. (2017). El teletrabajo y la gestión en la Prevención de los riesgos laborales. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 64-65.
- comunicae.es. (4 de Agosto de 2020). *comunicae.es*. Recuperado el 25 de Agosto de 2020, de comunicae.es: <https://www.comunicae.es/nota/lefebvre-recibe-el-reconocimiento-1216981/>
- Conejo Pérez, A. (11 de Junio de 2013). La casuística del accidente in itinere. Barcelona, Barcelona, España: LEFEBRE.
- de las Heras García, A. (2020). Implantación del teletrabajo en las empresas ante una situación de emergencia. *CEF gestión*, 111-120.
- El Confidencial Digital. (4 de Agosto de 2020). *elconfidencialdigital.com*. Recuperado el 24 de Agosto de 2020, de <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/comunicados/lefebvre-recibe-reconocimiento-internacional-politica-teletrabajo/20200804145121152949.html>
- Ergotron. (2020). *ergotron.com/es*. Obtenido de <https://www.ergotron.com/es-es/herramientas/evaluación-ergonómica>
- Fernández Escudero, M. (2019). Tema 5.- Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo. Segovia, España.
- Gala Durán, C. (Agosto de 2001). Teletrabajo y sistema de Seguridad Social. *Relaciones Laborales, Sección Nuevas tecnologías*, 2(15/16), 1189.

- García, M. (18 de Abril de 2019). *IMF Business School*. Recuperado el 20 de Agosto de 2020, de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/conciliacion/8-empresas-que-ofrecen-teletrabajo/>
- i Bosch, M. S., & González-Castro, G. G. (Noviembre de 2016). La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. *Dossier: «Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempo de crisis»*(4), 38-51.
- Igartua, M. M. (2000). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo : X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999.*, 1045-1064.
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *ine.es*. Obtenido de <https://www.ine.es>
- LEFEBVRE. (2020). *Lefebre.es*. Obtenido de <https://lefebvre.es/>
- Méndez, L. M. (200). Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo . *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo : X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, 1023-1044.
- Méndez, L. M. (2000). Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo : X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, 1023-1044.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones, y Seguridad Social. (s.f.). *Guía la gestión de la PRL en el teletrabajo*. Gobierno de España . España: Foment del Treball Nacional.
- OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1966). C177 - CONVENIO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO.
- Osio Havriluk, L. (Enero - Junio de 2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.
- Presidencia del gobierno. (2020 de Febrero de 2020). *lamoncloa.gob.es/*. Obtenido de Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2020/140220-empleados.aspx>
- prlinnovación. (2020). Webinar Extraordinario sobre 'Teletrabajo en situaciones de Emergencia' . España.
- Roca Pulido, J. C., Martínez López, F. J., & Ríos Martín, M. Á. (2006). mpacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 16, 81-97.
- Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUC. Revista de la facultad de derecho*, 325-350.
- Sanchez, F. C. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. Tesis doctoral, Universidad de Granada, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Granada.
- Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. (2017). *El teletrabajo desde la perspectiva de Salud Laboral*. CCOO, Madrid.
- Selma Penalva, A. (9 de Septiembre de 2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. *Temas laborales*(134), 129-166.
- Thibault, J., Birz, J., Fandos, J., & Alvarez, J. (1998). Cuarta mesa de trabajo: El teletrabajo. *Acciones e Invetigraciones Sociales*, 203-233.

- Thibault, J., Briz, J., Fandos, J., & Alvarez, J. (2003). El teletrabajo. *Acciones e Investigaciones Sociales*(8), 201- 233.
- Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social. (21 de Noviembre de 2006). Sentencia nº 3540/2006. Valencia, Comunidad Valenciana, España.
- Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social. (19 de Diciembre de 2014). Sentencia nº 188/2014. Logroño, La Rioja, España.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2a. (26 de Junio de 2019). Nº 632/2019. Madrid, Madrid, España.
- Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo social. (23 de Octubre de 2018). Nº 2052/2018. *Rec. 1878/2018*. País Vasco, País Vasco, España.
- UGT; CCOO; CEIM. (2019). *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*. Conserjería de empleo y mujer Comunidad de Madrid, Madrid.
- Unión Europea. (16 de Julio de 2002). Acuerdo Marco sobre Teletrabajo. *Acuerdo Marco sobre Teletrabajo*. Bruselas, Bruselas, Bélgica.

# ANEXO 1. MODELO ANEXO CONTRATO TRABAJO PARA TELETRABAJO

DEF.-

## Anexo al contrato: TRABAJO EN EL DOMICILIO/TELETRABAJO

En ....., a ..... de ..... de 2020

De una parte .....	
[nombre de la empresa]	
CIF	Representada por:

Y de otra .....	
[nombre de la persona trabajadora]	
DNI	En nombre e interés propio

MANIFIESTAN que, siguiendo las recomendaciones del .....  
[modalidad de organización preventiva]

con ocasión de la crisis desencadenada por el COVID-19, con carácter extraordinario y temporal, el trabajo puede realizarse bajo la modalidad del teletrabajo y, por lo tanto, acuerdan suscribir libre y voluntariamente el mencionado acuerdo conforme a las siguientes cláusulas:

**Primera.-** La persona trabajadora desempeñará las funciones inherentes a su puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en el mismo tiempo y duración que el realizado en el centro de trabajo y en su domicilio habitual. De verse modificado, deberá comunicárselo a su responsable.

**Segunda.-** ....., instalará y mantendrá las conexiones necesarias  
[nombre de la empresa]  
para el correcto desempeño y facilitará un apoyo técnico y un servicio adecuado de los mismos.

**Tercera.-** La persona trabajadora se compromete a hacer un uso adecuado del equipo así como de las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con fines laborales.

Finalizada la prestación en la modalidad de teletrabajo la persona trabajadora deberá reintegrar el material asignado.

El trabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, políticas de privacidad y seguridad de la información, así como a utilizar los datos personales a los que tenga acceso exclusivamente para cumplir con sus obligaciones con la empresa.

- Cuarta.-** El control de la actividad de la persona trabajadora por parte de la empresa se hará mediante medios telemáticos, informáticos o electrónicos.
- La persona trabajadora deberá estar disponible para las reuniones a las que le convoque su responsable, dentro del horario de referencia acordado. Dichas reuniones preferiblemente se realizarán por medios telemáticos.
- Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de este.
- Quinta.-** La persona trabajadora, que está obligada a registrar su jornada, tendrá derecho a la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que cuando realizaba la prestación en el centro de trabajo. Asimismo, la persona trabajadora mantendrá sus obligaciones laborales.
- Sexta.-** La persona trabajadora tendrá derecho a participar en las acciones formativas que la empresa considere oportunas de cara a mejorar sus competencias y adquirir nuevas habilidades. Además, si fuera necesario, recibirá una formación adecuada y específica sobre las herramientas de trabajo.
- Séptima.-** La persona trabajadora tendrá derecho a una política de prevención de riesgos laborales adecuada que vele por su seguridad y salud laboral en su puesto de trabajo, y la obligación de hacer un uso correcto de los medios facilitados por la compañía. A tal fin, la persona trabajadora confirma que dispone de un puesto en su lugar de trabajo de condiciones similares a las del centro de trabajo, comprometiéndose a llevar a cabo una autocomprobación de las medidas preventivas requeridas en el documento facilitado por .....
- [órgano encargado de la prevención]
- Octava.-** La prestación en el domicilio se extenderá del ..... al ..... de ..... de 2020, sin perjuicio de que pueda prorrogarse de común acuerdo en función de la evolución de la crisis sanitaria del COVID-19. A la finalización de este periodo la prestación de servicios pasará a realizarse en el centro de trabajo en el horario y condiciones habituales.
- Novena.-** Si la persona trabajadora tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeñar su trabajo, deberá comunicarlo a la empresa.

Y para que conste, firman el presente documento en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

Firma: .....

Firma: .....

POR LA EMPRESA

LA PERSONA TRABAJADORA

## ANEXO 2. ENCUESTA.

Con el fin de tener un apoyo para todos los puntos que vamos a tratar en este estudio, he realizado una encuesta a una muestra de 212 trabajadores, entre hombres y mujeres. Consta de 14 preguntas, que son las siguientes:

1. Edad.
  - a. 18 – 25 años.
  - b. 26 – 30 años.
  - c. 31 – 40 años.
  - d. 41 – 50 años.
  - e. Más de 50 años.
2. Sexo.
  - a. Hombre.
  - b. Mujer.
3. Tipo de trabajo.
  - a. Empresa privada.
  - b. Sector público.
  - c. Autónomo.
4. ¿Conoces el teletrabajo?
  - a. Sí
  - b. No
5. ¿Has ejercido el teletrabajo en algún momento de tu vida laboral?
  - a. Si.
  - b. No
  - c. No, mi trabajo no me lo permite.
6. En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, lleva implantado en la empresa y poniéndose en práctica...
  - a. Menos de 1 año (A raíz de la COVID-19)
  - b. 1 – 2 años.
  - c. 2 – 4 años.
  - d. 4 – 6 años.
  - e. Más de 6 años.
7. Si has respondido a la respuesta anterior, ¿Cuál es el motivo del teletrabajo?
  - a. Imposición por parte de la empresa.
  - b. Ofrecimiento por parte de la empresa.
  - c. Solicitud personal.
8. En relación con la Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo. ¿Has sido formado por parte de la empresa?
  - a. Si.
  - b. No.
9. Si te haces un esguince en casa mientras estás teletrabajando, ¿Crees que es un accidente laboral?
  - a. Si.
  - b. No.
  - c. No sabe/ No contesta.
10. En el caso de trabajo en oficina, con silla y ordenador, ¿Conoces la postura correcta, en cuanto a la altura, que debe tener tanto la pantalla del ordenador, como la silla?
  - a. Si.
  - b. No.
  - c. Imagino que será indiferente.

11. En la actualidad, en España, no existe ninguna ley que regule el teletrabajo de forma específica. A raíz de la pandemia del COVID-19 el gobierno ya tiene un anteproyecto de ley para regularlo. ¿Conocías este dato?
  - a. Sí.
  - b. No.
12. ¿Consideras positivo el teletrabajo?
  - a. Sí.
  - b. No.
  - c. Tal vez.
13. Motive su respuesta anterior.
14. ¿Te parece que el teletrabajo puede ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral?
  - a. Sí.
  - b. No.
  - c. En ciertos casos.

## ANEXO 3. GUÍAS TRABAJO REMOTO JCYL.

*Guía*

# DEL TRABAJO EN REMOTO

para la Administración de  
la Comunidad de Castilla  
y León

ABRIL 2020 |  
 eclap  
Escuela de Administración Pública  
de Castilla y León

 Junta de  
Castilla y León





Este documento tiene como objetivo servir de apoyo a los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que desempeñan su trabajo a través del acceso remoto a los ordenadores de sus puestos de trabajo.

La situación actual, provocada por el estado de alarma excepcional debida a la COVID-19, ha llevado aparejado que un elevado número de nuestros empleados públicos estén trabajando desde sus casas a través del acceso remoto a los ordenadores del trabajo, entendiendo el trabajo no como un lugar a dónde ir, sino algo que hacer y unos objetivos que cumplir.

Hay que tener presente que no todos los puestos de trabajo se pueden adaptar a esta nueva forma de trabajar o su adaptación es más compleja, sin embargo, hemos podido comprobar que muchos de nuestros empleados públicos están trabajando de forma virtual y flexible lo que provoca cambios en la gestión de equipos, re-diseño de espacios de trabajo y uso de herramientas de gestión, sin olvidar que en esta nueva forma de trabajar es imprescindible el desarrollo de las competencias digitales.

Partiendo de esta realidad queremos indicar una serie de recomendaciones que serán de gran utilidad a la hora de afrontar esta nueva modalidad de trabajo:

## CLAVES PARA ORGANIZARTE BIEN:

### Define pautas, márcate los objetivos por tiempos.

Para que podamos sacar el máximo partido al tiempo que dedicamos a trabajar desde casa y obtener un adecuado rendimiento, es necesario organizarse bien y definir una serie de pautas, que pasamos a señalar:

- Elige un lugar de tu casa para trabajar que sea tranquilo, cómodo y, si es posible, con luz natural.
- Ponte ropa cómoda. Vístete adecuadamente, tanto por higiene física y psíquica.
- Intenta diferenciar el espacio dedicado a trabajar de tu espacio personal y de descanso.
- Trata de marcarte un horario de trabajo y respeta ese horario sin distracciones.
- Establece tiempos de descanso, oblígate a hacer pausas.
- Identifica objetivos diarios y planifica las tareas prioritarias.
- Establece los canales y herramientas que utilizarás y reduce las notificaciones que no sean de trabajo.
- Evita las distracciones. Mantente alejado de redes sociales personales mientras trabajas.
- No pierdas el contacto personal con los compañeros de trabajo: habla por teléfono, correo electrónico, Skype Empresarial o por videoconferencia, si es posible.
- Si realizas una videoconferencia, trata de tener tu entorno ordenado.
- Apaga el ordenador de tu casa al finalizar la jornada (pero recuerda que el equipo de la oficina debe permanecer siempre encendido para que funcione el servicio de acceso remoto).



Además de las recomendaciones indicadas, para realizar las tareas que tienes asignadas y así contribuir a conseguir los objetivos de la unidad administrativa (sección, servicio, dirección general...) a la que perteneces, debes:

- ✓ Asegurarte de que recibes las comunicaciones y las indicaciones diarias para realizar las tareas asignadas.



- ✓ Saber dónde se encuentran los datos, los documentos y donde se deben guardar los datos que se generen. Lo correcto es tener un directorio común para ello.
- ✓ Tener presente que trabajar de forma remota, supone las mismas responsabilidades que el trabajo presencial, con la ventaja que hay flexibilidad en el horario. Aunque supone una mayor responsabilidad y a veces, habrá que buscar soluciones de forma autónoma y proactiva.
- ✓ Priorizar el uso de las herramientas institucionales para garantizar la seguridad y la protección de datos. (ver información al final)
- ✓ No utilices el correo electrónico como único sistema de comunicación.
- ✓ El responsable del equipo debe propiciar que se realicen reuniones virtuales para ver cómo se encuentran sus miembros, resolver dudas y promover su cohesión.
- ✓ Y ser empáticos y flexibles con las personas del equipo.

Te aconsejamos que veas las medidas preventivas para preservar tu salud mientras trabajas en casa en el siguiente enlace:

<https://empleopublico.jcyl.es/web/es/prevencion-riesgos-laborales/prevencion-riesgos-laborales-teletrabajo.html>

Esta forma de trabajar está basada en la importancia de las personas y concretamente es su responsabilidad hacia el trabajo que desempeña en la Administración, caracterizada por la flexibilidad laboral, que va a marcar cambios en las relaciones laborales, en las formas de trabajar y en los entornos de trabajo, supone un incentivo en forma de tiempo, flexibilidad horaria, conciliación... lo que repercute de manera directa en la calidad de vida y motivación.

## HERRAMIENTAS PARA TRABAJO EN EQUIPO VIRTUAL

Herramientas corporativas:

En trabajo remoto el principal TIC eres tú



- Correo electrónico- Outlook: permite además de enviar correos, convocar reuniones, crear listas de distribución, calendario...
- [JCyL Transfer](#): permite enviar cualquier archivo o elemento digital de gran tamaño.
- Skype Empresarial. Conversaciones mediante mensajería instantánea.
- Carpetas de INTERCAMBIO para compartir archivos
- AutoFirma: Herramienta para firmar electrónicamente los documentos.

Existen otras herramientas para trabajar en equipo de forma virtual que ofrecen versiones gratuitas, si bien el uso de estos medios digitales deberá realizarse conforme a la [política de seguridad](#) de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como la [política de uso de los servicios de comunicaciones e informática](#).

## TRABAJA EN REMOTO DE FORMA SEGURA:



El acceso remoto incluye tanto el acceso al propio puesto de usuario como a todos aquellos sistemas de información, aplicaciones, recursos y dispositivos auxiliares al equipo principal. Se garantizan las mismas condiciones de seguridad independientemente de la forma de acceso.

A continuación te indicamos algunos aspectos que debes recordar para que tu forma de trabajar sea segura:

- **Acceso remoto:** Recuerda que el servicio de acceso remoto a tu ordenador de la oficina solo funcionará si este permanece encendido.
- **Identificación:** Para acceder a los sistemas de información, tanto en modalidad presencial como no presencial, se te proporciona una cuenta digital única y diferenciada.
- **Cuentas:** Tus credenciales, normalmente usuario y contraseña, de acceso a cuentas, son personales e intransferibles, no las debes compartir con terceros. Utiliza únicamente aquellas que te han sido proporcionadas para acceder a tu equipo y sistemas.
- **Contraseñas:** Sigue las buenas prácticas en la generación de contraseñas y claves de acceso.
- **Vigencia de acceso:** Modifica periódicamente las contraseñas de acceso según el procedimiento adecuado, sobre todo cuando no caducan regularmente.
- **Accesos:** No compartas las cuentas de entrada a las aplicaciones a las que tengas acceso para tu trabajo. Cada persona es responsable de las acciones que se realicen con las cuentas que se le hayan proporcionado.
- **Permisos:** Tienes privilegios de acceso a la información y uso de otros recursos, son permitidos según tus credenciales. No dejes que un tercero acceda a estos con tus permisos, pues debe disponer de los suyos propios.
- **Bloqueo y apagado:** Bloquea tu equipo al ausentarte temporalmente de tu puesto con **Ctrl+Alt+Fin para equipo remoto**, al finalizar la jornada apaga tus dispositivos.
- **Programas autorizados:** No instales clientes de terceros o aplicaciones cuyo uso no está aprobado expresamente por la organización.
- No apuntes en papel ni póstit elementos como nombres de usuario, contraseñas de acceso e información confidencial o sensible. Ten especial cuidado con aquella información de acceso que pueda quedar fuera de las instalaciones habituales si trabajas a distancia.

- **Incidentes:** Si sospechas que tus cuentas han sido comprometidas o que alguien ajeno accede a tus cuentas, cambia inmediatamente la clave mediante Ctrl+Alt+Supr > Cambiar una contraseña y pon incidencia en tu CAU.
- **Más información:** Puedes encontrar otros recursos y buenas prácticas de seguridad en puestos de usuario en <https://intranet.jcyl.es/web/es/intranet/servicios-tics/recursos-puestos-usuarios.html>



## ATENCIÓN AL CIUDADANO EN REMOTO

No debemos olvidar que el desarrollo del trabajo en casa tiene el mismo fin que el desarrollado de forma presencial y es atender el servicio público que tenemos encomendado y a los ciudadanos.

Por ello, es PRECISO tener desviado el teléfono oficial al de casa o al móvil, al objeto de dar respuesta a las llamadas de los ciudadanos.



*Guía*

# DE RESPONSABLES DE EQUIPO PARA UN TRABAJO EN REMOTO

para la Administración de  
la Comunidad de Castilla y  
León

ABRIL 2020 |  
 eclap  
Escuela de Administración Pública  
de Castilla y León

 Junta de  
Castilla y León



Los entornos de trabajo en remoto suponen para los responsables un cambio en los paradigmas de gestión de sus equipos forzándoles, para un buen desempeño, a modificar su forma de pensar y de actuar. En especial, esto es mucho más relevante para aquellos responsables que en la actual situación, es la primera vez que tienen que gestionar a sus equipos en remoto.

En entornos virtuales es cuando los responsables deben ser más visibles, generando y manteniendo la unidad del equipo, también han de saber desplegar unas habilidades especiales de dirección y liderazgo para asegurar la obtención de resultados eficaces con un equipo alineado, coordinado y comprometido, teniendo en cuenta que el trabajo en remoto tiene más que ver con las prácticas efectivas de gestión que con las herramientas.

Los responsables de los equipos deben hacer un gran esfuerzo en la etapa de transición del trabajo presencial al trabajo en remoto, aportando orientación a sus colaboradores y haciendo un uso adecuado de herramientas digitales de comunicación para planificar, delegar, interactuar, gestionar las tareas y evaluar los resultados.

Podemos describir cuatro apartados esenciales en la gestión eficaz del trabajo colaborativo en remoto:

- Dirección por objetivos.
- Organización del trabajo.



- Evaluación del desempeño.
- Gestión de equipos de trabajo virtuales.

## DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

Partiendo del concepto de que los objetivos son resultados preestablecidos, más o menos alejados en el tiempo, que pretendemos alcanzar con nuestras actividades, las características que deben cumplir en su formulación, son las siguientes:

- Los objetivos deben estar orientados a resultados concretos y específicos.
- Deben ser realistas y posibles de alcanzar, teniendo en cuenta la capacidad o los recursos humanos, económicos, tecnológicos... que poseemos. Asimismo, la consecución de los mismos debe suponer un cierto reto o desafío para los profesionales implicados.
- Los objetivos deben estar alineados con el resto de objetivos de la organización y, asumidos por todas las personas que la integran.
- Deben ser definidos de manera clara, entendible y precisa, no deben prestarse a confusiones, ni dejar márgenes de interpretación, por ambigüedad o vaguedad en su redacción.
- Los objetivos no deben ser estáticos, han de tener la suficiente flexibilidad como para poder adaptarlos a los cambios sobrevenidos que pudieran acontecer en el entorno.
- Deben ser medibles, es decir, deben poderse cuantificar y estar vinculados a una limitación de tiempo.
- Y también, los objetivos deben ser relevantes, han de integrar aspectos significativos que motiven al equipo a perseguirlos y alcanzarlos.

La dirección por objetivos ofrece beneficios, tanto para la organización como para las personas que la integran, que se concretan en la mejora de los siguientes aspectos:

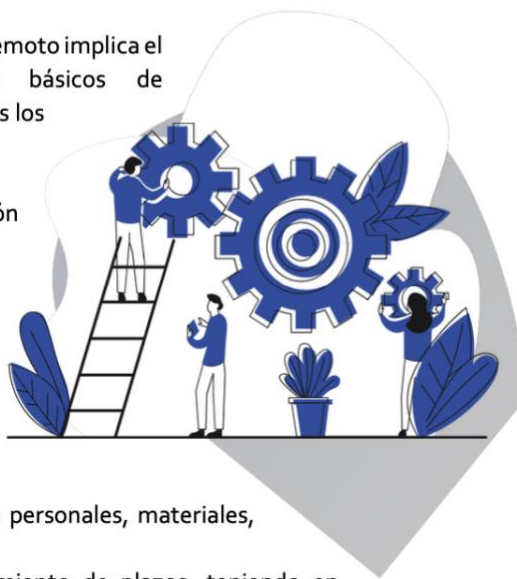
- En la determinación de recursos.
- En la gestión de los recursos
- En la asignación de responsabilidades.
- En la comunicación dentro de la unidad administrativa.
- En la motivación personal y del equipo.
- En el control de gestión.
- En los resultados conseguidos.

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Programar en un contexto laboral, es decidir con anticipación la línea a seguir para alcanzar unos objetivos, dentro de un plazo, y empleando determinados recursos, de modo que se pueda evaluar el cumplimiento de los objetivos previstos.

Una organización eficaz del trabajo en remoto implica el cumplimiento de unos principios básicos de planificación. A continuación, señalamos los principales:

1. Qué queremos conseguir: delimitación de los objetivos.
2. Cómo lo vamos a hacer: mediante qué actividades, procesos y métodos de trabajo.
3. Con qué nivel de calidad: determinación de indicadores de calidad para evaluar el desempeño y los resultados alcanzados.
4. Con qué medios contamos: recursos personales, materiales, técnicos...
5. Cuánto tiempo tenemos: establecimiento de plazos, teniendo en cuenta que el tiempo como recurso es inasequible, es decir, que no lo podemos manipular para adaptarlo a nuestras necesidades, pero sí podemos adaptar a él nuestras actividades.
6. Cuánto vamos a invertir: presupuesto del que se dispone y presupuesto necesario, debiendo llevar a cabo un ajuste entre ambos.
7. Quién se va a encargar: delimitación de responsabilidades y funciones de las personas que integran el equipo.



## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Podemos definir la Evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de los resultados.

Supone establecer un proceso de análisis, medición y gestión, que ha de ser sistemático y periódico, permitiendo determinar la eficacia con que las personas han llevado a cabo su cometido y funciones en la organización.

La valoración que se realiza no es de tipo informal, una evaluación del día a día, sin un método claro y según el juicio del superior, sino que ha de establecerse desde un punto de vista formal, es decir, de manera rigurosa, sistemática y estructurada, con una metodología precisa, con uniformidad de puntos de vista y con criterios y normas conocidas.

A la hora de establecer los criterios que se utilizarán para realizar la valoración del desempeño, debe procurarse que cumplan ciertos requisitos:

- Ser observables.
- Ser relevantes.
- Ser objetivos, transparentes y no discriminatorios.
- Ser precisos.
- Ser pertinentes a las actividades y tareas.
- Ser escogidos en función de los objetivos de la unidad y de la organización.

La evaluación del desempeño aporta información de gran riqueza y utilidad, tanto cuantitativa como cualitativa.

Si se eligen criterios cuantitativos, éstos pueden referirse a cantidad, calidad, tiempo, recursos, índices o dimensiones.

Si se eligen criterios referidos a los objetivos, no debe olvidarse que deben ser realistas, concretos, medibles, referidos a acciones específicas en un plazo determinado y sujetos a revisiones periódicas.



## **GESTIONAR POR EQUIPOS DE TRABAJO**

Para una gestión eficaz de un equipo virtual, hemos de considerar una relación de cometidos a desempeñar por su responsable:

a) Relacionados directamente con la ejecución de las tareas:

- Verificar las condiciones ambientales, ergonómicas y tecnológicas del espacio de trabajo del colaborador en remoto para lograr un buen desempeño.
- Planificar de manera exhaustiva y establecer sistemas de seguimiento continuo.
- Establecer objetivos claros y cuantificables, tanto individuales como grupales, referidos a los resultados a alcanzar, desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo.
- Definir de modo preciso los procesos, normas y protocolos de actuación.
- Gestionar los procesos orientados al trabajo, la ejecución de las tareas y su interdependencia, su comunicación, su coordinación y los ajustes tarea-tecnología a emplear.
- Gestionar los horarios y tiempos de los colaboradores para la realización de las actividades individuales y grupales.
- Implantar una herramienta común que permita que todo el grupo pueda ver las aportaciones de los miembros y la evolución del trabajo.
- Clarificar los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo.
- Evitar la saturación de instrucciones y mensajes a los colaboradores, priorizando y graduando la comunicación de las tareas.
- Definir herramientas, mecanismos y procesos de coordinación de las tareas a realizar por los miembros del equipo.
- Determinar canales de comunicación y sistemas de gestión documental apropiados.



b) Relacionados con factores socioemocionales:

- Atender el sentir del grupo y de sus miembros, con el fin de conseguir su compromiso, motivación y bienestar. Las emociones que se generan en los miembros del equipo pueden favorecer o deteriorar su rendimiento.
- Cuidar especialmente el proceso comunicativo, tanto en los mensajes escritos como en las comunicaciones verbales, ya que en un entorno virtual aumentan en número y complejidad las barreras a la comunicación.
- Establecer pautas de comunicación apropiadas que mejoren el clima de trabajo y favorezcan la cohesión, las relaciones entre los miembros y la sensación de pertenencia a la organización y al propio equipo.
- Determinar el canal de comunicación adecuado en cada caso, que puede ser un correo electrónico, una llamada telefónica, un mensaje telefónico, una videollamada, una videoconferencia...
- Escuchar al equipo, facilitar la empatía, organizando reuniones virtuales tanto individuales como grupales, relevantes, consistentes y programadas de forma periódica, a través de las múltiples herramientas que existen.
- Evaluar de manera continua el nivel de satisfacción y compromiso de los miembros del equipo.

c) Encauzar las competencias de los miembros del equipo y poner en valor cada logro.

d) Generar confianza en las personas y en el equipo, para lograr el despliegue de todo su potencial.

e) Fomentar la sinergia entre los miembros hacia los fines que se persiguen, con participación e intercambio de ideas.

f) Gestionar el conocimiento y las buenas prácticas, manteniendo un proceso continuo de mejora y aprendizaje, tanto individual como colectivo.

Los riesgos más palpables a los que debemos enfrentarnos cuando trabajamos en remoto, son los siguientes:

- Problemas para la gestión y control del tiempo, podemos ser poco operativos y productivos, por desorganización propia y también, excedernos con el tiempo dedicado al trabajo, y dificultad para desconectar.
- Sensación de aislamiento e incomunicación.

- Falta de integración o de sensación de pertenencia a la organización.
- Problemas de interacción con otros miembros del equipo.
- Falta de dominio de las herramientas y tecnologías con que la organización gestiona la información y las comunicaciones.

Teniendo en cuenta los problemas ya indicados, las personas que integran equipos virtuales o en remoto, deben reunir las características que a continuación se indican y por ello, el responsable ha de promover su desarrollo.

- Han de ser autónomas en el desarrollo de las tareas.
  - Han de tener seguridad y confianza en sus conocimientos, experiencias y capacidad de aprendizaje.
  - Sentir alta motivación por el trabajo, entusiasmo y constancia.
  - Deben tener alto grado de responsabilidad, capacidad de trabajo, organizado y sin agobios, y estar orientadas a la eficacia.
  - Ser proactivas, creativas y enfocadas a la innovación.
  - Estar abiertas al cambio y al desempeño en situaciones de incertidumbre.
  - Tener respeto y sensibilidad a la opinión de los demás y un alto nivel de autocontrol emocional.
- Y por último, deben sentirse cómodas con la utilización de las herramientas TIC.

