



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

“TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”



ALUMNA: MARTA SAN SEGUNDO ALONSO.

TUTORA: M.^a PIEDAD LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ.

PALENCIA, JUNIO 2021.

Resumen.

El teletrabajo, es una modalidad de prestación de servicios cada vez más utilizada a causa de la generalización del uso de las TIC y a la virtualización de las relaciones laborales. En los últimos tiempos, el teletrabajo ha tomado su auge, debido, entre otras cuestiones, a la pandemia mundial por el Covid-19 y su posterior confinamiento originado por el estado de alarma. Ésta, puso de manifiesto la necesidad de su uso, pero también la escasez de su regulación, pues en España no contamos con una extensa normativa sobre esta modalidad. Esta carencia, se extiende también hasta el terreno de la prevención de riesgos laborales, puesto que, su regulación, no da respuesta al deber de protección de salud y seguridad del empresario respecto a los trabajadores, lo que desemboca en una gran confusión. Es por ello, que el objetivo y eje principal de este TFG, es el estudio de la prevención de riesgos laborales con relación a esta modalidad de trabajo, cada vez más utilizada.

Palabras clave *Teletrabajo, tecnologías de la información y comunicación, prevención de riesgos laborales, Covid-19, seguridad y salud laboral.*

Abstract.

Teleworking is an increasingly used work modality, due to the generalization of the use of ICT and the virtualization of labor relations. In addition, in recent times, the use of teleworking has increased due to the confinement derived from the state of alarm, caused by the COVID-2019 pandemic. This revealed the need for its use, but also the scarcity of its regulation, since in Spain we do not have extensive regulations on this modality. This lack also extends to the field of prevention of occupational hazard, since its regulation does not respond to the duty of protection of health and safety of the employer with respect to workers, which leads to great confusion. That is why the objective and main axis of this TFG is the study of the prevention of occupational hazard in relation to this working modality, increasingly used.

Key words: *Teleworking, information and communications technologies, prevention of occupational hazard, Covid-19, occupational health and safety.*

ABREVIATURAS.

AAPP	Administraciones Publicas.
AMET	Acuerdo marco europeo sobre Teletrabajo.
AT	Accidente de trabajo.
CCAA	Comunidades Autónomas.
CE	Constitución Española.
CEE	Comunidad Económica Europea.
ERTE	Expedientes temporales de regulación de empleo.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
LO	Ley Orgánica.
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
NTP	Nota técnica de Prevención.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PVD	Pantalla de visualización de datos.
RDL	Real Decreto Ley.
RRL	Relaciones laborales.
SS	Seguridad Social.
TFG	Trabajo Fin de Grado.
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación.
TRLGSS	Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

ÍNDICE DE CONTENIDOS.

1.	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO.....	5
2.	EL TELETRABAJO	8
2.1	Concepto de teletrabajo	8
2.2	Evolución del teletrabajo.	9
2.3	Regulación	11
2.3.1	Regulación en la UE	11
2.3.2	Regulación en España.....	13
2.4	Modalidades de teletrabajo	15
2.5	Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.	16
2.5.1	Para el trabajador	16
2.5.2	Para el empresario	18
3.	EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DEL COVID-19.....	20
3.1	La imperiosa necesidad de recurrir al teletrabajo en tiempos de pandemia.	20
3.2	Problemas derivados de la insuficiente regulación del teletrabajo en España..	22
4.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.....	26
4.1	Riesgos laborales y teletrabajo	26
4.2	Prevención de riesgos laborales y teletrabajo	32
4.2.1	Normativa aplicable.....	32
4.2.2	Problemas derivados de la aplicación de la normativa preventiva al teletrabajo	34
4.2.3	Retos de futuro	39
5.	CONCLUSIONES	42
6.	BIBLIOGRAFIA.....	45
7.	NORMATIVA	50

I. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO.

El presente trabajo tiene como objeto, el estudio e investigación de la prevención de riesgos laborales con relación al teletrabajo. Las razones de la elección de este tema son varias. En primer lugar, por el hecho de que en los últimos años, esta modalidad de trabajo esté en auge en determinadas actividades profesionales que se desarrollan en particular en despachos y oficinas de trabajo; en segundo lugar, porque debido a la pandemia que estamos viviendo por el Covid-19, esta forma de trabajo se ha generalizado; en tercer lugar, porque a pesar de regularse en el Estatuto de los Trabajadores el trabajo a distancia, ha existido siempre un vacío legal, hasta la publicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre¹, *de trabajo a distancia*, esta aprobación vino forzada porque debido a la pandemia muchos empresarios se vieron obligados a recurrir al teletrabajo. Finalmente, otra de las razones que nos han llevado a realizarlo, es el hecho de que no solo es difícil aplicar la normativa actual de prevención de riesgos laborales al teletrabajo, sino que tampoco ha habido un esfuerzo por adaptarla a ese tipo de modalidad. A lo largo de este TFG, veremos las dificultades que se plantean en la aplicación de la normativa preventiva, a este tema en particular.

El teletrabajo, es un trabajo flexible que conlleva una serie de matices que no suelen aparecer en el contrato de trabajo. Se trata de un trabajo que tiene como característica principal, que se realiza en el domicilio o en otro lugar ajeno al centro de trabajo, utilizando para ello las tecnologías de la información y la comunicación.

Como comentábamos anteriormente, el teletrabajo ha tomado su protagonismo desde marzo de 2020, motivado por la emergencia sanitaria derivada de la pandemia mundial del Coronavirus Sars-CoV-2², ya que la imposibilidad de acudir al centro de trabajo, debido al riesgo de contagio, ha llevado a muchas empresas a adoptar una serie de medidas para que los trabajadores pudieran seguir desarrollando sus labores, mediante el uso de las TIC, apartados del lugar de trabajo.

¹ BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

² MINISTERIO DE SANIDAD. Centro de coordinación de alertas y emergencias sanitarias. COVID-19 “es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas mediante una enfermedad respiratoria que se propaga mediante las partículas de gotas que se dispersan al toser estornudar o hablar” <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/home.htm> recuperado el 01 de mayo de 2021.

Por otra parte, el teletrabajo se puede ver como una modalidad atractiva de cara a la contratación y formación de los trabajadores. Es una alternativa que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo, por la flexibilidad del tiempo de trabajo o la organización del trabajo. Ello conlleva a que la empresa obtenga una mayor productividad junto con un aumento del bienestar y una mejora del clima laboral.

El teletrabajo, además, facilita la inclusión de las personas que ven limitadas sus capacidades, en particular físicas, a la hora de acceder a un empleo, ya que evitan desplazamientos al lugar de trabajo que en muchos casos resultan aparatosos. Gracias a las nuevas tecnologías, y a la adaptabilidad de su domicilio a sus necesidades, estas personas no requieren la presencia física en un centro específico de trabajo, lo cual reduce los niveles de riesgo³.

Los conceptos de teletrabajo y prevención, están intrínsecamente unidos a los procesos de flexibilización y globalización. Gracias a la aparición de las nuevas tecnologías, estos conceptos van en aumento y tienen un futuro esperanzador para nuestra sociedad.

Sin embargo, es preciso recordar, que la prevención de riesgos laborales promueve la adopción de medidas para evitar o disminuir los riesgos derivados de la acción de trabajo, que puedan provocar accidentes laborales o enfermedades profesionales. En ese sentido, debemos de fijarnos en la importancia de las condiciones de trabajo, que son las diferentes características que poseen los lugares, equipos e instalaciones del centro de trabajo y el procedimiento para su utilización. En los lugares de trabajo fuera de la empresa, existen numerosos riesgos, derivados de unas malas condiciones de trabajo, siendo los psicosociales y ergonómicos los más destacados, pero sin olvidar los de seguridad e higiene. A lo largo de este TFG, nos detendremos en cada uno de ellos.

Es preciso aclarar, que este trabajo tiene tres partes muy definidas, en primer lugar, desarrollaremos el tema del teletrabajo, y nos detendremos en su concepto, evolución, regulación, así como en sus ventajas y desventajas. En una segunda parte, y dado que es un tema de total actualidad, estudiaremos la vinculación del teletrabajo con el COVID-

³ VELEZ VILLEGAS, J. D. (2013) "El teletrabajo una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales", *Revista CES Derecho*, Vol. 4, núm. 1, pp. 29-45

19. Finalmente, trataremos en profundidad el tema de la prevención de riesgos laborales, respecto al teletrabajo, deteniéndonos en cada uno de los riesgos presentes en el mismo y en los retos de futuro al respecto.

En este Trabajo Fin de Grado que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

2. EL TELETRABAJO.

2.1 Concepto de teletrabajo.

El concepto de teletrabajo va esencialmente unido a la virtualización de las relaciones laborales, a la informatización de la información, a la desvinculación del trabajador de un lugar preciso en un tiempo concreto, y a la utilización de las TIC.

Existen distintas definiciones de teletrabajo⁴, unas más amplias que otras, pero se puede decir que, en todas, lo principal es que nos encontramos ante un trabajo que se realiza en un lugar fuera de la empresa y en el que se utilizan para desarrollarlo las TIC⁵.

En primer lugar, a nivel europeo cabe destacar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), que se celebró entre los interlocutores sociales (ETUC, Business Europe, CEEP y UEAPME) el 16 de julio de 2002⁶. Este Acuerdo define el teletrabajo como, *“forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales del empresario se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”*. Este Acuerdo, fue revolucionario y se ha implementado en muchos Estados, algunos de ellos lo han hecho a través de directrices y códigos de buenas prácticas⁷.

En la misma línea de desarrollo, el INSS⁸ define 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*

⁴ CATAÑO RAMIREZ, S.L Y GOMEZ RUA, N.E (2014). “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, *CES Salud Pública*, núm. 5, pp. 82-91.

⁵ RAE. *Teletrabajo* “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.” <https://dle.rae.es/teletrabajo> recuperado el 10 de abril de 2021

⁶ EUR-LEX. Sumario: el teletrabajo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> recuperado el 1 de marzo de 2021

⁷ OIT-EUROFOUND (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, p.44, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf ,recuperado el 1 de marzo de 2021

⁸ ALONSO, M. B. y CIFRE, E. (2002). Teletrabajo y Salud, un nuevo reto para la Psicología, *Papeles del Psicólogo*, núm. 83, pp. 55-61.

una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios”⁹.

Por último, el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre¹⁰, de trabajo a distancia, en su artículo 2, define el teletrabajo, como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*. En este caso, el teletrabajo se presenta como una modalidad de trabajo a distancia más, pero con la particularidad de que hay un uso exclusivo o prevalente de las TIC.

Desde el punto de vista jurídico laboral, destacamos del teletrabajo su carácter voluntario, reversible y la imposibilidad de implementarse de forma unilateral. Se trata de un modelo organizacional distinto al habitual, que plantea problemas en relación con algunos aspectos como el de los mecanismos de control de tareas o el de la salud y seguridad en el trabajo.

Resumiendo lo planteado, es preciso señalar que, en el mundo, existen multitud de términos para referirse al teletrabajo, así por ejemplo: *“networking”* (trabajo en la red), *“remote working”* (trabajo a distancia), *“homeworking”* (trabajo en casa)¹¹, *“telecommuniting”* (teledesplazamiento). Siendo en Europa la acepción preferida *“telwork”*, teletrabajo.

2.2 Evolución del teletrabajo.

El origen del teletrabajo, se remonta a la década de los 70. Fue entonces, cuando se vivió la crisis del petróleo y muchos se plantearon formas de rebajar su consumo, siendo una de ellas, la de implantar formas de trabajo que evitaran desplazamientos de los trabajadores, de sus domicilios al lugar de trabajo¹². A partir de entonces, fueron

⁹ INSHT (1996). NTP 461. *Teletrabajo: criterios para su implantación*.

¹⁰ BOE núm. 253 de 23 de septiembre de 2020.

¹¹ GRAY, M, HODSON y GORDON (1995) *El teletrabajo, aspectos generales*, Fundación Universidad Empresa, p. 57.

¹² CAÑADAS SANCHEZ, F, J (2017). *Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada.

muchos los estudios de estas nuevas formas de trabajo, sobre todo en Estados Unidos, siendo el pionero el físico Jack Nilles¹³.

En un principio, el ahorro de combustibles, los congestionamientos y la pérdida de tiempo en desplazamientos, fueron razones suficientes para animar a la implantación de este nuevo tipo de trabajo. Además de Estados Unidos, Europa fue pionera en estas nuevas formas de trabajo. Sin embargo, los países latinos y asiáticos tardaron más tiempo en su implantación, la cual se produjo sobre todo por la crisis económica.

Por su parte, García Palomino (2013),¹⁴ enumera cuatro etapas en la evolución del teletrabajo. La primera, en plena crisis del petróleo, en los años 70, como ya señalamos en el párrafo anterior; la segunda, gracias a la aparición de la computadora, en los años 80, la tercera, debido al apogeo del internet, en los años 90, y la cuarta, debido a la expansión y aparición de las nuevas tecnologías y la posibilidad de virtualidad de estas, en el siglo XXI.

Fundamentalmente, la globalización, la flexibilización del mercado de trabajo, y la aparición de las tecnologías de la información y la comunicación, han hecho que aumente exponencialmente el número de teletrabajadores en el mundo.

En España, con la Reforma Laboral de 2012, se incluyó en el Estatuto de los Trabajadores el artículo 13 “*sobre el trabajo a distancia*”, en él, se asientan las bases del teletrabajo.

Fue más tarde, y tras la declaración del estado de alarma provocada por la pandemia mundial por Covid-19 y el posterior confinamiento de los ciudadanos, que se puso de manifiesto la necesidad de teletrabajar, para preservar la actividad laboral y poder conservar así parte de la actividad económica.

¹³ **AGUDO MORENO, M.J. (2014)** El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, núm. 4, pp. 172-187.

¹⁴ **GARCIA PALOMINO, M (2013)**. *Guía de aplicación de la norma OHSAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones*, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10419/GarciaPalominoMaribel2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Recuperado el 2 de marzo de 2021.

Como consecuencia, se adoptó el RD-Ley 8/2020 sobre trabajo a distancia, que ante todo garantizó la continuidad de la actividad laboral, al regular dicha forma de trabajo.

2.3 Regulación.

2.3.1 Regulación en la UE.

Según refleja un informe de la consultora Adecco, publicado el 17 de marzo de 2021, solo el 14,5% de los trabajadores españoles, ejerce su trabajo a distancia de manera habitual; lejos del 21,5% de la media de los Estados de la UE. Dentro de la propia UE, algunos Estados como Suecia y Holanda superan el 40%¹⁵.

Cuando nos referimos al teletrabajo a nivel de la UE, debemos de fijarnos en dos instrumentos; la Estrategia Europea para el crecimiento 2020 y el AMET de 2002, (ya mencionado con anterioridad en este trabajo). La Estrategia, por su parte, recoge una serie de objetivos, en concreto en materia de empleo. Para la consecución de estos, se considera decisivo el papel que puede jugar el teletrabajo.

El Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 2002, fue elaborado de manera conjunta por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME), y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP)¹⁶. Este fue el primer acuerdo europeo de los interlocutores sociales para dar respuesta a las condiciones de trabajo en la modalidad de teletrabajo. Inclusive, es importante destacar, que la aplicación de este acuerdo ha estado condicionada por los divergentes modelos de relaciones laborales existentes en los diferentes países de la UE.

¹⁵ **THE ADECCO GROUP INSTITUTE (2021)**. *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia* <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/> recuperado el 1 de abril de 2021.

¹⁶ **QUINTANILLA NAVARRO, R. Y (2017)**. "El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura" *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, Vol. 2, (Volumen II), pp. 107-122

De cualquier forma, los instrumentos de implementación del AMET en los distintos Estados de la UE, han sido desiguales. En algunos países se ha implementado a través de una legislación legalmente vinculante y exigible (por ejemplo, en Francia, Polonia, Hungría, República Checa, Portugal), en cambio en otros, mediante acuerdos colectivos (por ejemplo, en Italia y Alemania, Suecia)¹⁷.

En Portugal, por ejemplo, el teletrabajo se regula en los artículos 165 a 171 de la Ley núm. 7/2009 de 12 de febrero, que aprueba “*la revisión del Código de Trabajo*”¹⁸. Las regulaciones española y portuguesa son muy similares, sin embargo, Portugal despunta en cuanto a regulaciones y derechos. Antagónicamente, cabe destacar, que la implantación del teletrabajo en ambos países es lenta con relación a otros Estados de la UE, y todo ello a pesar de la aceleración que se ha producido debido a la pandemia.

En Alemania, el teletrabajo se ha basado tradicionalmente en acuerdos entre los actores sociales y los empleados. No obstante, debido a la situación actual de la pandemia, se han implementado medidas gubernamentales especiales.

El ministro de Trabajo alemán, Hubertus Heil, presentó en diciembre de 2020, una iniciativa destinada a convertirse en propuesta de ley, para regular este derecho de forma permanente, no obstante, esta propuesta se ha encontrado con el rechazo del bloque conservador de la canciller.

Suecia, tiene unas tasas de teletrabajo por encima del 40%, sin embargo, no tiene una regulación estatal al respecto. En los países nórdicos los sindicatos tienen un gran peso y es por ello que, junto a las empresas, establecen las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva.

Sería importante destacar, que una de las directivas que garantiza que los empresarios informen del contenido básico del contrato y todo lo relativo a las condiciones del puesto de trabajo, es la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, “*relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral*”¹⁹,

¹⁷ SIERRA BENITEZ, E.M (2013). “El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea”, *Boletín ADAPT*, núm.18, p.1.

¹⁸ Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12 Código do Trabalho Lei n.º 7/2009, recuperado a 03 de abril de 2021 de: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>

¹⁹ DOCE núm. 288, de 18 de octubre de 1991, pp. 32 a 35

cuyo principal objetivo es proteger a los trabajadores, para garantizarles una seguridad en la relación laboral y así poder ofrecerles una completa transparencia.

Por ende, las políticas públicas europeas, promueven en gran parte el teletrabajo para el fomento de la competitividad económica²⁰, ya que cada vez es más común y accesible el uso de las TIC, y apuestan por ellas para conseguir un mayor avance económico y social en Europa.

2.3.2 Regulación en España.

En España, hasta el año 2020, ha habido un vacío legal importante respecto al teletrabajo. Retrospectivamente, encontramos alguna regulación con relación al trabajo a domicilio.

En 1926, se publicó un Real Decreto Ley , que define el trabajo a domicilio como aquel “*que, siendo de la naturaleza permitida por el mismo, ejecuten los obreros, en el local en que estuviesen domiciliados, por cuenta del patrono, del cual recibirán retribución por la obra ejecutada*”²¹

Más adelante, y gracias a la elaboración del Estatuto de los Trabajadores, en 1980, aparece en el artículo 13 el concepto de “*contrato a domicilio*”, en él, se establecen los contenidos mínimos que debe tener dicho contrato, donde prima la prestación laboral en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido libremente por este. El apartado cuatro de este mismo artículo, hace referencia a la protección del empresario a dicho trabajador.

En 2012, con la Reforma Laboral, y como resultado de la ley 3/2012 “*sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”²², se modifica, en su artículo 6, el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, y se transforma el concepto de contrato a domicilio en “*trabajo a distancia*”.

²⁰ **COMISIÓN EUROPEA (1994)**. *Crecimiento competitividad y empleo. Retos y premisas para entrar en el siglo XXI*, Libro Blanco, Oficina de publicaciones. Luxemburgo.

²¹ Real Decreto Ley de 26 de julio de 1926: Trabajo a Domicilio (Gaceta del 31). <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1926.htm> recuperado el 5 de abril de 2021

²² «BOE» núm. 162, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Recuperado a 05 de abril de 2021 de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Como novedad, el apartado uno, aclara que este, “*se realizará de manera preponderante en el domicilio o lugar establecido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*” gracias a esta modificación el trabajador adquiere derechos y protección.²³ Esta definición va ganando protagonismo, pero sigue siendo insuficiente.

En atención a la imprecisión de este artículo, se ha visto necesario recurrir a la negociación colectiva, para evitar que los teletrabajadores posean menos derechos que los trabajadores presenciales. Los convenios colectivos, son una herramienta para poder regularizar la utilización de las nuevas tecnologías, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados. Fátima Báñez, ministra de empleo durante los años 2011 a 2018, apostó por esta vía.

Además, en 2018, y debido al auge de las nuevas tecnologías y de su utilización, se vio necesaria la aprobación e implantación de una Ley Orgánica, que regulase este uso, concretamente hablamos de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, “*de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*”²⁴. Dicha ley, trata de garantizar el derecho fundamental, recogido por el artículo 18.4 de la CE *sobre el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*²⁵. Esta ley, además, regula la utilización de estos dispositivos en el entorno laboral.

Debido a la pandemia mundial por COVID-19 y a la implantación en España del estado de alarma, se publicó el RDL 8/2020 17 de marzo, “*de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*”, en cuyo artículo 5, se refiere a la utilización del trabajo a distancia en la situación excepcional sanitaria y económica.

En definitiva, es con la aprobación del RDL 28/2020, 22 de septiembre ²⁶ *de trabajo a distancia*, cuando se habla de teletrabajo, como una modalidad de trabajo a distancia caracterizada por el uso de las TIC. Este Real Decreto, protege al trabajador en cuanto a la práctica voluntaria y reversible de esta modalidad, las condiciones de trabajo,

²³ BAÑEZ (2017). “Presentación” *El futuro del trabajo que queremos Conferencia Nacional Tripartita 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, Vol. I, pp. 7-9

²⁴BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018, páginas 119788 a 119857, recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> a 06 de abril de 2021.

²⁵ BOE núm. 311, de 29/12/1978.

²⁶ BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020

registro de jornada, protección del empresario, igualdad de trato, protección en PRL, flexibilización del horario, derecho a desconexión digital... entre otros.

2.4 Modalidades de teletrabajo.

Es importante considerar, que no existe un mismo criterio por parte de la doctrina, para determinar las modalidades de teletrabajo. Algunos autores estudian esta modalidad desde el punto de vista de la tecnología utilizada, y otros teniendo en cuenta la ubicación en la que se encuentre el trabajador.

No obstante, la mayoría de los autores destacan tres modalidades, que son; el trabajo en el domicilio, el trabajo realizado en los centros de trabajo, y el trabajo móvil o itinerante.

27

En primer lugar, el trabajo en el domicilio es el principal prototipo de teletrabajo, pues consiste en llevar a cabo la jornada laboral desde el domicilio, es decir, en un espacio doméstico; el hogar o la vivienda.

En segundo lugar, los centros de trabajo o los también llamados telecentros,²⁸ son oficinas o lugares, que el empleador pone a disposición del trabajador, para desarrollar sus actividades de teletrabajo. Estos centros, cuentan con una gran infraestructura, la cual posee todo tipo de equipamiento, para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades. Es frecuente que se encuentren en grandes ciudades, en las que los trabajadores suelen tener mucha distancia a su lugar habitual de trabajo. Estos telecentros, se ubican en lugares cercanos al domicilio particular, y suelen evitar ese tipo de desplazamientos aparatosos. Por otro lado, estos telecentros se pueden dar asimismo, en zonas rurales, son los también llamados “*Telecottages*”.

Y, por último, el teletrabajo móvil o itinerante, en este grupo se encuentran aquellos trabajadores que se trasladan habitualmente de un lugar a otro para completar el servicio que prestan a sus clientes por medio del uso de las TIC, y pudiendo

²⁷ PEREZ M, MARTINEZ A, LUIS P, VELA JIMENEZ M.J. (2005). “The synergism of teleworking and information and communication technologies” *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 18, núm. 1, pp. 95-112.

²⁸ SACO BARRIOS, S. (2007) “El teletrabajo” *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 60, pp. 325-350.

comunicarse con su lugar habitual de trabajo, desde el lugar remoto en el que se encuentren.²⁹

2.5 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.

Para poder comparar las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, y así poder comprobar cómo afecta a la organización, nos fijaremos en los actores que están presentes en la relación laboral y estudiaremos estos desde el punto de vista del empresario y del empleado; finalmente, hablaremos de la aparición de un tercer actor también afectado por esta modalidad.

2.5.1 Para el trabajador.

Ventajas:

- Ahorro de combustible o en medios de transporte, así como de gastos de dietas y vestuarios.
- Ahorro de costes y estrés en los desplazamientos al lugar de trabajo, y, por tanto, posibilidad de un mayor tiempo libre para el trabajador.
- Como consecuencia de la pandemia por COVID-19, se ha demostrado que el teletrabajo puede ser una forma de evitar el contagio de enfermedades y en consecuencia un medio de protección para el trabajador y sus familiares.
- Es una modalidad adecuada para poder compatibilizar con el pluriempleo y la pluriactividad³⁰.
- Es una modalidad de contratación atractiva, para diferentes colectivos, entre los que destacan las personas con movilidad reducida, que frecuentemente presentan dificultades para los desplazamientos, dado que pueden adaptar un espacio de su vivienda al trabajo y no requerir tal desplazamiento.

²⁹ SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA. OFICINA DETREBALL.CAT. https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciudadans/orientacio_TrobarFeina/teletreball.html, recuperado el 11 de abril de 2021.

³⁰ SEGURIDAD SOCIAL ONLINE. Definición de Pluriactividad: "situación donde el trabajador realiza funciones por cuenta propia y ajena y ello da lugar a su alta en dos Regímenes distintos del Sistema de la SS". Pluriempleo: "situación donde el trabajador por cuenta ajena presta servicios en dos o más empresas distintas lo cual da lugar a su alta en un mismo Régimen de la Seguridad social) <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/9896/11301/11331> recuperado el 22 de abril de 2021

- Facilidad a la hora de conciliar el trabajo con otras actividades de formación o capacitación.
- Flexibilidad de horarios considerable.
- Los trabajadores, pueden desarrollar su jornada laboral desde una segunda residencia o lugar de vacaciones, siempre que puedan tener conexión a internet, los medios disponibles y una correcta comunicación con el lugar habitual de trabajo.
- Mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Posibilidad de descanso visual y receso para poder continuar el trabajo en mejores condiciones.
- Reducción de conflictos laborales al carecer de convivencia laboral con otros empleados.³¹
- Se disminuyen las posibilidades de sufrir un accidente *in itinere*.

Desventajas:

- Aparecen aspectos psicológicos que afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Costes de luz e internet, derivados del hecho de estar jornadas laborales completas conectados desde su domicilio, pues esta cuestión aún carece de regulación, a pesar de que determinadas empresas lo contemplan como mejoras voluntarias, pero no siempre ocurre debido a su vacío legal.
- Debido a una mala comunicación o problemas de conectividad, prolongación de la jornada laboral.
- Dificil comunicación con la empresa a la hora de recibir órdenes o instrucciones de trabajo, que puede acarrear una pérdida de tiempo que fundamentalmente perjudica al trabajador.
- Dificultades a la hora de separar el trabajo de los asuntos familiares.
- Disminución de posibilidades de promocionar internamente.
- En muchas ocasiones, los trabajadores que teletrabajan tienen alguna enfermedad o incapacidad y a pesar de ello, se sienten presionados para trabajar igualmente desde el domicilio.

³¹ LUQUE PARRA. M, GINÉS I FABRELLAS. A. (2016). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, CEOE.

- Falta de protección, por no contar con una normativa que desarrolle bien las condiciones laborales.
- Mayor control en cuanto al rendimiento del trabajador.
- Mayor vulnerabilidad del trabajador.³²
- Pérdida de la comunicación con la empresa y los compañeros de trabajo, que puede influir en el estado de ánimo del trabajador y suponer un deterioro de las relaciones a nivel laboral.
- Problemas de salud derivados del consumo abusivo del café, tabaco o alcohol.

2.5.2 Para el empresario.

Ventajas:

- Aumento de la productividad de los trabajadores, que desemboca en un aumento de la calidad de la organización.
- Capacitación al personal, de conocimientos tecnológicos que generan una riqueza de capital humano en la empresa.
- Disminución de costes en cuanto a los teletrabajadores por cuenta propia.
- Disminución de costes en la empresa y en el mantenimiento de diferentes servicios como limpieza, reparaciones...
- Dispositivo de integración para la juventud, en su primer empleo.
- Inclusión de diferentes colectivos que, por motivos de desplazamiento, condición, discapacidad, situación familiar, no podían acceder a un puesto determinado, pero gracias al teletrabajo sí.
- Mejora de la competitividad entre aquellas empresas que recurren al teletrabajo.
- Menor exigencia de protección en cuanto a prevención de riesgos laborales.
- Modelo organizacional dinámico y descentralizado, frente a la organización piramidal y jerárquica que surgía con una división funcional del trabajo.
- Posibilidad de externalizar ciertas actividades³³.

³²INSHT (1996). NTP 412: *Teletrabajo: criterios para su implantación*. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416 recuperado el 01 de abril de 2021.

³³ MARTINEZ A, PEREZ M, LUIS P, VELA MJ (2007). "Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance" *Personnel Review*, Volume 36 (1), p.23

- Reducción del absentismo laboral.

Desventajas

- Costes derivados de la introducción de aparatos móviles a los teletrabajadores.
- Necesidad de crear un nuevo estilo de dirección, donde prime la organización mediante el logro de objetivos.
- Los trabajadores pueden tener dudas que, por el hecho no existir una comunicación presencial, no pueden resolver in situ, lo que les puede llevar a realizar un trabajo poco efectivo.
- Menor control de los mandos superiores hacia los trabajadores.
- No poder de los teletrabajadores en cualquier momento.
- Posibles dificultades, para poder garantizar la confidencialidad de la empresa.

Adicional a estas ventajas y desventajas, tanto para el trabajador, como para el empresario, tenemos que tener presente la existencia de un tercer actor, la sociedad.

Cuenta con una serie de ventajas debido al uso del teletrabajo, como la reducción de contaminación derivada del tráfico, ahorro en servicios públicos, menor consumo de energías; y ante la situación de pandemia y el uso generalizado del teletrabajo, en el terreno del Covid-19, la comunidad se puede ver beneficiada en la disminución de los contagios y muertes debido a la práctica de esta modalidad.

En conclusión, cabe destacar, que las desventajas que sufren tanto el empleador como el empleado, pueden disminuirse mediante la creación de reglas, leyes y estrategias, donde no quede espacio para la duda y el trabajo pueda prosperar.

3. EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DEL COVID-19.

3.1 La imperiosa necesidad de recurrir al teletrabajo en tiempos de pandemia.

La Organización mundial de la salud (OMS) advirtió a los gobiernos del mundo, de la posible expansión y brote de pandemia por COVID-19, y decretó la primera ola de emergencia sanitaria³⁴, lo que provocó que se tuviera que decretar un confinamiento radical para mitigar el riesgo de contagio y muerte.

El confinamiento llevó al cierre de toda actividad no esencial y a la limitación de la movilidad de las personas, así como de las actividades sociales y económicas del país³⁵. Durante un tiempo limitado en nuestro país, solo podían desplazarse para acudir a su centro de trabajo determinados colectivos reconocidos como “esenciales” (*establecimientos de alimentación, bebidas, bienes de primera necesidad, farmacias, establecimientos médicos, veterinarios, ópticas, productos higiénicos, prensa, papelería, combustible, estancos, equipos tecnológicos y de comunicaciones, servicios a domicilio, transporte de mercancías, correos, suministros, comercio por internet, instituciones penitenciarias, policías, bomberos, seguridad, tráfico, fuerzas armadas, establecimientos funerarios y personas dependientes, medios de comunicación, seguros y bancos, atención contra la violencia de género, administración de justicia, gestorías RL, reparación de averías...*)³⁶.

Los gobiernos instaron a que las actividades no consideradas como esenciales, pudieran realizarse a distancia antes de cesar o suspender la actividad, siempre que fuese factible, dado que muchas empresas no tenían la opción del teletrabajo para poder desarrollar sus actividades.

En definitiva, se produjo un giro radical respecto al teletrabajo.

³⁴ OIT. Guía práctica. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf recuperado el 12 de abril de 2021.

³⁵ RDL, 10/2020 29 de marzo por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. BOE. núm. 87, de 29 de marzo de 2020, pp. 27629 a 27636.

³⁶ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE. núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

Fue en ese momento cuando la OIT publicó “*An employers’ guide on working from home in response to the outbreak of COVID19*”³⁷ un itinerario para que los empresarios pudieran reinventarse y así poder continuar con su actividad³⁸.

La expansión de la pandemia, hizo que la economía de nuestro país se resintiese, hasta sufrir la mayor discordancia intertrimestral del PIB en su historia, siendo el empleo el más afectado, con una disminución sustancial de las afiliaciones a la Seguridad Social, un aumento considerable del paro y la incipiente utilización de los ERTE (Expedientes temporales de regulación de empleo)³⁹, regulados en el artículo 22 del RDL 2/2020, 17 de marzo, “*de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19*”. Estos ERTE, se implantaron como una medida excepcional, con una suspensión y reducción de jornada en contratos, por causa fundamental de fuerza mayor.

En conclusión, se apostó por el teletrabajo, para contrarrestar esta situación, pudiendo asegurar, así, la prevalencia de la actividad y la tutela de la salud.

El teletrabajo, ha resultado ser una modalidad atractiva, y muchos empleadores la han introducido en su día a día, independientemente de que existiera la posibilidad de acudir al centro de trabajo.

³⁷ ILO. *An employers’ guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf recuperado el 20 de abril 2021

³⁸ MUÑOZ, J.J (2020) *Teletrabajo. Una modalidad que se instaló definitivamente a partir del COVID-19*, GEO Estudio y opinión <https://fundaciongeo.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/Teletrabajo-Nueva-Ley-Javier-Munoz.pdf> recuperado el 21 de abril de 2021

³⁹ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

3.2 Problemas derivados de la insuficiente regulación del teletrabajo en España.

En primer lugar, destacar, que se ha verificado la escasa regulación del teletrabajo principalmente durante la pandemia mundial por COVID-19, por lo que muchos legisladores, han optado por legalizarlo.

En España, se vio urgente la necesidad de su implantación, pues el artículo 13 del ET, resultaba insuficiente en ese momento. Por este motivo, se ajustó a derecho a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, “*de trabajo a distancia*”.

El AMET, tampoco terminaba de ser suficiente, puesto que no posee normas de obligado cumplimiento para los Estados⁴⁰. En nuestro país, no se hizo entonces, una incorporación eficaz al ordenamiento jurídico de este acuerdo, lo que hubiera facilitado las cosas en el momento de decretarse el confinamiento.

Resulta claro, que una oportuna regulación del teletrabajo, podía haber dado respuesta a las múltiples necesidades que se han generado durante la pandemia, pues muchos teletrabajadores se vieron obligados a forzar hábitos no regulados y a lidiar, en considerables ocasiones, con la conciliación⁴¹.

Cabe destacar, que en la relación laboral, no intervienen únicamente un empleador y un trabajador, sino que intervienen otro tipo de cuestiones, como la cobertura sindical, la asistencia médica, la salud laboral, la desconexión digital... todo ello debe de regularse, para poder garantizar una plena seguridad, y una correcta coordinación de las relaciones laborales.

Sin embargo, otro de los problemas que puede generar, es una segmentación y distinción de los trabajadores, que puede llevar consigo la aparición de problemas sociales. Esta flexibilidad laboral, debería adaptarse a la universalización del mercado de trabajo, mediante la implantación de un método social y de igualdad.

⁴⁰ÁLVAREZ CUESTA, H (2020). “*Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia*” Lan Harremanak, 43, pp. 175-201

⁴¹ EQUIPOS Y TALENTO (2020). *¿Cuál es el futuro del trabajo?* <https://www.equiposytalento.com/noticias/2020/11/20/cual-es-el-futuro-del-trabajo> recuperado el 20 de abril de 2021

Así mismo, es preciso resaltar, que además de una regulación adecuada sobre el teletrabajo, se requiere, también, el recurso a la negociación colectiva, sobre todo teniendo en cuenta la incipiente virtualización y digitalización de las RRL.

De cualquier manera, como comentamos a lo largo de este TFG, el teletrabajador, se puede sentir discriminado, respecto a los compañeros que sí prestan servicios en el lugar de trabajo, es por ello, que hay gran parte de derechos laborales que deben reforzarse y adoptar una serie de medidas en el terreno colectivo.

Por ejemplo, Gonzalo Pino, secretario de Política Sindical de la UGT, apuesta por una negociación colectiva, para mejorar el uso y la regulación actual, en cuanto al teletrabajo. En concreto, apuesta por convenios sectoriales, para introducir regulación con relación al teletrabajo, pues cree que es la forma en la que el trabajador va a obtener mayor parte de derechos. Para ello, ve necesario la eliminación de la prioridad sobre el convenio de empresa, aplicado en la reforma laboral de 2012.

Mientras que desde UGT, se ha defendido la existencia de una ley que aminorase todo tipo de riesgos derivados del teletrabajo, y que recoja la obligación de las empresas de dotar de medios y herramientas útiles para desarrollar esta modalidad, el reintegro de los gastos derivados de esta práctica y la igualdad de trato y no discriminación. Por esta razón, desde la dirección de la UGT, se ha expresado la necesidad de protección al trabajador en cuanto a su privacidad y proponiendo como medio de garantizarla, la negociación colectiva.

Tal es el caso de Comisiones Obreras, pues apuestan por una flexibilización del horario, una remuneración donde tengan cabida unos conceptos extrasalariales para las personas que teletrabajan, un Convenio Colectivo que contemple la desconexión digital, la obligación por parte de las empresas de cumplir con la voluntariedad de esta modalidad, la formación previa, y la garantía de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. También desde CCOO se apuesta por un teletrabajo parcial, para prevenir todo tipo de alejamiento de la persona trabajadora con el lugar de trabajo.

Paralelamente, es importante, tener en cuenta las sentencias que han ido surgiendo y que surgirán en torno a este tema. A continuación, vemos algún ejemplo.

Destacamos, la Sentencia núm. 407/2020 del Juzgado de lo Social de Vigo.

Los hechos fueron, que un trabajador que venía prestando servicios por cuenta ajena en una empresa, tras la implementación del RD-Ley 8/2020. El trabajador, comenzó a prestar sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo. Tiempo después, recibió una comunicación por parte de la empresa para volver a la modalidad de trabajo presencial, debiéndose incorporar de nuevo al lugar de prestación de servicios inicial. El trabajador, sin embargo, solicitó continuar teletrabajando, al objeto de poder conciliar la vida laboral y familiar, pues tenía dos hijos menores. La empresa, finalmente denegó esta solicitud ya que consideraba que esto podría entenderse como una discriminación ante otros compañeros en la misma situación. En síntesis, el juez falla concediendo al trabajador el derecho al teletrabajo mientras siga en vigor el RD-Ley 8/2020. Además, también aclara la importancia del artículo 34.8 del ET, que dispone que *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”* y del artículo 5 del RDL 8/2020, que indica el carácter preferente sobre el trabajo a distancia.

Otro ejemplo, podría ser la Sentencia 533/2020, 17 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón⁴².

En ella, una trabajadora, solicita a la empresa teletrabajar, debido a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 y a la situación familiar que tiene, pues es divorciada, madre de tres hijas, de las cuales posee su guardia y custodia legal. La empresa, le comunicó a la trabajadora, que no disponían de los medios útiles para la práctica del teletrabajo. Otras dos compañeras de la actora, solicitaron también simultáneamente, medios para la práctica de teletrabajo, y la demandada, compró dos ordenadores portátiles que entregó a estas trabajadoras. Más adelante, la empresa inicio los trámites para unos ERTE, donde incluyeron a la demandante. En conclusión, tras unas reuniones del comité, la empresa comunicó a la parte actora, que su contrato quedaba suspendido en virtud del

⁴² Sentencia número 000553/2020. Rec. 496/2020

ERTE. La trabajadora presentó una demanda al Juzgado de Zaragoza y también a la Inspección de Trabajo.

Finalmente, se reconoce el trato desigual que ha sufrido, reflejado en los artículos 14 CE y 17 ET. Por ello, se condena a la compañía a indemnizar a la empleada con 2000 euros.

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.

En los últimos años, el teletrabajo ha acrecentado su auge, y ha ocasionado cuantiosos beneficios desde el punto de vista de la mejora de las condiciones de trabajo. Si comparamos, también, ha motivado la aparición de una serie de riesgos laborales vinculados al mismo. El teletrabajo conlleva la existencia de una serie de peculiaridades, por lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales⁴³.

El empresario según el artículo 14 de la LPRL, está obligado a garantizar, en todo momento, la salud y seguridad de los trabajadores. En el caso del teletrabajo, el lugar en el que se realiza la actividad, es en muchos casos el domicilio particular, por lo que este, se escapa del control del empresario. Ello hace que el cumplimiento de sus obligaciones sea aún más complejo. Además, aunque existen riesgos de todo tipo, en el teletrabajo predominan los ergonómicos y psicosociales.

Es importante destacar, que en España contamos con una normativa muy amplia de prevención de riesgos laborales que se debería de aplicar en cualquier acontecimiento; en contraposición, nos encontramos con que, tras la pandemia, se da un uso generalizado del teletrabajo, pero que se regula de forma urgente e improvisada.

Todo esto hace que surjan dudas con relación a la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.

4.1 Riesgos laborales y teletrabajo.

Debido a la acción de trabajo, es habitual que se presenten factores que pueden modificar o alterar el ritmo de este, es por ello que se van a mostrar una serie de riesgos que se deben de evaluar y en su caso mitigar o prevenir, siempre que sea posible. Estos riesgos son:

⁴³ UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. UMA. *Guía para teletrabajo ante la pandemia por covid-19*
https://www.uma.es/media/files/GUIA_PARA_TELETRABAJO_ANTE_LA_PANDEMIA_POR_COVID-19.pdf
recuperado el 21 de abril de 2021.

- **Riesgos ergonómicos:** La ergonomía es una ciencia que considera los factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, con un tratamiento “*holístico*” donde cada factor se analiza de manera conjunta con los demás⁴⁴.

En el teletrabajo, los riesgos ergonómicos se ocasionan cuando el trabajador realiza ciertas posturas o acciones que le originan daños mientras dura la jornada de trabajo. Un ejemplo de estos podría ser: las malas posturas, coger cargas de manera inadecuada... etc.

Entre la normativa específica de prevención de este tipo de riesgos, nos encontramos, fundamentalmente, con el Real 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (en adelante PVD), una norma fundamental para prevenir riesgos derivados del uso de estas.

Este Real Decreto traspone la Directiva 90/270/CEE⁴⁵. El mismo, define PVD, como cualquier tipo de pantalla alfanumérica o gráfica, (es decir, la que presente números o gráficos), siendo las más habituales las que forman parte de un equipo informático.⁴⁶

Los principales riesgos derivados de esta son:

- Trastornos muscoesqueléticos: suelen darse por malas posturas al sentarse o levantarse, en la adopción continuada de posturas indebidas, en el uso extenso de posturas estáticas o en el uso continuado de movimientos repetitivos.
- Problemas visuales: por el uso de PVD pueden presentarse ojos secos, llorosos, pérdida de visión, miopía, anticipación de presbicia, tensión ocular, sensibilidad, dolores de cuello o cabeza...

⁴⁴ **INSST.** *Riesgos ergonómicos.* <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos> recuperado el 22 de abril de 2021.

⁴⁵ Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. *DOCE*. núm. 156, de 21 de junio de 1990, pp. 14 a 18.

⁴⁶ **PORTAL DE RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA** *Riesgos relacionados con la ergonomía.* <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/pantallas-visualizacion-de-datos-pvd/> recuperado el 22 de abril de 2021.

- Fatiga mental: provocada por monotonía o insatisfacción, presión, aislamiento...⁴⁷

Es preciso señalar, que en un entorno cambiante como es el domicilio particular, el trabajador debe improvisar su puesto de trabajo⁴⁸ y por tanto adaptarse a la situación, cuando debería ser al revés.

Estos riesgos tienen una gran posibilidad de originarse cuando el trabajador esté largos periodos de tiempo frente a la pantalla. Si los trabajadores, superan las 4 horas diarias o los 20 semanales, se consideran usuarios de PVD.

De hecho, es preciso señalar que los convenios colectivos pueden mejorar este uso, destacando por ejemplo, las condiciones y pausas a las que deben estar expuestos los trabajadores.

El empresario o bien las AAPP, deben adoptar las medidas precisas para la utilización correcta de estos equipos, para que el uso de estos no sea un riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores, y si este riesgo se produce, para que se reduzca al mínimo. Para ello, se deben evaluar los riesgos, teniendo en cuenta el tiempo de uso y exposición, y el grado requerido de atención a estas⁴⁹, adaptando las medidas precisas.

El empresario es directamente responsable de la seguridad y salud del teletrabajador, de acuerdo con la LPRL. En base a ello, debe conocer los riesgos del puesto del teletrabajador que se encuentra en su domicilio, a través de la autoevaluación que debe de realizar el trabajador⁵⁰, poniendo en énfasis los riesgos más comunes. Para ello garantizará este cumplimiento mediante unos controles periódicos del espacio de trabajo de los teletrabajadores,

⁴⁷ **INSST**, Riesgos ergonómicos, <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos> recuperado el 22 de abril de 2021.

⁴⁸ **GONZÁLEZ-MENÉNDEZ, E. LOPEZ-GONZALEZ, M.J. GONZÁLEZ MENÉNDEZ, S. GARCÍA GONZÁLEZ, G. ÁLVAREZ BAYONA, T (2019)**. "Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD" *Revista Española de Salud Pública*, 91(1), pp. 1-11.

⁴⁹ RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos. BOE. núm. 97, de 23 de abril de 1997.

⁵⁰ **ROSELL, J.M (2020)**. "Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *Apuntes técnicos del Invassat* núm. 2, <http://invassat.gva.es/documents/161660384/169512140/AT-200202+Teletrabajo+-+consideraciones+para+el+cumplimiento+de+la+Ley+de+Prevenci%C3%B3n+de+Riesgos+Laborales/ff051d52-d571-4b40-8779-d76eb52538e2> recuperado el 26 de abril de 2021.

atendiendo a las circunstancias y características, que el domicilio o centro de trabajo presente.

El empresario deberá asegurarse de que el puesto del teletrabajador se adapta a él y es adecuado. Deberán tenerse en cuenta las siguientes medidas preventivas:

- Se tendría que situar correctamente la pantalla a una distancia superior a 40 cm del trabajador. Esta, debería ser inclinable y el contraste y luminosidad de estas tendrían que ser ajustables. La colocación de la pantalla, obligaría a ser frontal, y no de manera lateral, para evitar rotaciones de cuello y espalda. La parte superior de la pantalla tendría que estar colocada a la altura de los ojos, para evitar inclinaciones de cuello, hombros y tronco.
- La mesa tendría que tener las dimensiones adecuadas, proporcionando espacio libre al trabajador.
- Si el teletrabajador necesitase teclado, este debería ser ajustable para poder inclinarse, respetando 10 cm del borde de la mesa.
- El asiento de trabajo debería ser estable y regulable en altura.
- La iluminación del espacio de trabajo debe ser la adecuada.
- Es obligatorio que el trabajador realice pausas visuales cuando trabaja con equipos PVD.
- Se debería adecuar el espacio de trabajo a una zona donde este, evite distraerse por el uso de televisor o zonas de juego.
- La temperatura del lugar de trabajo debe ser la elegida libremente por el teletrabajador, siendo recomendable entre 18° y 26° C”.

A fin de evitar daños físicos derivados del teletrabajo, se deben de realizar ejercicios físicos.

Es importante prevenir cualquier trastorno musculoesquelético, a través de ejercicios de estiramientos de brazos, piernas, cuello y tronco, que pueden ayudar para prevenir o solventar cualquier dolencia.

- **Riesgos psicosociales:** originalmente, el concepto de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como, “*aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.*”⁵¹. Sin duda, existen condiciones en los domicilios particulares que generan muchos riesgos de tipo psicosocial.

En un domicilio particular, el entorno y la organización del trabajo, no son los mismos que los que se dan en el lugar de trabajo habitual.

Debido a la existencia de riesgos psicosociales se pueden producir diferentes alteraciones, destacando las fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, dérmicas...), psicológicas (alteraciones del comportamiento) o emocionales. Pueden ser originadas por situaciones de estrés o por otros agentes como el contexto físico⁵².

Ahora bien, es importante destacar que las situaciones psicosociales no son idénticas para todos los trabajadores, es decir, la personalidad, expectativas o debilidades del trabajador, determinarán la dimensión fundamentalmente por su condición. Dicho de otro modo, no para todos los trabajadores son causa de motivación o insatisfacción los mismos aspectos, dependerá directamente de su capacidad para la adversidad. Tampoco tienen las mismas condiciones trabajo en general, unos trabajadores y otros.

Evidentemente, no es lo mismo trabajar en un piso de 28 metros cuadrados en Madrid, que hacerlo en una gran casa, con gimnasio, piscina y con vistas al mar. En el primer caso, existe mayor posibilidad de que existan riesgos psicosociales. Tampoco es lo mismo trabajar en una casa en la que hay niños pequeños, que en la que no los hay etc....

⁵¹ **INSST.** *Riesgos psicosociales* <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales> Recuperado el 26 de mayo de 2021.

⁵² **INSST** (2012). NTP 926 “Factores psicosociales: metodología de evaluación” <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699> recuperado el 26 de abril de 2021.

No obstante, en el puesto de teletrabajador, se han observado diferentes riesgos psicosociales interesantes para analizar, entre los que podemos destacar: la distancia al centro de trabajo, la soledad respecto a los demás compañeros de oficina, la baja o excesiva supervisión, los plazos de entrega y el tiempo requerido para realizarlos, las pausas de trabajo, la implicación del teletrabajador, la observación y autonomía, la imposibilidad de separar la vida laboral y la familiar, la escasa perspectiva de prosperar, los horarios de trabajo o la falta de apoyo social.

Según varios autores ⁵³, el SARS.CoV-2, ha resultado ser, a parte de un riesgo físico, por la posibilidad y capacidad de enfermar, un riesgo psicosocial ya que genera mucho estrés al trabajador, y afecta directamente a su salud mental.

Otros riesgos psicosociales relacionados con el puesto de trabajo del teletrabajador, pueden ser el estrés, la fatiga y la carga mental.

- La fatiga puede acarrear en una extenuación informativa, que afecta principalmente a la toma de decisiones, impidiendo la correcta capacidad de crítica y análisis. Cabe distinguir la fatiga habitual y la anómala, pues la usual suele recuperarse tras el descanso, y la enfermiza debe solventarse mediante la atención facultativa requerida.
- El estrés laboral es una respuesta sensible, ante una inestabilidad generada entre las obligaciones y las aptitudes, para solventar estas exigencias y demandas. ⁵⁴
- Según la norma UNE-EN ISO, *sobre los principios ergonómicos relativos a la carga mental* ⁵⁵, existen dos tipos de cargas mentales: la

⁵³ VENEGAS TRESIERRA, C.E. y LEYVA POZO, A.C (2020). “La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social” *Revista Española de Salud Pública*, 94(1) pp.1-17

⁵⁴ INSST. *¿Qué es el estrés laboral?* : <https://www.insst.es/-/que-es-el-estres-laboral-> Recuperado el 26 de abril de 2021

⁵⁵ INSHT “la carga mental de trabajo” Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Ruperado de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/La-Carga-Mental-de-trabajo.pdf> a 15 de Junio de 2020.

presión y la tensión, distingue de ambas el efecto inmediato en la tensión y la desputa como la principal carga mental del teletrabajador.

Para solventar los diferentes riesgos psicosociales, es interesante acudir a una intervención psicosocial, con la que se intentará disminuir estos riesgos, estudiando las características y enfoques organizativos.

- Riesgos higiénicos y su prevención: se deben de adoptar medidas preventivas frente a riesgos higiénicos que pueden derivar en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, destacan en este grupo la exposición a diversas sustancias químicas, exposición a virus, a radiaciones, condiciones ambientales de humedad o alto calor... entre otros.

Se puede señalar, que uno de los temas que más puede preocupar, sería la transmisión de COVID-19, para ello el teletrabajador podrá tomar una serie de medidas como: lavarse las manos, evitar tocarse ojos, nariz y boca, utilizar el codo al estornudar o toser, ventilar el habitáculo de trabajo, mantener limpio el lugar de trabajo y los medios útiles para desempeñarlo.

4.2 Prevención de riesgos laborales y teletrabajo.

4.2.1 Normativa aplicable.

Fundamentalmente, una de las consideraciones previas, es la escasa normativa en torno al teletrabajo, que se extiende hasta el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Cualquier trabajador, independientemente de la labor que realice, tiene derecho a la protección en materia de salud y seguridad por parte del empresario⁵⁶. La Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, tiene por objeto “*la promoción de la salud y seguridad de los trabajadores mediante la aplicación de medidas*

⁵⁶ CAÑADAS SANCHEZ, F.J (2020) *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral* (Tesis doctoral) Universidad de Granada. p.166.

para la prevención de cualquier riesgo derivado por acción o consecuencia del trabajo”⁵⁷.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) , establece que el empresario es responsable directamente de la seguridad y atención del teletrabajador; y lo regula mediante la Directiva 89/391/CEE del Consejo *“relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”*⁵⁸, la cual declara, la responsabilidad del empresario de proteger al trabajador en su salud y seguridad en el teletrabajo, evaluando los posibles riesgos y ofreciendo a los trabajadores y representantes de los trabajadores la información y formación necesaria en PRL, para la consecución de unas garantías en la promoción de seguridad y protección.

De la misma forma, el Estatuto de los Trabajadores, ofrece al teletrabajador protección en el ámbito de prevención, en su artículo 13.4 ET. Por ello, en cuanto a los trabajadores a distancia dispone que *“tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”*.⁵⁹

Como consecuencia de la pandemia mundial por Covid-19 y el posterior confinamiento, se ha visto necesaria la continuidad de la actividad laboral. Fue entonces, cuando mediante el uso de Leyes Orgánicas, se otorgó parte de protección al teletrabajador, concretamente con el RDL 8/2020 de 17 de marzo, *“de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19”* ⁶⁰.

En este RDL, se ha puesto de relieve, la posible reducción de la expansión mediante la modalidad de trabajo no presencial, apostando así por el teletrabajo. Por consiguiente, su artículo 5, se refiere a la evaluación de cualquier riesgo, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales mediante un análisis del puesto de trabajo por el propio trabajador.

⁵⁷ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

⁵⁸ DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, pp. 1 a 8.

⁵⁹ 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, de 24 de octubre de 2015 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> recuperado el 10 de mayo de 2021

⁶⁰ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE. núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

Por consiguiente, debido a esta escasa regulación, son varios autores como Javier Thibault Aranda⁶¹, quienes visibilizan la necesidad de una norma escrita que prevea la evaluación de las condiciones de salud en el domicilio de manera obligatoria, donde se tengan en cuenta las medidas adoptadas por el empresario para garantizar una plena protección.

Se puede señalar, que estas medidas, no siempre son la solución para evitar cualquier tipo de accidente de trabajo o enfermedad profesional⁶², pues también depende del trabajador el uso apropiado de los medios y equipos de trabajo. Si el trabajador tuviera conductas imprudentes, el empresario quedaría eximido de cualquier tipo de responsabilidad.

En nuestra CCAA, Castilla y León, contamos con 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*”⁶³, este decreto, como manera novedosa, regula la Comisión de Seguimiento del Teletrabajo, el cual, es un órgano colegiado que supervisa la modalidad de teletrabajo y vela por su correcta ejecución.

En definitiva, el teletrabajo cuenta con una normativa a nivel nacional que aún tiene muchas lagunas, en particular en lo relativo a la prevención de riesgos laborales. Es por ello que nos encontramos con que estas, se han tenido que completar muchas veces con el diseño de hábitos de buena conducta por parte de empresas, mutuas colaboradoras etc...

4.2.2 Problemas derivados de la aplicación de la normativa preventiva al teletrabajo.

En primer lugar, destacar, que uno de los principales problemas que genera el teletrabajo, es el riesgo de confusión en cuanto a la privacidad y derecho a la intimidad del trabajador, regulada en el art 4.2.e) del ET, el cual aclara que todo trabajador tiene derecho “*al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad,*

⁶¹ THIBAUT ARANDA, J. (2001) *Teletrabajo -Análisis jurídico-laboral*, CES

⁶² GARCIA ROMERO, B. (2012) *El teletrabajo*, Civitas

⁶³ 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. BOCYL núm. 113 de 13 de junio de 2018.

comprendida la protección frente al acoso”, también, en la CE, podemos apreciar esta protección, véase el artículo 18.1 *“intimidad personal y familiar”* y el artículo 18.2 *“inviolabilidad del domicilio”*, así mismo, aparece regulado el derecho a la vida privada y a la intimidad en el AMET, donde señala que, el empresario deberá respetar la privacidad del teletrabajador, de manera que la vigilancia sea, en proporción, la adecuada, al trabajo realizado por el teletrabajador ⁶⁴.

Por lo contrario, todo ello parece incompatible con el artículo 20.3 ET, que dispone que *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas, de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad”*, si bien el artículo 7 de la LO 1/198, tiene en cuenta, la *“intromisión ilegítima el uso de medios de escucha, ópticos, de filmación, etc. destinados a grabar o conocer la vida íntima de la persona”*⁶⁵.

Sin embargo, en muchas ocasiones esta privacidad no es respetada y quedan vulnerados parte de estos derechos fundamentales, por lo que este aspecto es objeto de debate, al carecer de una regulación específica en cuanto al teletrabajo.

En segundo lugar, otro de los problemas que encontramos, es el del riesgo y confusión en cuanto a los accidentes de trabajo en la modalidad de teletrabajo. A pesar de que, el AMET tiene por objeto, que los teletrabajadores reciban la misma protección de los demás trabajadores que se encuentran en los establecimientos que pertenecen a la empresa.

Si bien, el artículo 13.4 del ET sobre el trabajo a distancia, anuncia que *“los trabajadores a distancia tienen derecho a la protección en materia de seguridad y salud”*. Por otra parte, el TRLGSS aclara en su artículo 156 la definición de accidente de trabajo, *“1. Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que*

⁶⁴ **POQUET CATALA, R. (2018)** *“La protección al derecho a la intimidad del teletrabajador”* *Revista jurídica Lex Social, de los derechos sociales.* 8(1), pp. 113–135 https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918 Recuperado el 07 de mayo de 2021

⁶⁵ Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. BOE núm. 115, de 14 de mayo de 1982. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-11196> a 27 de abril de 2021.

ejecute por cuenta ajena”⁶⁶, también contempla en su apartado 3 del mismo artículo 156: “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo*”.

Debemos tener en cuenta, que, en este caso, el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador. El desempeño de esta protección no siempre es la adecuada, pues en grandes ocasiones los teletrabajadores no informan de los posibles daños o accidentes sufridos. La gran parte de riesgos que aparecen en el teletrabajo son los riesgos psicosociales, como se ha apreciado en la jurisprudencia.

En cuanto a la problemática con los *accidentes in itinere*, es decir, los accidentes que pueda sufrir el trabajador al trasladarse al lugar habitual de prestación de servicios, es concordante con la modalidad de teletrabajo, pues el trabajador puede desplazarse al punto de trabajo para realizar dicha prestación o también puede darse si el trabajador acude a los telecentros, en este caso no se presume⁶⁷, pues el trabajador debe demostrar cómo ha sucedido ese accidente.

En tercer lugar, cabe destacar, que la Inspección de Trabajo tiene competencia para vigilar la correcta puesta en práctica de la salud y seguridad en cada puesto de trabajo, y no distingue entre empresas públicas o privadas. Pero de facto, la IT no tiene jurisdicción dentro del domicilio del trabajador, salvo previo consentimiento. El teletrabajador tiene derecho a solicitar visitas de la inspección de trabajo⁶⁸.

En cuarto lugar, podemos señalar otra de las discordancias en materia normativa, que puede ser la relacionada con el registro horario obligatorio de jornada, regulado en el RDL 8/2019⁶⁹, el cual vela por el cumplimiento de la jornada de trabajo, sin superar los límites de horas legalmente establecidas para sus posteriores cotizaciones.

⁶⁶ 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, BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724> a 27 de abril de 2021.

⁶⁷ CAÑADAS SANCHEZ, F.J (2020) *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral* (Tesis doctoral) universidad de Granada. p. 1697.

⁶⁸ PREVENBLOG, *Teletrabajo: aspectos normativos y dudas comunes*, <https://prevencontrol.com/prevenblog/teletrabajo-aspectos-normativos-y-dudas-comunes/> recuperado el 28 de abril de 2021.

⁶⁹ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2019, pp. 23156 a 23181.

Para ello, se deben acreditar, del mismo modo, las horas extraordinarias y complementarias, para proteger así al trabajador. Este RDL modifica el ET, garantizando una correcta transparencia de su marco normativo. En el caso del teletrabajo, es igualmente obligatorio, pero en muchas ocasiones, los teletrabajadores realizan más horas de las debidas por problemas en la conectividad, comunicaciones o por órdenes directas de sus supervisores.

En quinto lugar, cabe destacar que las obligaciones que tiene el empresario respecto a los trabajadores, son de difícil aplicación en cuanto a la normativa de PRL y la aplicación de esta a la modalidad de teletrabajo. En concreto hablamos, de la obligación de evaluación de riesgos (artículo 16 LPRL), y en su caso, la planificación de medidas preventivas. Esto no es fácil de trasladar a un domicilio particular, de hecho, ya hemos señalado que en la ley de teletrabajo, se hace referencia a una autoevaluación por parte del trabajador.

Así mismo, el apartado 1, del artículo 16 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, *de trabajo a distancia*, dispone que *“la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.”*

Este apartado plantea problemas, desde el punto de vista de la garantía de la salud y seguridad de los trabajadores, ya que el legislador solo exige la evaluación de riesgos de la zona habilitada para la prestación de servicios. Esto hace que, en el resto del domicilio particular, en el que también se mueve el trabajador, no se realice la evaluación de riesgos y planificación de medidas preventivas, dejándole de esta manera desprotegido ante riesgos no evaluados y respecto a los que no se han planificado medidas preventivas.

El párrafo dos, del artículo 16 del Real Decreto, *de trabajo a distancia*, se refiere a la metodología utilizada para recabar la información sobre los riesgos por parte de la empresa. Dicha metodología, debe ofrecer confianza respecto de sus resultados, y prever

las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Si para obtener esa información, hiciera falta una visita al domicilio particular por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva, debería emitirse informe escrito, que justifique dicho extremo y que se entregaría a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requeriría, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio, o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa, podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención.

En sexto lugar, y por lo que se refiere a la autoevaluación, debemos de recordar que en la normativa de prevención de riesgos laborales se exige una capacidad y una formación para poder llevar a cabo una evaluación de riesgos. En este caso, lo primero que habría que garantizar es que el trabajador tenga la formación y las herramientas para poder llevarla a cabo. Además, un domicilio particular, no tiene las características y no ha cumplido una serie de normas como las que se exigen a cualquier empresa o Administración Pública.

En otro orden de ideas, nos encontramos con el hecho de que se dificulta la posibilidad de que el empresario no va a poder comprobar *in situ* los riesgos, las medidas preventivas y en definitiva el accidente, si este se produjera.

En séptimo lugar, destacar que existen otras obligaciones preventivas, que son de más fácil aplicación, como la información (artículo 18.1 LPRL), la formación (artículo 19 LPRL), o la vigilancia de la salud (artículo 22 LPRL). Desde nuestro punto de vista, también plantean problemas las obligaciones relativas a emergencias y primeros auxilios (artículo 20 LPRL), riesgos graves e inminente (artículo 21 LPRL) competencias de los delegados de prevención (artículo 36 LPRL) etc.

Podemos concluir, que la aplicación de la normativa preventiva al teletrabajo, puede suscitar la aparición de diversos problemas que aún carecen de respuesta o regulación, por ello, como hemos comentado anteriormente, el teletrabajo debería

regularse de una manera más extensa para poder evitar este vacío legal y consiguientemente, culminar la protección al trabajador, que conducirá sobre todo, a una serie de mejoras tanto para la empresa, como para los propios trabajadores, pero fundamentalmente para conseguir un avance en nuestra sociedad.

4.2.3 Retos de futuro.

Como hemos comentado al principio de este TFG, los inicios del teletrabajo se remontan a la década de los 70, cuando debido a la crisis del petróleo, se propuso implantar el teletrabajo para evitar desplazamientos. En la actualidad, el teletrabajo toma su auge, también debido a otras crisis mundiales, como es la pandemia por Covid-19 y su desmesurada propagación. En este caso el objetivo ha sido otro, el de la salvaguarda de la salud de los trabajadores y de la población en general. A ello se une, la incipiente expansión, sin precedentes, de las TIC y su utilización de forma mayoritaria⁷⁰.

En España, históricamente, el teletrabajo no se ha desarrollado y aplicado del mismo modo que en los demás países europeos, según la EPA⁷¹, en 2019 tan solo un 4,7% de los ocupados por cuenta ajena teletrabajaban en España, en países europeos como Países Bajos la cifra rondaba el 14%. En cambio, la cifra en teletrabajadores por cuenta propia tomaba cierta discrepancia, España poseía un 15%, frente al 46% de Finlandia o 44,5% Países bajos. Otro dato interesante que destacar es la incidencia de mujeres y hombres que teletrabajan en la Eurozona, pues según el INE, teletrabajan más mujeres en 2019, con un porcentaje de 6,1% frente al 5,5% de los hombres.

Según el informe de Adecco group⁷², los datos en 2021 han alcanzado un exponencial incremento debido a la pandemia mundial por el nuevo coronavirus. En España, casi tres millones de personas teletrabajan en la actualidad, aumentando en un

⁷⁰ **ALVAREZ CUESTA, H. (2020)** "Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia", *Lan Harremanak*, 43, pp. 175-201

⁷¹ **INE.** Encuesta de población activa.: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 Recuperado a 29 de abril de 2021.

⁷² **ADECO GROUP.** *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo II: teletrabajo* <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-teletrabajo/> recuperado el 29 de abril de 2021.

75% los datos de 2019 y rondando el porcentaje del 14,5% de la población por cuenta ajena ocupada.

Este estudio pone de manifiesto este característico aumento, pero refleja, por otro lado, la lejanía de la media europea, que se sitúa en un 21,5%, siendo Suecia y Holanda los países con mayor influencia en cuanto al teletrabajo superando incluso el 40%.

Cabe destacar, que según varios diarios digitales, el número de trabajos presenciales disminuirá⁷³, pues según el informe de “*future for work institute*”⁷⁴, el teletrabajo ha venido para quedarse y es una realidad cada día más factible. Otra fuente como *El Confidencial*, informa de que según la “*Encuesta de Brain & Company*”⁷⁵ el 68% de los trabajadores de España, se siente más productivo mediante el teletrabajo. También destaca, que un 42% de los teletrabajadores sienten la necesidad de volver al puesto físico, frente al 38% que se ha acomodado a esta nueva realidad y la prefiere.

Todo ello puede ser interesante para su análisis, junto a las ventajas e inconvenientes que se derivan del uso del teletrabajo, tanto para el empresario, como para el trabajador.

Pero, sin duda, el futuro del teletrabajo pasa por una regulación que tenga en cuenta, sobre todo, que el trabajo se realiza en el domicilio particular, y que ello dificulta hoy en día la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales de forma completa y en igualdad de condiciones con los trabajadores presenciales. Con la normativa actual no se puede garantizar la salud y seguridad de los teletrabajadores.

Es por ello, que, aunque el futuro del teletrabajo es esperanzador, también es incierto. Es preciso, rellenar ese vacío legal del que hemos hablado.

⁷³ **EL MUNDO.** *El futuro laboral: más teletrabajo y jornadas más largas, pero menos reuniones y viajes de trabajo.* <https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/2020/12/09/5fcf9223fdddff51b38b45be.html> recuperado el 29 de abril de 2021.

⁷⁴ **EL MUNDO.** *El futuro laboral: más teletrabajo y jornadas más largas, pero menos reuniones y viajes de trabajo* <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/01/26/futuro-laboral-mas-teletrabajo-jornadas-mas-largas-pero-menos-reuniones-viajes-trabajo> recuperado el 29 de abril de 2021.

⁷⁵ **RRHHPRESS** *Brain & Company prevé que el teletrabajo aumente un 24% en España tras el Covid 19.* <https://www.rrhhpress.com/tendencias/50031-bain-company-preve-que-el-teletrabajo-aumente-un-24-en-espana-tras-el-covid-19> recuperado el 30 de abril de 2021

De la misma forma, es importante señalar, que el gobierno de coalición actual, ha planteado la necesidad de una reforma laboral y la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores, donde el teletrabajo tenga cabida, junto con una regularización acorde en Prevención de Riesgos Laborales.

5. CONCLUSIONES.

En los últimos tiempos, el uso del teletrabajo se ha intensificado, entre otras cuestiones, a causa de la pandemia y posterior confinamiento por el nuevo Coronavirus. Pues como ya hemos comentado, se trata de una modalidad de trabajo a distancia, la cual requiere el uso prevalente de las tecnologías de la información y la comunicación.

Fundamentalmente, el teletrabajo, puede entenderse como una nueva forma de organización, que puede ser utilizada por las empresas para aumentar su productividad y flexibilidad, puede ser un medio para la creación de empleo y para el fomento de la vida laboral y familiar.

Con el paso del tiempo, en el Derecho del Trabajo, se han ido aumentando las garantías y derechos para los trabajadores en general. En el caso del teletrabajo, debería de suceder lo mismo, llegando a un punto en el que los teletrabajadores posean los mismos derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en el lugar habitual de trabajo.

No obstante, la normativa vigente, nos sirve para la práctica de esta actividad, pero no da respuesta a todos los problemas que se plantean por las peculiaridades del teletrabajo. En este sentido, la negociación colectiva juega y ha de jugar un papel fundamental. Los agentes sociales pueden contribuir, sin duda, a la mejora de las condiciones de trabajo mediante los convenios colectivos, y también, pueden influir en las futuras regulaciones.

Es importante señalar, que ciertos derechos laborales que protegen al teletrabajador, son en gran parte contradictorios, con los derechos fundamentales protegidos por la CE y TFUE, como por ejemplo la privacidad o la inviolabilidad del domicilio. También, se da el hecho de que la Inspección de Trabajo no va a poder controlar el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el domicilio de la misma forma que lo hace con los trabajadores presenciales, lo que abre un debate al respecto.

Otro de los problemas que surge, es el de determinar, si se ha producido un accidente de trabajo o un accidente *in itinere* en un teletrabajador. Además, se plantea la problemática en cuanto al control y registro de la jornada, lo que puede llevar al hecho de que el trabajador haga más horas de las debidas, de forma que repercuta en su salud y seguridad.

En cuanto a los riesgos laborales, nos encontramos que predominan los ergonómicos y los psicosociales. En ambos casos, pueden causar enfermedades importantes que suelen requerir de mucho tiempo para la total recuperación del trabajador. Si por lo general, los riesgos psicosociales no se tienen muchas veces en cuenta, ni se evalúan adecuadamente, y como consecuencia, suelen pasar desapercibidos. Plantear una autoevaluación de este tipo de riesgos es algo complejísimo.

Respecto a las principales obligaciones en materia preventiva, algunas de ellas son de fácil aplicación al teletrabajo, pero otras presentan dificultades. Así, por ejemplo, la obligación de evaluación de riesgos y planificación de medidas preventivas, no puede cumplirse de una manera tan eficaz, como si se hiciera para un trabajador presencial. Desde nuestro punto de vista, la autoevaluación no va a tener los mismos resultados, que una evaluación de riesgos típica. En realidad, no se garantiza la misma protección de la salud y seguridad del teletrabajador. En este sentido, será preciso un mayor desarrollo de la norma.

A causa de la pandemia, los datos en cuanto al uso del teletrabajo se han visto multiplicados en la mayoría de los países europeos, lo que ha llevado a una mayor regulación en todos ellos. En España se publicó el RDL 28/2020, 22 de septiembre de trabajo a distancia, que no da respuesta a todos los problemas que surgen entorno a él.

Sin embargo, como hemos comentado al principio del TFG, el teletrabajo surge como consecuencia de una gran crisis, como fue la del petróleo en la década de los 70, y es ahora, por otra crisis, la de la pandemia mundial por Covid-19, donde el teletrabajo se incrementa hasta llegar a su máximo exponente.

Se puede inferir, que la pandemia, ha puesto de manifiesto la capacidad de las empresas para reinventarse y la posibilidad de estas a adaptarse a los diferentes cambios y resistir. También, por contra, ha dejado en evidencia la posible continuidad de ciertos trabajos presenciales, por los beneficios que ha supuesto la modalidad de teletrabajo.

Por lo consiguiente, observamos que el teletrabajo se presenta como un modo de estrategia empresarial, debido a las ventajas y desventajas que puede generar, principalmente en los ahorros de costes. Y también, como una modalidad atractiva, para captar capital humano y para facilitar el ejercicio de la actividad a las personas que ven limitadas sus posibilidades de desplazamiento, debido a problemas de movilidad o que

posean cargas familiares. En definitiva, el teletrabajo puede presentar más ventajas que inconvenientes.

Aunque en otro sentido, las ventajas o desventajas, que suele presentar esta modalidad de trabajo, no son iguales para todos, pues no todos los teletrabajadores muestran la misma satisfacción. Ello dependerá de varios factores, como, por ejemplo, su personalidad, su situación anímica, el lugar de trabajo, las condiciones de trabajo... entre otros.

Por otra parte, uno de los efectos negativos del teletrabajo, surge por el escaso control que se tiene en cuanto a su correcta ejecución, los tiempos de trabajo y la correcta delimitación en cuanto al inicio y cese de su actividad. Ello puede desembocar en una economía sumergida, que puede resentir, de manera paulatina, el PIB de nuestro país.

Para finalizar, hay que tener presente la escasez de su regulación y los vacíos legales que presenta, sobre todo en materia de prevención de riesgos laborales. Es por ello, que se debe regular adecuadamente, para dar respuesta a todos los problemas que surgen del teletrabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA.

ADECCO GROUP. *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo II: teletrabajo* <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-teletrabajo/> recuperado el 29 de abril de 2021.

AGUDO MORENO, M.J (2014). “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas”. *Cuadernos de Gestión de Información*, núm. 4, pp. 172-187.

ALONSO, M. B. y CIFRE, E (2002). “Teletrabajo y Salud, un nuevo reto para la Psicología”, *Papeles del Psicólogo*, núm. 83, pp. 55-61.

ALVAREZ CUESTA, H (2020). “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia” *Lan Harremanak*, 43, pp. 175-201.

BAÑEZ, F (2017) . BAÑEZ (2017). “Presentación” *El futuro del trabajo que queremos Conferencia Nacional Tripartita 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, Vol. I, pp. 7-9.

CAÑADAS SANCHEZ, F, J (2020). *Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada.

CATAÑO RAMIREZ, S.L Y GOMEZ RUA, N.E (2014). “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, *CES Salud Pública*, núm. 5.

COMISIÓN EUROPEA (1994). *Crecimiento competitividad y empleo. Retos y premisas para entrar en el siglo XXI*, Libro Blanco, Oficina de publicaciones. Luxemburgo.

DE ANDRÉS GILS, J. Y OTROS (2001). *Perspectiva internacional del teletrabajo, nuevas formas de trabajo en la Sociedad de la Información*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

EL MUNDO. *El futuro laboral: más teletrabajo y jornadas más largas, pero menos reuniones y viajes de trabajo.* <https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/2020/12/09/5fcf9223fdddff51b38b45be.html> recuperado el 29 de abril de 2021.

EQUIPOS Y TALENTO (2020). *¿Cuál es el futuro del trabajo?* <https://www.equipostrytalento.com/noticias/2020/11/20/cual-es-el-futuro-del-trabajo> recuperado el 20 de abril de 2021.

EUR-LEX. *Sumario: el teletrabajo* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> recuperado el 1 de marzo de 2021.

GARCIA PALOMINO, M (2013). *Guía de aplicación de la norma OHSAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones,* Colombia, <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10419/GarciaPalominoMari-bel2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Recuperado el 2 de marzo de 2021.

GARCIA ROMERO, B (2012). *“El teletrabajo”*, Civitas.

GONZÁLEZ-MENÉNDEZ, E. LOPEZ-GONZALEZ, M.J. GONZÁLEZ MENÉNDEZ, S. GARCÍA GONZÁLEZ, G. ÁLVAREZ BAYONA, T (2019). “Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD” *Revista Española de Salud Pública*, 91(1), pp. 1-11.

GRAY, M, HODSON y GORDON (1995). *El teletrabajo, aspectos generales,* Fundación Universidad Empresa, p.57.

ILO. *An employers’ guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf recuperado el 20 de abril 2021.

INE. Encuesta de población activa.: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 Recuperado a 29 de abril de 2021.

INSHT (1996). NTP 461. *Teletrabajo: criterios para su implantación.*

INSST. *¿Qué es el estrés laboral?* : <https://www.insst.es/-/que-es-el-estres-laboral-> Recuperado el 26 de abril de 2021.

INSST. *Riesgos ergonómicos.* <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos> recuperado el 22 de abril de 2021.

INSST. Riesgos psicosociales <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales> Recuperado el 26 de mayo de 2021.

LUQUE PARRA, M, GINÉS I FABREELLAS, A (2016). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, CEOE.

MARTINEZ A, PEREZ M, LUIS P, VELA MJ (2007). “Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance” *Personnel Review*, Volume 36 (1), p.23.

MINISTERIO DE SANIDAD. Centro de coordinación de alertas y emergencias sanitarias. *COVID-19 “es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas mediante una enfermedad respiratoria que se propaga mediante las partículas de gotas que se dispersan al toser estornudar o hablar”* <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/home.htm> recuperado el 01 de mayo de 2021.

MUÑOZ, J.J *Teletrabajo. Una modalidad que se instaló definitivamente a partir del COVID-19.* 2020.

OIT. Guía práctica. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf recuperado el 12 de abril de 2021.

OIT-EUROFOUND (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, p.44, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf ,recuperado el 1 de marzo de 2021.

PEREZ M, MARTINEZ A, LUIS P, VELA JIMENEZ M. J (2005). “The synergism of teleworking and information and communication technologies” *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 18 núm.

POQUET CATALA, R (2018). “La protección al derecho a la intimidad del teletrabajador” *Revista jurídica Lex Social, de los derechos sociales*, 8(1), pp.113–135 https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918 Recuperado el 07 de mayo de 2021.

PORTAL DE RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA *Riesgos relacionados con la ergonomía.*

<https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-hergonomia/pantallas-visualizacion-de-datos-pvd/> recuperado el 22 de abril de 2021.

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y (2017). “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura” *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Vol. 2, (Volumen II), pp. 107-122.*

RAE. *Teletrabajo*, <https://dle.rae.es/teletrabajo> recuperado el 10 de abril de 2021.

ROSELL, J.M (2020). “Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Apuntes técnicos del Invassat*, núm. 2, <http://invassat.gva.es/documents/161660384/169512140/AT-200202+Teletrabajo+-+consideraciones+para+el+cumplimiento+de+la+Ley+de+Prevenci%C3%B3n+de+Riesgos+Laborales/ff051d52-d571-4b40-8779-d76eb52538e2> recuperado el 26 de abril de 2021.

RRHHPRESS *Brain & Company prevé que el teletrabajo aumente un 24% en España tras el Covid 19.* <https://www.rrhypress.com/tendencias/50031-bain-company-preve-que-el-teletrabajo-aumente-un-24-en-espana-tras-el-covid-19> recuperado el 30 de abril de 2021.

SACO BARRIOS, S (2007). “El teletrabajo” *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 60, pp. 325-350.

SEGURIDAD SOCIAL ONLINE. <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/9896/11301/11331> recuperado el 22 de abril de 2021.

SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA. OFICINADETREBALL.CAT. https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciudadan/s/orientacioTrobarFeina/teletreball.html , recuperado el 11 de abril de 2021.

SIERRA BENITEZ, E.M (2013) “El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea”, *Boletín ADAPT*, núm. 18, p.1.

THE ADECCO GROUP INSTITUTE (2021). *Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (II): la evolución del teletrabajo y el empleo a tiempo parcial durante la pandemia* <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/> recuperado el 1 de abril de 2021.

THIBAUT ARANDA, J (2001). *Teletrabajo -Análisis jurídico-laboral*, CES.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. UMA. *Guía para teletrabajo ante la pandemia por covid-19* https://www.uma.es/media/files/GUIA_PARA_TELETRABAJO_ANTE_LA_PANDEMIA_POR_COVID-19.pdf recuperado el 21 de abril de 2021.

VELEZ VILLEGAS, J, D. (2013) “El teletrabajo una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales”, *Revista CES Derecho*, Vol. 4, núm. 1, pp. 29-45.

VENEGAS TRESIERRA, C.E. y LEYVA POZO, A.C (2020). “La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social” *Revista Española de Salud Pública*, 94(1) pp.1-17.

7. NORMATIVA.

Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo (AMET) de 16 de julio de 2002.

Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

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. BOCYL núm. 113, de 123 de junio de 2018.

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989.

Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, DOCE. núm. 156, de 21 de junio de 1990.

Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, DOCE núm. 288, de 18 de octubre de 1991.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, de 7 de julio de 2012, núm. 16, pp. 2398-2411.

Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980, pp. 5799-5815.

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, BOE núm. 115, de 14 de mayo de 1982.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018 páginas 119788 a 119857.

RDL 8/2020 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

RDL, 10/2020 29 de marzo por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

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, BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

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, de 24 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, BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Real Decreto-ley 1926, de 31 de julio, por el que se modifica el concepto de trabajo a domicilio. Gaceta de Madrid, 31 de julio de 1926, núm. 212, p.732.

Real Decreto-ley 2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2019.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. BOE núm. 259, de 30 de septiembre de 2020.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, BOE. núm. 61, de 12 de marzo de 2019.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE. núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa. DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010, pp. 1 a 388.