



---

**Universidad de Valladolid**  
**Campus de Palencia**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

**Titulación**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.**

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES EN EL TRABAJO A  
DISTANCIA, Y EN PARTICULAR EN  
EL TELETRABAJO.**

**Alumno/a:** Copete Sánchez, Yolanda.

**Tutor/a:** Pozuelo León, Roberto.

**PALENCIA, JUNIO 2022.**



## **RESUMEN**

El avance de las nuevas tecnologías, los cambios en el mercado laboral y el desarrollo de los derechos de conciliación laboral, personal y familiar, están propiciando nuevas formas de trabajo, como el trabajo a distancia, y más concretamente el teletrabajo.

De esta situación nace la necesidad de elaborar una normativa que ayude a las partes, empresarial y trabajadora, a trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad que se ha visto acelerada por la COVID-19, naciendo así la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Ahora bien, trabajar en un lugar distinto al centro de trabajo no debe ser obstáculo para realizar las actividades preventivas con el mismo alcance y rigor que la actividad se ejecutara de forma presencial.

Por otro lado, el teletrabajo aporta grandes ventajas tanto para la empresa como para el trabajador, pero también conlleva una serie de riesgos que hay que tener en cuenta, y especialmente hay que prestar atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.

En este Trabajo Fin de Grado se pretenden analizar dichos riesgos y servir como herramienta, tanto para empresas como trabajadores, para conocer la integración de las actuaciones preventivas relacionadas con el trabajo a distancia.

**PALABRAS CLAVES:** Trabajo a distancia, teletrabajo, Prevención de Riesgos Laborales, Salud y Seguridad, riesgos psicosociales, estrés laboral, conciliación laboral y aislamiento.



## **ABSTRACT**

The advancement of new technologies, changes in the labor market and the development of work, personal and family conciliation rights are fostering new forms of work, such as remote work, and more specifically telework.

From this situation arises the need to develop regulations that help the parties, business and worker, to transfer the protective nature of labor law to the new reality that has been accelerated by COVID-19, thus giving rise to Law 10/ 2021, of July 9, remote work.

However, working in a place other than the workplace should not be an obstacle to carrying out preventive activities with the same scope and rigor as the activity would be carried out in person.

On the other hand, teleworking provides great advantages for both the company and the worker, but it also entails a series of risks that must be taken into account, and special attention must be paid to the psychosocial, ergonomic and organizational factors and accessibility of the worker. effective work environment. This Final Degree Project aims to analyze these risks and serve as a tool, both for companies and workers, to learn about the integration of preventive actions related to remote work.

**KEYWORDS:** Telecommuting, telework, risk prevention, health and safety, psychosocial risk, work stress, labor conciliation and insulation.



## INDICE

1.	Justificación.	3
2.	Introducción.	4
3.	Trabajo a distancia Vs Teletrabajo.	5
3.1.	Diferencia entre los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo.	5
3.2.	Modalidad de teletrabajo	6
4.	Marco normativo del trabajo a distancia	8
5.	Sistema de gestión de la Seguridad y salud en empresas con trabajo a distancia.	12
5.1.	Integración de la prevención en la empresa.	12
5.2.	Evaluación de riesgos laborales.	14
5.3.	Planificación y ejecución de las actividades preventivas.	17
6.	Principales riesgos en el trabajo a distancia.	18
6.1.	Riesgos derivados de las condiciones de seguridad.	19
6.2.	Riesgos derivados de las condiciones ergonómicas.	20
6.3.	Riesgos derivados de las condiciones psicosociales	24
7.	Teletrabajo y conciliación laboral, personal y familiar.	37
8.	Conclusiones.	39
9.	Fuentes, normativa y legislación	41
10.	Bibliografía.	44



## **1. JUSTIFICACIÓN.**

La necesidad de realizar este trabajo Fin de Grado surge del impulso brusco e inesperado del trabajo a distancia, en especial el teletrabajo, para dar respuesta a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, donde las empresas han tenido que reorganizarse en un tiempo record y buscar nuevas soluciones.

El trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, ya que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, estimula cambios organizativos en la empresa, reducción de costes en las oficinas o la atracción y retención de talento, así como disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos. Sin embargo, también presenta inconvenientes, entre otros, provocados por tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa. La mayor parte de estas situaciones pueden asociarse a determinados riesgos laborales, en especial, a riesgos ergonómicos y psicosociales.

Aunque se ha de decir que el trabajo a distancia no es algo nuevo, las nuevas formas de organización del trabajo que están apareciendo o potenciando, los avances en materia de digitalización y los cambios normativos que se están realizando en esta cuestión hace necesario un estudio para poder facilitar a las empresas y trabajadores los nuevos cambios con respecto a la seguridad y salud de los trabajadores ligadas a esta nueva modalidad organizativa, siendo este el objetivo principal del presente trabajo.

El interés generado en la materia y la publicación de la nueva normativa sobre el trabajo a distancia han propiciado la realización de este presente trabajo, ya que nace de una situación tan nueva como extraordinaria y que pretende servir como herramienta, tanto para empresas como trabajadores, para conocer la integración de las actuaciones preventivas relacionadas con el trabajo a distancia en el sistema de prevención de la empresa y los principales riesgos laborales de esta modalidad.

En este trabajo Fin de Grado se desarrollan las competencias propias del título, y en él se ponen en práctica los conocimientos adquiridos.



## **2. INTRODUCCIÓN.**

Los avances tecnológicos y la intensificación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han atenuado que la presencia física en el centro de trabajo no sea necesaria para desempeñar el puesto. A ello hay que sumarle que la pandemia provocada por la COVID-19 ha traído números cambios en todos los ámbitos, provocando una transformación a nivel laboral en muy poco tiempo; millones de personas en muy pocas horas dejaron sus oficinas e iniciaron el trabajo desde casa.

Por lo tanto, el escenario de hace unos años al que nos encontramos hoy en día es muy distinto, acelerando la necesidad de un nuevo marco normativo. Para ello, el Gobierno dictó el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que tras ser convalidado por el Congreso de los Diputados nace la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En este contexto, es necesario un estudio pormenorizado de los nuevos riesgos para la salud de las personas que trabajan en esta modalidad, ya que trabajar desde casa o en otros lugares distintos al centro de trabajo no es sinónimo de disminución de los riesgos laborales. De hecho, la legislación vigente en nuestro país recoge que tendrán las mismas condiciones en esta materia tanto los trabajadores presenciales como los no presenciales.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante la evaluación de riesgos y prever las medidas de prevención y protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Este Trabajo Fin de Grado tiene cuatro partes muy definidas, en primer lugar, se desarrolla el concepto del trabajo a distancia y del teletrabajo, las diferencias entre ambos y las modalidades de trabajo a distancia. En segundo lugar, se estudia el nuevo marco normativo del trabajo a distancia, que se ha hecho referencia anteriormente, para continuar con el sistema de gestión de la seguridad y salud de las empresas con esta modalidad. A continuación, se detallan los principales riesgos del trabajo a distancia, haciendo hincapié en los riesgos psicosociales. Para finalizar, dado que es un tema de actualidad, se analiza el teletrabajo y la conciliación laboral, familiar y social.



El teletrabajo ha venido para quedarse. Así se infiere el Informe del Banco de España, en donde se señala que aproximadamente el 30,6% de todos los empleos podrían desarrollarse en teletrabajo. De todo lo dicho, resulta de particular importancia analizar esta modalidad contractual y sus posibles riesgos para la Salud y Seguridad para el desempeño de su actividad.

### 3. TRABAJO A DISTANCIA VS TELETRABAJO.

#### 3.1. Diferencia entre los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo.

Existen varias definiciones y puntos de vista acerca del trabajo a distancia y el teletrabajo, pero en este apartado se definirán estos conceptos de manera clara y concisa con el fin de no causar ningún tipo de confusión.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, define «**Trabajo a distancia**» como *la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.*

Estableciendo en su artículo 1 que *se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.*

La misma ley 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 (TIC).*

Así pues, el teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia que implica la prestación de servicios mediante el uso de TIC.

Ahora bien, los diferencian, pese a que en ambas modalidades la prestación de trabajo se ejecuta externamente de la oficina, en que un trabajador a distancia dispone de la alternativa de optar de manera autónoma y libre el sitio en el que va a realizar la actividad laboral y sin estar bajo vigilancia del empresario. En cambio, las personas que teletrabajan suelen trabajar desde su domicilio o desde un lugar que el empresario les ha determinado (por ejemplo, un coworking), sin que el trabajador disponga libremente de la decisión del lugar en el que va a



realizar su actividad laboral, de manera esporádica y mediante la utilización exclusiva de los medios necesarios de telecomunicación.

En el teletrabajo, el empleo de softwares de vigilancia empresarial o el registro de la jornada laboral, son peculiaridades que están vigentes en el trabajo. Por tanto, el teletrabajo se desenvuelve en un lugar fuera de la sede de la empresa y es esporádico u ocasional, pero siempre está en conexión con la empresa a través de reuniones, comunicación con los empleados, entre otros, a través de sistemas tecnológicos.

<b>Condiciones</b>	<b>Teletrabajo</b>	<b>Trabajo a distancia</b>
Deben contar con las mismas condiciones que los trabajadores presenciales.	✓	x
La empresa debe suministrarle las herramientas al trabajador	✓	x
El trabajador eligen de manera autónoma y libre el lugar para realizar la prestación del servicio	x	✓
El trabajo se realiza bajo la vigilancia del empresario	✓	x
Uso exclusivo de softwares, herramientas tecnológicas y de telecomunicación.	✓	x

Tabla sobre las principales diferencias entre el trabajo a distancia y el teletrabajo. Elaboración propia

### 3.2. Modalidades del teletrabajo.

Existen diferentes tipologías de teletrabajo, siendo diversos los factores los que influyen a la hora de elegir la modalidad de teletrabajo que se va a escoger: La duración del tiempo de servicio y el tipo de contrato que tenga el teletrabajador, la cantidad de trabajadores que van a desempeñar su trabajo como teletrabajadores, la forma en que se va a gestionar, el tamaño de la empresa y la disponibilidad económica que esta va a tener.

Un criterio de clasificación de modalidades de teletrabajo podría ser según el lugar de desarrollo de la actividad del teletrabajador:

- 🌀 **Teletrabajo a domicilio:** Es la forma de teletrabajo más común, consiste en que el trabajador realiza sus funciones desde su domicilio. También hay empresas en que combinan esta modalidad con el trabajo presencial.



- 🌀 **Teletrabajo móvil:** Se utiliza redes telefónicas y radiofónicas, el teletrabajador permanece en un constante movimiento, sin hallarse un lugar en concreto en el cual elabora las funciones laborales. Este tipo de teletrabajo está indicado para ciertos puestos o profesiones e implica que parte de la actividad también sea móvil, como pueden ser los comerciantes.
- 🌀 **Teletrabajo en telecentros:** Un telecentro es un lugar de trabajo con recursos compartidos donde trabajan personas de múltiples empresas o autónomos. Son lugares capacitados para acoger a diferentes trabajadores con perfiles diferentes y que cuentan con mobiliario e instalaciones informáticas y de telecomunicaciones apropiadas para poder llevar a cabo el trabajo. Un coworking, por ejemplo, es un tipo de telecentro en el que se puede alquilar un espacio para teletrabajar. A diferencia del trabajo a domicilio permite sociabilizar con otras personas y no producir aislamiento.

Por otro lado, vamos a indicar los tipos de teletrabajo según el modo de comunicación con la empresa:

- 🌀 **Teletrabajo offline o desconectado:** el trabajador recibe la información vía informática y con el resultado de los objetivos marcados. El empleado no posee una comunicación continua con la empresa dado que cuenta con un mayor grado de autonomía para el desarrollo de su labor.
- 🌀 **Teletrabajo online o conectado:** Significa que el ordenador del teletrabajador está conectado directamente con la empresa. Entre la empresa y el teletrabajador existen dos formas de comunicarse (unidireccional o bidireccional). De cara a la prevención de riesgos laborales, esta modalidad es de las beneficiosas puesto que es la que menos aislamiento puede provocar al teletrabajador.

Por un lado, puede ser un teletrabajador individual, quien realiza su trabajo de manera solitaria, o la clasificación colectiva, que consiste en un grupo de teletrabajadores con un objetivo en común del que se deben encargar todos.

Ahora bien, para poder desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo, en la modalidad de teletrabajo es muy importante que se cumplan con las medidas preventivas que toda empresa debe seguir. Es decir, el escoger esta modalidad



de trabajo no exime del cumplimiento de todas las medidas preventivas como vamos a ver a lo largo del TFG.

#### 4. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO A DISTANCIA.

La primera aproximación al concepto legal de trabajo a distancia y teletrabajo fue el denominado trabajo a domicilio. Así, el Real Decreto Ley de 26 de julio de 1926 lo define como *"el que ejecutan los obreros, en el local en que estuvieran domiciliados, por cuenta del patrono, del cual recibirán retribución por la obra ejecutada"*. El Decreto Ley fue reglamentado por el Decreto de 20 de octubre de 1927, que vuelve a definir el trabajo a domicilio, literalmente, como lo hizo el Decreto Ley. No fue hasta la aprobación de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 cuando se incorpora plenamente esta modalidad de trabajo en el campo de aplicación del Derecho laboral, flexibilizando la concepción del contrato de trabajo que existía hasta entonces.

Más adelante, el trabajo a domicilio pasó a formar parte de las relaciones laborales especiales tras la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, situación que duraría muy poco en el tiempo, ya que se procedió a la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en donde se concibió el trabajo a domicilio como una relación laboral común. Así, el primer ET, en su art. 13, disponía que tenía *"la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario"*.

Es en 1996 cuando se adopta el Convenio núm. 177 de la Organización Internacional del Trabajo y donde persiste el concepto del trabajo a domicilio.

Hubo que esperar hasta 2012 para la reforma laboral modificará el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Entonces, fue la primera vez que se introdujo en la ley una definición sobre el trabajo a distancia y limitándose a clasificarlo como una alternativa al trabajo presencial. No se incluyó ni la palabra teletrabajo ni se mencionaron las tecnologías de la información y la comunicación, sino que se reconocía el trabajo a distancia como la prestación de la actividad laboral de manera **preponderante** en el domicilio del trabajador o en el lugar que libremente eligiese de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.



Definimos preponderante como la cualidad de prevalecer o tener cualquier tipo de superioridad respecto a aquello con lo cual se compara, por lo que, en principio, con trabajar más tiempo fuera del centro de trabajo que presencialmente bastaría para atribuir a la actividad laboral la condición de trabajo a distancia.

A pesar del avance que supuso la reforma del art. 13 ET por parte de la Ley 3/2012, de 6 de julio, resultó insuficiente de cara a los requerimientos y peculiaridades del teletrabajo. Es así como en 2018 se aprueba la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales donde se establecen por primera vez un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos digitales y el derecho a la desconexión digital. A su vez surgió la necesidad de la conciliación de la vida laboral y familiar que propició el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Ahora bien, el “boom” se ha dado en España en 2020 como consecuencias de las medidas adoptadas por el COVID-19, dando lugar al Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que establecía como carácter preferente el trabajo a distancia.

Debido a esto se comienza de forma masiva a practicar esta forma de trabajar en todo el país y que forzó a todos los operadores económicos, políticos y sociales a buscar una regulación que se adaptara a las nuevas circunstancias y se publica el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y que finaliza con su aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La Ley 10/2021, de trabajo a distancia, se divide en cuatro capítulos:



Capítulo I	• Disposiciones Generales
Capítulo II	• El acuerdo de trabajo a distancia
Capítulo III	• Derecho de las personas trabajadoras a distancia
Capítulo IV	• Facultades de organización, y control empresarial

En esta ley podemos destacar lo siguiente.

### 1. **Ámbito de aplicación.**

La Ley del trabajo a distancia se aplicará a empresas cuyos trabajadores presten sus servicios a distancia y en las siguientes condiciones:

- En un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, es decir, dos días de jornada completa a la semana.
- En caso de menores de edad y contratos en prácticas se debe garantizar un mínimo del 50% de trabajo presencial.

Por convenio colectivo se pueden establecer porcentajes diferentes, en determinados casos.

### 2. **El empresario es quien asume los gastos del teletrabajo.**

Los empresarios serán quienes doten a sus empleados de equipos, herramientas y consumibles necesarios para poder teletrabajar. Además, han de abonar y compensar los gastos derivados de la prestación del trabajo a distancia (electricidad, gas, internet, etc.)

### 3. **Voluntariedad y por escrito.**

Se debe formalizar por escrito en el llamado “Acuerdo del teletrabajo”, antes de que se inicie el trabajo a distancia, con las siguientes especificidades:

- Podrá establecerse en contrato inicial como en un momento posterior.



- El empresario entregará una copia del contrato a los representantes de los trabajadores.

#### **4. Horario flexible.**

EL trabajador a distancia tendrá derecho al horario flexible en los términos del acuerdo con la empresa, teniendo en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, garantizar los descansos y desconexiones durante la jornada. Haciendo hincapié en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

#### **5. Limitación en el uso de los medios digitales y la desconexión digital.**

El derecho a la desconexión digital se reguló por primera vez en el 2018, con la Ley de protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, aunque en la mayoría de empresas no se había implantado como tal, acostumbrando a sus trabajadores a tener una disponibilidad casi absoluta.

Con la aprobación de la Ley del trabajo a distancia se identificó la necesidad de articular sistemas que garanticen dichos derechos a los trabajadores, así como los deberes empresariales al respecto.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo deberán establecer y evidenciar los medios y medidas adecuadas que garanticen el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral de los trabajadores a distancia y la organización adecuada del horario durante su jornada, para que así sea compatible con la garantía de periodos de descansos.

#### **6. Endurecimiento de las multas.**

La ley de trabajo a distancia modifica el artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Las cuantías de las infracciones se incrementan un 20% y comenzaron a aplicarse a partir del 1 de octubre.

#### **7. Prevención de Riesgos Laborales.**

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales y, concretamente, en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, se deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, añadiendo los de accesibilidad del entorno laboral efectivo. Dicha 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 lugar elegido para realizar la prestación de servicios.



## 5. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EMPRESAS CON TRABAJO A DISTANCIA.

### 5.1. Integración de la acción preventiva.

La política europea de Seguridad y Salud se asienta sobre tres pilares básicos:

- Un **sistema normativo** como conjunto de normas que tienen una relación directa entre sí, casi indisociable en cuanto a la materia, tema, objeto, causa, principio o fuente; de ahí que no pueda integrarse o abarcar normas que sólo hacen una mera referencia, mención o correlación con otras, sino que deban guardar correspondencia entre ellas en cuanto sistema o unidad y consecuencias.
- Un **sistema de gestión** de la prevención que permite controlar los riesgos y accidentes, reducir costes y mejorar el desempeño de los trabajadores
- Una **red de instituciones**: una estrategia de articulación, cooperación e intercambio entre instituciones y/o personas, quienes a partir de una decisión voluntaria deciden desarrollar acciones comunes, con finalidades compartidas y manteniendo la identidad de los participantes.

Centrándonos en el segundo pilar, tiene como objetivo conseguir que las empresas creen un sistema de gestión de la prevención que integre las actividades de prevención de riesgos en las actividades normales de la empresa. Esa integración se produce, en primer lugar, mediante la organización de un servicio de prevención que sirva como apoyo a los distintos departamentos en materia preventiva, en segundo lugar, consiguiendo que todos los trabajadores de la empresa leven sus actividades con el máximo respeto a los principios de prevención y en tercer lugar dotándose de Plan de Prevención que responda a las necesidades de la empresa. Conseguir una integración completa es difícil, por ello hablamos de grados de integración, cuanto más eficaces sean los tres medios de integración mencionados, mayor será el grado de integración.

Para la integración se debe partir del compromiso de la dirección de la empresa para, de una parte, integrar la prevención en la gestión global de la empresa, y en segundo lugar definir la política empresarial en materia de prevención. En este sentido el artículo 14 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), establecen que la prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos, en la organización del



trabajo y en las condiciones que se preste, como en la línea jerárquica de la misma. Esta política debe contar con la participación y consenso de los mandos, servicio de prevención y representantes de los trabajadores. En general la política preventiva debe partir de garantizar unas condiciones de trabajo seguro y confortable que deben materializarse en la consecución y logro de unos indicadores a tres niveles.

- **Indicadores de primer nivel:** Los objetivos deben plantearse en referencia a una situación ideal que sea posible su consecución partiendo de la situación actual. Reflejan un compromiso a medio/largo plazo.
- **Indicadores de segundo nivel:** Se necesitan unos indicadores legales o técnicos. Para medir el nivel de control de riesgos se precisa establecer otros indicadores que permitan cuantificar las desviaciones que se producen a lo largo del tiempo. Primero la empresa debe cumplir los estándares técnicos o legales para llegar a sus indicadores de primer nivel que nos van a ir indicando si se cumplen los objetivos o no.
- **Indicadores de tercer nivel:** Son objetivos operativos. Las acciones que debe desarrollar la empresa para alcanzar los indicadores de segundo nivel. Son acciones dirigidas a identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes como mínimo a un nivel seguro.

En primer lugar, la empresa debe decidir la modalidad de organización preventiva (artículo 10 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención) que mejor se ajuste a su estructura y analizar los recursos humanos y materiales necesarios (dimensionamiento de la unidad). A este fin, entre otros factores, hay que considerar el tipo de riesgos presentes en la organización (que influiría en la especialización requerida y, en algunos casos, en el número de recursos necesarios) y la ubicación de los centros de trabajo (que afectaría al dimensionamiento de los recursos). Estos factores están claramente identificados en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Para analizar el primero de los factores, el tipo de riesgos presentes en el trabajo a distancia habría que estudiar si el trabajo supone la aparición de riesgos de diferente naturaleza (por ejemplo, de tipo ergonómico) respecto al mismo trabajo prestado de forma presencial. En este sentido, con carácter general, se parte del



supuesto de que la persona trabajadora desempeña la misma labor durante el tiempo de trabajo a distancia o teletrabajo que durante la prestación del servicio en modo presencial por lo que parece que el tipo de riesgos no tendría una gran influencia en la especialización requerida para formar parte de la modalidad de organización preventiva.

Una vez definida la política preventiva se debe establecer la forma de organizar la prevención de riesgos. A través de la organización se establecen las funciones y responsabilidades que tiene cada miembro de la organización. El empresario puede adoptar una de estas formas de actuación:

- Asumir el empresario directamente la responsabilidad de la prevención.
- Designa uno o varios trabajadores.
- Creación del servicio de prevención propio.
- Designación de un servicio de prevención ajeno.

Una vez organizada la modalidad preventiva será el momento de elaborar y poner en práctica el Plan de Prevención, que precisa de dos instrumentos imprescindibles, de una parte, la evaluación de riesgos y de otra, la planificación de medidas.

## 5.2. Evaluación de riesgos laborales

Una vez fijada la política y la organización preventiva corresponde realizar la Evaluación de Riesgos o su modificación. La evaluación de riesgos es el procedimiento destinado a estimar o valorar los riesgos existentes que no se pueden evitar, y que permite disponer de la información precisa a fin de tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos detectados.

La evaluación de riesgos regulada en el artículo 16 de la LPRL y en el R.D. 39/1997 de los Servicios de prevención, contempla diversos momentos en su realización:

- **Evaluación Inicial:** Previamente al comienzo de la actividad empresarial debe efectuarse, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo previstas o existentes y la posibilidad de que se efectúen contrataciones de trabajadores sensibles a determinados riesgos.
- **Nueva Evaluación:** que deberá efectuarse con ocasión de la introducción de nuevas sustancias o preparados químicos, la lección de equipos de



trabajo, el reacondicionamiento de los lugares de trabajo, la incorporación de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

- **Actualización de Evaluaciones anteriores:** cuando cambien las condiciones de trabajo.
- **Revisión de Evaluaciones anteriores:** con ocasión de daños a la salud de ellos trabajadores, también si se aprecia que las actividades de prevención son inadecuadas o si finalmente si los elementos o equipos que se evaluaron se han deteriorado con el paso del tiempo.

La **metodología** de la evaluación de riesgos se concreta en una serie de etapas:

1. **Información:** sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y sustancias, los equipos de trabajo existentes y sobre el estado de salud de los trabajadores.
2. **Identificación:** de los elementos, equipos, sustancias o procesos potencialmente peligrosos, así como de ellos trabajadores expuestos a los mismos.
3. **Medición:** de los riesgos utilizando en primer lugar los métodos que legalmente vienen exigidos (ruido, radiaciones ionizantes...) y en otro caso se utilizarán los métodos establecidos en legislación técnica normalizadora (normas UNE, ISO...) o finalmente si se trata de riesgos para los que no exista obligación o posibilidad de utilizar un método de los anteriores, se puede utilizar alguno de los métodos generales de evaluación (Método de Fine, Método Management Risk Prevention Program...)
4. **Valoración:** Los resultados de la medición se compararán con los criterios objetivos, bien legales o técnicos, que permitan efectuar conclusiones sobre la situación de trabajo es segura o no.
5. **Conclusión:** sobre necesidades de evitar el riesgo o bien controlarlo o reducirlo hasta un nivel seguro. Estableciendo prioridades de actuación en función de la valoración del riesgo y de los recursos necesarios.

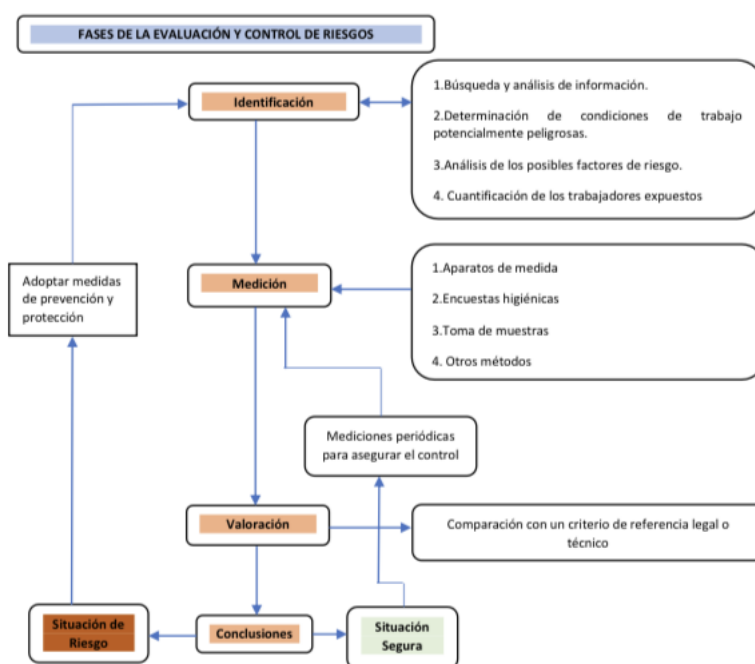
Desde el punto de vista técnico, el proceso para evaluar los riesgos asociados al teletrabajo es similar al seguido para analizar los riesgos de cualquier otra actividad. El artículo 16 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia introduce como novedad la necesidad de considerar las particularidades del teletrabajo a la hora de realizar la evaluación de riesgos. Incide en las dos



grandes áreas en las que se deberían centrar los esfuerzos: la ergonomía y la psicosocial, incluyendo esta última las condiciones de trabajo ligadas a la organización del mismo.

A su vez, la norma limita estas condiciones a las presentes en la zona habilitada para la prestación de servicios, de este modo, excluye la necesidad de considerar en la evaluación otras áreas, equipos o instalaciones del domicilio, o lugar elegido, ajenas a esta zona habilitada.

Para la obtención de información, la evaluación de riesgos puede aprovechar el uso de diferentes medios para recabar información, incluidos aquellos ligados a las nuevas tecnologías. Por ejemplo, el uso de una tecnología que permita visualizar el puesto a distancia, como puede ser una cámara web de un teléfono móvil, podría ser valorado en la medida ya comentada, esto es, en tanto posibilite a la empresa recabar la información necesaria para poder adoptar las medidas preventivas oportunas. Así mismo, la persona trabajadora también puede aportar información realizando mediciones sencillas (por ejemplo, distancias), tomando fotografías del puesto o describiendo telefónicamente aquello que le sea requerido. Con todo ello, existe la posibilidad de realizar la evaluación de riesgos laborales sin necesidad de acudir presencialmente al lugar en el que se prestan los servicios. Hay que aclarar también con esto, que, si el teletrabajo se presta en un domicilio particular, el domicilio es inviolable.



Fuente: Elaboración propia.

### 5.3. Planificación y ejecución de las actividades preventivas.

Una vez evaluados los riesgos es necesario planificar la implantación de las medidas de prevención y protección precisas. Se pueden distinguir tres tipos de actuaciones:

- Las medidas materiales para eliminar o reducir los riesgos o sus consecuencias: Tienen prioridad las medidas preventivas frente a las de protección. Las medidas de prevención se aplicarán antes en el origen del riesgo que en el medio de transmisión o sobre el trabajador. Importante dentro de las medidas de prevención resulta adaptar los puestos de trabajo a sus posibles usuarios o tener en cuenta la evolución de la técnica o la existencia de sustancias o elementos menos peligrosos. Si una vez aplicadas las medidas de prevención el riesgo no ha sido eliminado o rebajado un nivel seguro, se deberán incluir las oportunas medidas de protección, aplicando primero las medidas colectivas frente a las individuales, pero teniendo en cuenta que la señalización de seguridad es una medida complementaria, no sustitutoria, de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva, y de la formación e información de



los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estas medidas se deben plantear en el marco de planes: plan de seguridad, plan de emergencia y evacuación...

- Medidas de información y formación: dirigidas a los trabajadores para fomentar hábitos, comportamientos y actitudes seguras frente a los riesgos existentes.
- Los procedimientos para el control de los riesgos: que permiten estimar en todo momento la adecuación de las medidas preventivas y de protección adoptadas.

Debemos señalar que la normativa establece que la planificación de cualquier medida exige documentar: en qué consiste la medida, quién es el responsable de su implantación o aplicación, cuándo se aplicará o implantará y cuánto es la inversión a coste previsto.

El teletrabajo va a demandar una atención especial en relación con una de las actividades preventivas básicas, la formación. El hecho de trabajar en un lugar diferente del centro de la empresa requiere que la persona trabajadora disponga de herramientas para analizar el entorno, para identificar situaciones en las que precisa un asesoramiento particular o para poder corregir in situ las condiciones de trabajo que así lo requieran.

En el contexto del teletrabajo, la formación sobre la “función” del personal cobra una especial importancia dada la participación que este último va a desempeñar en el momento de recabar información (apoyo en la evaluación de riesgos) o a la hora de implantar las medidas preventivas correctoras básicas bajo las instrucciones de su servicio de prevención.

## **6. PRINCIPALES RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA Y EN EL TELETRABAJO.**

Una vez marcadas las bases de quien debe, cuando puede y como se debe realizar una evaluación de riesgos laborales en el trabajo a distancia, se debe considerar los tipos de riesgos al que se enfrenta esta modalidad de trabajo.

El artículo 16 de la ley del trabajo a distancia establece 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** y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. 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. Ahora bien, en dicha ley no se recogen aquellas patologías que pudieran considerarse enfermedad profesional, por lo que conlleva a considerar que los riesgos derivados del teletrabajo sean tratados como accidentes de trabajo al amparo del artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

### **6.1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad.**

El lugar donde el trabajador desarrolle el trabajo a distancia debe proporcionar el mismo **nivel de seguridad y salud** que si se realizara en la empresa.

Aunque el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, no sea de aplicación a los domicilios particulares, los requisitos que se fijan en su Anexo I son la referencia para establecer las condiciones de trabajo de los trabajadores a distancia.

En principio se puede pensar que si el lugar elegido por el trabajador es su domicilio particular se debe de cumplir los requisitos de los elementos estructurales del edificio (vías de circulación, estructuras, aberturas...), por lo que salvo que la estructura del edificio sea muy antigua no habría en principio que revisar sus condiciones.

Ahora bien, si habrá que tener en cuenta otros aspectos como la ventilación, la instalación eléctrica, almacenamiento o la limpieza del lugar del trabajo, ya que los domicilios, por ejemplo, no están pensados para cubrir las necesidades de un trabajo, pero si se realiza en un centro coworking, éste debe cumplir los mismos requisitos que cualquier centro de trabajo recogido en el Real Decreto 486/1997.

En general los aparatos necesarios para llevar a cabo las tareas que habitualmente desarrolla un teletrabajador no suelen necesitar una cantidad de energía muy elevada, pero el hecho de someter a la **instalación eléctrica** de una vivienda normal una carga adicional, y siempre dependiendo del número de equipos alimentados por energía eléctrica que se vayan a utilizar puede suponer un problema, o no. Ahora bien, la mayoría de las viviendas tienen dimensionada su instalación eléctrica para los usos concretos domésticos, no profesionales,



por lo que una revisión de la capacidad y potencia de la instalación no estaría de más y sería recomendable. Debiendo la vivienda constar con los elementos de protección necesarios; interruptor de potencia, interruptor diferencial y toma de tierra.

Además, el Real Decreto 486/1997, en su anexo II expone una serie de pautas de **orden y limpieza** que hay que tener en cuenta en cualquier lugar de trabajo, donde se recogen la necesidad de limpiar y ordenar regularmente el lugar y los equipos de trabajo, así como de eliminar con rapidez la suciedad o sustancias peligrosas que puedan originar accidentes. De la misma forma nos advierte que las actividades de limpieza no deben ser una fuente de riesgo, y para ello habrá que llevarlas a cabo en los momentos, con los medios y de la forma más adecuada. También hace mención expresa a la limpieza y orden que debe haber en los lugares de paso, salidas y vías de circulación, lo que se debe aplicar igualmente en los centros de trabajo de los teletrabajadores.

En el caso de que, por causa del trabajo, puedan acumularse en el domicilio del trabajador materiales combustibles, por ejemplo, material textil, es preciso disponer de **medios de protección contra incendios** superiores a los que se dispone en un domicilio particular. El empresario deberá analizar las necesidades, valorar si está permitido ubicar estos materiales en un domicilio particular e indicar al empleado los medios que ha de instalar.

Con respecto a los **extintores** y de conformidad con lo indicado en la ley del trabajo a distancia, la evaluación de riesgos se reduce a la zona de la vivienda destinado al trabajo o local elegido por el trabajador y en consecuencia la empresa solo deberá tener en cuenta la existencia de extintores y su revisión si el trabajo implicase la necesidad de los mismos. En dicho caso se ha de verificar que se dispone de los extintores adecuados, que están accesibles y que se revisan con la periodicidad obligatoria.

## **6.2. Riesgos derivados de las condiciones medioambientales.**

Dentro de las condiciones medioambientales, podemos distinguir entre agentes físicos, agentes químicos y agentes biológicos.

Los **agentes físicos** son distintas formas de energía que pueden causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores.



## 1. El ruido.

El ruido es un sonido no deseado y molesto que se mide en decibelios (dBA). El oído humano puede oír entre 0 y 120 dBA. Una conversación normal está alrededor de 55 dBA, mientras que a partir de los 80 dBA es cuando empieza a ser perjudicial para la salud. En los lugares de trabajo no industriales, concretamente en sitios tales como oficinas, que es el que se puede entender que es el ruido que puede afrontar un teletrabajador en circunstancias normales, siempre estará por debajo de los 80 dBA

Ahora bien, aunque un teletrabajador en principio no puede presentar problemas auditivos causados por el trabajo, puede causarle molestias y perjudicar el trabajo. Por ello Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha publicado una guía técnica donde se ofrece recomendaciones para evitar los efectos del ruido que se pueden aplicar en esta modalidad de trabajo.

## 2. Ambiente térmico.

El organismo humano precisa mantener la temperatura corporal constante a 37°C, para ello dispone de unos mecanismos autorreguladores (sudor, riesgo sanguíneo...). Cuando estos mecanismos son insuficientes, se produce estrés térmico que puede ocasionar exceso de calor o frío.

La temperatura influye en el confort del ambiente de trabajo, para ello a normativa establece:

- **Temperatura:** Los trabajadores sedentarios deben estar entre 17 y 27°C, los trabajos ligeros entre 14 y 25°C.
- **Humedad relativa.** Entre el 30 y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será de 50%.
- **Corriente de aire.** La velocidad de las corrientes de aire no deberá exceder de:
  - Trabajos en ambientes no calurosos. 0,25 m/s.
  - Trabajos sedentarios en ambientes calurosos 0,5 m/s.
  - Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos 0,75 m/s.
  - Para las corrientes de aire acondicionado, el límite será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y de 0,35m/s en los demás casos.



Las temperaturas inadecuadas pueden provocar desde simples resfriados o deshidrataciones hasta hipotermias o golpes de calor, que conlleven pérdida de conciencia, lesiones cerebrales o incluso paradas cardíacas.

### 3. La iluminación.

La iluminación se mide en “lux” que es una unidad de medida que indica la cantidad de luz. Una iluminación inadecuada provoca un incremento del número de accidentes de trabajo por fatiga ocular, escozor de ojos, dolores de cabeza o dificultades de atención.

Para que la iluminación sea adecuada es preciso tener en cuenta el tipo de tarea a llevar a cabo, las exigencias visuales que requiere y los riesgos que supone. Según el RD 486/1997 donde se establecen niveles mínimos de iluminación y las exigencias que puede tener un teletrabajador se tiene que tener en cuenta lo siguiente;

- **Nivel de iluminación medio en la sala.** Se recomienda un nivel de 500 lux. Es recomendable que el nivel sea homogéneo, evitando zonas iluminadas y zonas oscuras.
- **Nivel de iluminación en el plano de trabajo.** Para trabajos con detalles finos, como leer documentos con letra pequeña, en los que sea importante la distinción de detalles pequeños, el nivel de iluminación mínimo exigible es de 500 lux, pero es recomendable que supere los 1.000 lux. Por otra parte, el nivel de iluminación necesario aumenta con la edad. Para empleados que superen los 40 años, el valor recomendable es el doble del que necesitan personas más jóvenes (es decir, superior a 1.000 lux) y para empleados que superen los 60 años, lo recomendable es el triple (es decir, superior a 1.500 lux).
- **Color de la luz.** Se recomienda usar iluminantes con temperaturas de color entre 3.300 y 5.300 °K10. La blanca armoniza mejor con luz de día y la luz cálida se utiliza en interiores y en lugares con poca luz exterior.
- **Iluminación auxiliar.** Para algunas tareas u horas del día, como, por ejemplo, un flexo, que aporten un mayor nivel de iluminación para las tareas que requieren de distinción de detalles finos.
- **Deslumbramientos y reflejos.** Los deslumbramientos se producen cuando el foco de iluminación es visible al ojo. Se evitan apantallando los focos o situándolos fuera del campo visual. Los reflejos se producen



cuando la luz incide en una superficie pulida, que refleja en la dirección de los ojos de la persona.

#### **4. Vibraciones.**

En relación con las vibraciones, su existencia, a niveles que puedan producir algún riesgo, es poco probable, salvo que el trabajo implique el uso de herramientas.

#### **5. Radiaciones ionizantes o no ionizantes.**

Las radiaciones son energías electromagnéticas que se propagan en el espacio; rayos X, rayos ultravioletas, infrarrojos, microondas, láser, radar radioactividad, radiofrecuencias (móviles).

Éste podría ser un riesgo a considerar en situaciones muy específicas si se usan equipos que las emitan, bien como parte del trabajo del empleado, bien porque se encuentren en el lugar de trabajo.

En el caso particular de la exposición a radiofrecuencia, derivada de la existencia de rúter en el lugar de trabajo o del uso frecuente de teléfono móvil y de acuerdo con el Instituto de Nacional de la Seguridad y Salud del Trabajo, y para aquellas personas que utilicen implantes activos es preciso una evaluación específica.

En cuanto a los **agentes químicos** y los **agentes biológicos** son más difícil de evaluar, además de encontrarse en menor medida en los lugares de trabajo de la modalidad del teletrabajo. Ahora bien, el ambiente interior no debe contener contaminantes en concentraciones superiores que puedan perjudicar la salud o causar discomfort a sus de los ocupantes.

En la NTP 243 *“Ambientes cerrados; Calidad en el aire”*, del Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece que en la actualidad en aquellos ambientes que no disponen de ventilación natural y que están cerrados, para conseguir un mayor rendimiento del sistema de aire acondicionado, pueden ser áreas de exposición a contaminantes.

Los contaminantes presentes en el aire ambiente penetran en el organismo por inhalación y por tanto afectan inicialmente al tracto respiratorio, pudiendo también ser absorbidos y afectar a otros órganos o acumularse en distintos tejidos. Asimismo, puede haber contaminantes que provoquen irritación en los ojos o que generen problemas dérmicos. Los efectos sobre el tracto respiratorio son irritación de nariz, garganta y bronquios, con posibilidad de provocar cambios



en la reactividad bronquial, que conduzca a la aparición de rinitis, asma o neumonitis hipersensitivas. Por otra parte, los contaminantes microbianos pueden provocar enfermedades infecciosas. Los síntomas que se relacionan con una deficiente calidad del aire en el interior de un edificio son: dolor de cabeza, mareos, náuseas, fatiga, piel seca, irritación de ojos, congestión nasal y tos.

### **6.3. Riesgos derivados de los factores de riesgo ergonómicos.**

La ergonomía es una técnica que pretende adaptar las condiciones de trabajo a las personas para conseguir mayor seguridad, confortabilidad y eficiencia.

En el puesto del teletrabajo los principales problemas derivados de la falta de ergonomía son los trastornos musculoesqueléticos, el síndrome del túnel carpiano y los trastornos relacionados con la exposición a las pantallas de visualización de datos (PVDs). El uso de los ordenadores en el ámbito laboral obliga a las personas usuarias a adoptar de manera continuada determinadas posturas de trabajo que puede perjudicar la salud musculoesquelética, y entre otros, padecer tensión muscular derivada de la organización del trabajo.

A continuación, se detallan algunos de los riesgos ergonómicos más comunes, asociados al teletrabajo:

- ♦ **Fatiga visual y alteraciones asociadas a las PVDs.** A la hora de confeccionar el puesto de trabajo se debería considerar la corrección de la refracción para disminuir la fatiga visual que puede causar picor, sequedad, lagrimeo, visión borrosa, cefaleas, vértigo, molestias cervicales, náuseas, entre otros. Sería recomendable evaluar y mantener las condiciones ambientales del lugar de trabajo y fomentar las pausas para relajar y descansar el sistema ocular.

En el teletrabajo es de aplicación el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan PVDs, y sería igualmente recomendable, que tuviesen en cuenta las recomendaciones hechas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Guía Técnica que le fue encargada en el mencionado RD 488/1997. Sin entrar pormenorizadamente en los múltiples aspectos que trata a continuación se van a detallar algunos de ellos:



- La mesa o superficie de trabajo tendrá unas dimensiones que permitirá que la pantalla del ordenador esté, como mínimo, a 40 cm del usuario y que el teclado se pueda colocar de manera que exista espacio suficiente delante del mismo para apoyar las manos y los brazos.
- La silla deberá ser estable, la altura regulable y el respaldo reclinable. Tanto el asiento como el respaldo serán acolchados y deberán estar confeccionados con tela y material de relleno que permita la transpiración. Tendrá cinco apoyos en el suelo y ruedas para facilitar la libertad de movimientos del trabajador. Contará con apoyabrazos que reduzcan la carga muscular en la zona del cuello y hombro y permitan más fácilmente el cambio de postura.
- El uso de reposapiés se hace necesario en los casos donde no pueda regular la altura de la mesa y la altura del asiento no permite al usuario descansar sus pies en el suelo. Debe disponer de inclinación ajustable (de 0º a 35º), tendrá un tamaño mínimo de 45 cm de ancho por 35 cm de profundidad, y será antideslizante tanto en superficie como en el contacto con el suelo.
- Las pantallas se podrán orientar e inclinar con facilidad, al mismo tiempo que ajustar la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla. La superficie de la misma será mate, con el fin de evitar los reflejos. En cuanto a su colocación, se recomienda situarla a una distancia superior a 40 cm respecto a los ojos del usuario y a la una altura que quede comprometida entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60º por debajo de ella.
- El teclado será inclinable e independiente de la pantalla para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no le provoque cansancio en los brazos o las manos. Tendrá que haber espacio suficiente delante del teclado para que el trabajador pueda apoyar los brazos y las manos. Los símbolos de las teclas deberán resaltar suficientemente y ser legibles desde la posición normal de trabajo. Es recomendable la utilización de un reposamuñecas para reducir la carga estática en los brazos y espalda del trabajador, favoreciendo la alineación en el eje antebrazo-muñeca-mano.



- El ratón debe adaptarse a la curva de la mano y poder deslizarse con facilidad por la superficie de trabajo. Se utilizará tan cerca del teclado como sea posible, para evitar movimientos forzados e incómodos.
- ◆ **Daños físicos (fatiga física, trastornos musculoesqueléticos).** Se recomienda que al menos cada 30 minutos de postura sentada se cambie 2 minutos a posición de pie o bien promover cambios posturales alternando cada 30 minutos posturas de pie y sedentes. Además, también se recomienda:
  - La utilización de elementos (atrilas, por ejemplo) que permitan la adopción de posturas adecuadas y formar e informar sobre estas para promover su mantenimiento.
  - Suscitar acciones para reducir el tiempo delante del ordenador o dispositivos y concienciar sobre la gestión de tiempos y tareas para su alternancia, por ejemplo, con programas que avisen de la necesidad de realizar las pausas.
  - Promover cambios posturales; mesa ajustable en altura, empleo de teléfono móvil caminando, reuniones activas, etc. y la realización de pausas preferiblemente activas.

Por otro lado, en el teletrabajo, los movimientos repetitivos afectan a los miembros superiores, es decir, hombros, antebrazos, codos muñecas, manos y dedos. Es una de las principales causas de enfermedades y lesiones de origen laboral. En cuanto a la manipulación manual de cargas, considerando carga cuando pesa más de 3 kg, en el teletrabajo no es evidente este riesgo ergonómico.

#### **6.4. Riesgos derivados de las condiciones psicosociales.**

Según la OIT (Organización Internacional del trabajo), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que llama estrés”.

Según manifiesta la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los riesgos psicosociales son “derivados de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como también influye la



escasez de un contexto social del trabajo. Esto puede provocar resultados psicológicos, físicos y sociales de carácter negativo, por ejemplo, estrés laboral, agotamiento o incluso depresión”.

La actividad del teletrabajo puede ocasionar determinados riesgos psicosociales debido a tenerse que enfrentar a la sensación de aislamiento, la indefensión del entorno, la mezcla de realidades (laboral y familiar), el escaso dominio de las nuevas tecnologías, etc. Al respecto, existe una amplia normativa proveniente de diferentes ámbitos como el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo (2004); Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo; art. 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de los derechos digitales (desconexión digital); NTP 468 *“Prevención del estrés: intervención sobre la organización”*; NTP 349 *“Prevención del estrés: intervención sobre el individuo”*; NTP 450 *“Factores psicosociales: fases para su evaluación”*; NTP 702 *“Procesos de evaluación de los factores psicosociales”*; NTP 730: *“Tecnoestrés: conceptos, medida e intervención psicosocial”*.

Sin embargo, es fácil encontrar un uso intercambiable de expresiones como organización del trabajo y factores organizativos con factores psicosociales, en especial en relación con las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés laboral. De forma más específica, la ley del trabajo a distancia pone el acento en la fatiga física y mental, el uso de las PVDs y los riesgos de aislamientos, así como el acoso, especialmente para los menores.

En el teletrabajo tenemos dos características muy significativas la “autoorganización” del tiempo de trabajo y el uso “intensivo” de las nuevas tecnologías. Con respecto al primero una inadecuada gestión del tiempo, unida a altos grados de autoexigencia, carga de trabajo, escasez de descansos y pausas, pueden incrementar determinados riesgos psicosociales, entre los que destaca el estrés, la ansiedad, imposibilidad de conciliar el trabajo y la vida personal y familiar, la adicción al trabajo, entre los más relevantes y frecuentes. Con respecto al segundo, el uso intensivo de herramientas digitales inherentes al teletrabajo se ligan riesgos como la tecno-adicción, la tecno-fatiga, la tecno-ansiedad o el tecno-estrés o, inclusive, si el problema se vuelve crónica, el síndrome de Burnout.

Haciendo referencia a la Nota Técnica de Prevención NTP 730: *“Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial”*, define el **tecnoestrés** (término



acuñado por primera vez por el norteamericano Cralg Brod en 1984) como una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable. Una definición más específica (Salanova, 2003) lo define como *“un estado psicológico relacionado con el uso de TIC o amenazas de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y el desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC”*.

Por lo que queda reflejado que el tecnoestrés es resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles, y está caracterizado por dos dimensiones:

1. Síntomas afectivos o ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo.
2. El desarrollo de actitudes negativas hacia la TIC.

Ahora bien, diferentes autores hablan de que el tecnoestrés engloba varios subtipos como son la tecnoansiedad y la tecnofatiga, pero después esta (Martín Rodríguez, 2020) va un poco más allá, incluyendo un subtipo más de tecnoestrés, la tecnoadicción.

**Tecnoansiedad:** Es el tipo de tecnoestrés más conocido, en donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. La misma ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TICs. Un tipo específico de tecnoansiedad es la **tecnofobia** que se focaliza en la dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia la TIC. Jay, en 1981, define la tecnofobia en base a tres dimensiones:

1. Resistencia a hablar sobre tecnología o incluso pensar en ella.
2. Miedo o ansiedad hacia la tecnología.
3. Pensamientos hostiles y agresivos hacia la tecnología.

**Tecnofatiga:** Se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TICs. Un tipo específico de tecnofatiga es el llamado: síndrome de la **"fatiga informativa"**



derivado de los actuales requisitos de la Sociedad de la Información y que se concreta en la sobrecarga informativa cuando se utiliza Internet. La sintomatología es falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de internet, con la consiguiente aparición del cansancio mental.

**Tecnoadicción:** Es el tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo. Los tecnoadictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo "dependientes" de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas.

Con referencia al **Síndrome de Burnout** recientemente la OMS lo ha incluido en su listado de enfermedades profesionales, en la llamada CIE-11, Clasificación Internacional de Enfermedades. Se puede definir como el estrés laboral como reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación, es decir, un estrés laboral crónico, y se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo (despersonalización), una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas. A ello se suma la pérdida de habilidades para la comunicación.

Este síndrome, aunque puede darse en cualquier situación laboral, tanto en trabajo presencial como el teletrabajo, supone para el trabajo con las TICs una sobrecarga más en el trabajo, especialmente si al teletrabajador no le gusta el uso de las TICs y este tampoco tiene buena formación en el manejo de las mismas, incrementado así el riesgo de sufrir estrés laboral, el llamado tecnoestrés.

Ahora bien, existen otros riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo como recoge la NTP 1123: "*Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial a las nuevas formas de organización del trabajo*", donde se recogen un listado no exhaustivo de factores de riesgo psicosocial dividido en 12 apartados, donde en cada uno de ellos se incluye una serie de situaciones laborales que podrían desencadenar el tecnoestrés, pero también tienen que ver con el tiempo de trabajo, la autonomía, participación/supervisión, etc.



Uno de los otros factores de riesgo que podríamos destacar con respecto al riesgo psicosocial es el **aislamiento**, debido a que, el trabajador se encuentra en un entorno con nulo o escaso contacto con el resto de compañeros. El aislamiento social característico del teletrabajo, puede incidir de forma significativa en la salud mental de las personas, pudiendo llegar a sufrir depresión y ansiedad. El empresario deberá de potenciar la sensación de cercanía y la motivación a través del medio virtual.

En el ámbito de los riesgos derivados de las relaciones interpersonales también podría producirse el **mobbing o el acoso laboral** en el teletrabajo. Esta situación se manifestaría a través del correo electrónico, llamadas telefónicas o visitas al domicilio. Las causas serían un liderazgo inadecuado, el abuso de poder o la incomunicación en las relaciones. Si las conductas intimidatorias son orientadas al ámbito sexual, sería acoso sexual.

Otro de los factores de riesgos sería la **monotonía** debido a la realización de tareas repetitivas, donde el teletrabajador tenga la sensación de vivir en la misma silla de día y de noche, de lunes a domingo. Esto se traduce en una reducción del rendimiento, desánimo y un aumento de fallos debido a la falta de atención. No podemos dejar atrás, dentro de los riesgos psicosociales los relacionados con la **estructura y comunicación empresarial**, debidos a;

- Falta de apoyo en la resolución de problemas.
- Ambigüedad en la definición de funciones.
- Estilos de liderazgos.
- Ausencia de sistemas de comunicación y participación.
- Escasas posibilidad de desarrollo profesional.
- Carencia de control externo o exceso de supervisión y control permanente.

Por último, ya que la conciliación de la vida laboral y familiar lo vamos a desarrollar en otro apartado, un factor de riesgo psicosocial muy importante también en el teletrabajo son aquellos derivados de la **organización de los tiempos de trabajo**. En esta modalidad de trabajo uno de los grandes problemas es delimitar las horas de trabajo desde el hogar. Donde es importante aplicarse las normas mínimas sobre jornada y descanso y la necesidad de especificar algunos de estos datos en el acuerdo individual de trabajo a distancia, tales como el horario, reglas de disponibilidad, y porcentaje y distribución entre trabajo



presencial y a distancia, en su caso, que en la previsión del derecho a la desconexión.

Como hemos visto, el principal problema donde surgen los riesgos psicosociales es de la sobrecarga de trabajo, de la falta de límite para saber dónde termina la jornada laboral y dónde se inicia la jornada familiar, el aislamiento que produce trabajar en remoto, la falta de formación de trabajador en el uso de las TIC, etc.

No obstante, dejamos a modo de resumen los factores de riesgo psicosocial asociados al teletrabajo que nos proporciona el Instituto Nacional de Seguridad y Salud, en la NTP 1123: *“Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial a las nuevas formas de organización del trabajo”*:

<b>LISTADO NO EXHAUSTIVO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
<b>TIEMPO DE TRABAJO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC.</li> <li>• Dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, debido a la difuminación de las barreras entre el tiempo de trabajo, de ocio y de descanso que ocasiona el uso inadecuado de las TIC una vez finalizada la jornada laboral.</li> <li>• Aumento de las interrupciones en el desarrollo del trabajo debido al uso de TIC, en especial en el uso del correo electrónico.</li> <li>• Tareas no previstas y multitarea facilitadas por el uso de las TIC, que pueden prolongar la jornada laboral.</li> <li>• Realización de tareas en “periodos de espera” o “tiempos muertos” (entre desplazamientos y/o viajes) que antes eran “inactivos” (ya que no se podía realizar el trabajo sin estar presente en la oficina) y ahora son trabajados y pueden suponer un añadido al tiempo de trabajo de la jornada laboral.</li> <li>• Asincronismo temporal para interactuar con otros trabajadores ubicados en países con diferentes franjas horarias, lo que incide en la jornada laboral, prolongando o adelantando el comienzo de la misma.</li> <li>• Cultura de empresa sin una política clara sobre promoción de trabajadores remotos, lo que hace aumentar la competitividad, pudiendo ocasionar un</li> </ul>	



aumento de las horas de trabajo usando las TIC fuera del horario laboral y del centro de trabajo, ocasionando a su vez prácticas laborales inadecuadas como el leaveism (entendido en su acepción de realización del trabajo en el hogar, fuera de la jornada laboral, para adelantar trabajo sin dar parte de esta práctica ni a compañeros ni a superiores jerárquicos).

- Inestabilidad laboral y ausencia de cultura empresarial clara entorno al uso inadecuado de las TIC fuera de la jornada laboral potenciando prácticas como el leaveism (entendido en su acepción de llevar el trabajo “al día” realizándolo fuera de la jornada laboral para lograr consolidar el puesto de trabajo ante la amenaza de una no renovación o despido).
- Cultura empresarial que no tenga en cuenta la movilidad física constante para la realización del trabajo (a nivel local, autonómico, nacional o internacional en países con o sin diferentes franjas horarias) como tiempo de trabajo y/o la prolongación de la jornada laboral que esta pueda suponer.

#### **AUTONOMÍA**

- Dificultad para planificar el trabajo y controlar el ritmo de trabajo, pausas, etc. debido a la velocidad que imprimen las TIC en el desarrollo del mismo, la inmediatez de respuesta y la intensificación del mismo. Las TIC pueden terminar marcando el ritmo de trabajo y la urgencia de las tareas a realizar.

#### **CARGA DE TRABAJO CUANTITATIVA**

- Sobrecarga de trabajo cognitiva potenciada por la sensación de urgencia en la inmediatez de respuesta al usar TIC (por ejemplo, en el uso y gestión inadecuada de correos electrónicos).
- Multitarea potenciada por el uso de las TIC y la gestión de asuntos urgentes que sobrevienen a otros en curso.
- Aumento del número de tareas imprevistas comunicadas haciendo uso de las TIC. Tareas que se tornan prioritarias y se suman a las previstas y en curso.
- Aumento de interrupciones en el desarrollo del trabajo debido al uso de TIC, en especial el uso del correo electrónico que genera retrasos, acumulación de tareas, etc.
- Problemas técnicos en el uso de los dispositivos usados (lentitud, avería, etc.) que sumado a la dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo, pueden provocar sobrecarga de trabajo.



### **CARGA DE TRABAJO CUALITATIVA**

- Ausencia de un espacio físico (donde realizar reuniones cara a cara) o virtual (plataformas, chat, etc.) de interacción para compartir conocimientos entre y con trabajadores remotos, que puede ocasionar una pérdida del conocimiento adquirido día a día en el desempeño de su trabajo, dificultando la realización del mismo o la resolución de incidencias por carecer del conocimiento necesario.
- Inadecuada gestión de la comunicación entre y con trabajadores remotos, lo que puede dificultar el intercambio de conocimientos e información, el apoyo informativo y/o el apoyo instrumental.

### **DEMANDAS PSICOLÓGICAS**

- Aumento de interrupciones externas por uso de TIC, correo electrónico, etc. y dificultad para concentrarse de nuevo en la tarea desarrollada.
- La inmediatez de respuesta que se asocia al uso de las TIC, en concreto el correo electrónico, hace que no se dedique el tiempo necesario para reflexionar y pensar adecuadamente, cometiendo errores, ocasionando malos entendidos, etc.
- La multitarea propiciada por el uso de TIC puede producir sobrecarga cognitiva.
- La exigencia de un aprendizaje continuo para usar las TIC, las APP, los softwares, etc. así como un aprendizaje de nuevos lenguajes informáticos.
- Sobrecarga informativa (llamado también infobesidad o infoxicación) por el manejo y gestión (lectura, selección, análisis, comprensión, etc.) de grandes cantidades de información proveniente de diversas fuentes (Internet, correo electrónico, plataformas web, etc.), lo que genera una sobrecarga de información que provoca un uso inefectivo de la misma (ocasionando dificultad o imposibilidad de seleccionarla, gestionarla, clasificarla, etc.).
- Disminución del tiempo de descanso mental y físico necesarios para la recuperación del trabajador debido a la prolongación del tiempo de trabajo que propicia el uso de TIC y la conectividad permanente, solapándose con el tiempo de ocio y de descanso.
- La movilidad física del trabajador puede ser elevada, tanto a nivel local, como nacional o internacional. En este último caso, los requerimientos cognitivos



pueden ser elevados, se pueden producir además choques culturales o lingüísticos con clientes o compañeros de trabajo, problemas de comunicación y malos entendidos.

#### **VARIEDAD/CONTENIDO**

- Pobre flujo de información y escasa retroalimentación entre el superior jerárquico y el trabajador debido a la dificultad de la interacción en espacios virtuales de trabajo y/o a la ausencia de procedimientos y/o canales de comunicación con los trabajadores remotos. Esto puede afectar al desconocimiento del sentido de su trabajo en el conjunto global de la empresa.
- Ausencia de visibilidad del trabajador que genera sensación de inexistencia, ya que “si no me ven, no existo”. Esta “despersonalización” del trabajador remoto es causada por la dificultad que implica la comunicación mediatizada y el trabajo a distancia fuera de las instalaciones del empresario y puede afectar a la percepción del trabajador sobre el escaso reconocimiento del trabajo que realiza.

#### **PARTICIPACIÓN/ SUPERVISIÓN**

- Ausencia de canales de información y comunicación apropiados para que se facilite la interacción con y entre los teletrabajadores y teletrabajadores móviles.
- Monitorización inadecuada del trabajador remoto o del trabajo que ha realizado, que puede afectar a su privacidad o derecho a la intimidad como usuario de TIC.
- Monitorización impersonal del trabajo realizado por trabajadores remotos usuario de TIC, basada en el recuento numérico sobre el cumplimiento de objetivos fijados y no en la calidad del trabajo realizado y/o en el control del trabajador (monitorizando las interacciones con el teclado o ratón, uso del correo electrónico, etc.) en vez del trabajo realizado.

#### **INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN**

- Ausencia de programas o acciones formativas específicas para formar a teletrabajadores y/o teletrabajadores móviles.
- Ausencia de programas continuos y específicos de formación relativos al manejo de las TIC en función de las necesidades detectadas en los trabajadores.



- Ausencia de inclusión del trabajador remoto en los programas o acciones formativas continuas de la empresa.
- Sensación de mayor dificultad para conseguir una compensación por la realización del trabajo al “no ser visibles” en la empresa. Sentimiento de dificultad para promocionar y de mayor facilidad para ser despedido.
- La comprobación, del superior jerárquico, de la mera consecución de objetivos cuantificables comunicados por el trabajador mediante espacios virtuales de interacción (correo electrónico, intranet, etc.), sin existencia o con escaso contacto cara a cara o interacción física con el mismo, puede ser percibida por el trabajador como una valoración impersonal de su trabajo y como un reconocimiento insuficiente del mismo.
- Ausencia de políticas específicas sobre ascensos, promociones y desarrollo de carrera de teletrabajadores o teletrabajadores móviles que se pueden traducir en prácticas como el leaveism, mayor competitividad, etc.
- Ausencia de políticas de implantación, cambios y/o renovación de software, etc. que faciliten el cambio y la capacitación adecuada de los trabajadores.

#### **DESEMPEÑO DE ROL**

- Sobrecarga de rol laboral. El rol laboral llega a ocupar el espacio temporal previsto para el desempeño del rol familiar, incumpliendo así las expectativas previstas para este último, propiciando, en última instancia, la aparición de un conflicto trabajo-familia.
- Ambigüedad de rol propiciada por el tipo de comunicación (mediatizada), la dificultad de establecer interacciones con compañeros y superiores jerárquicos para informar o aclarar la asignación de tareas no previstas y responsabilidades que atañen, de manera más o menos inmediata.

#### **RELACIONES Y APOYO SOCIAL**

- Nula o escasa posibilidad de interaccionar cara a cara con compañeros e imposibilidad de obtener apoyo social (emocional y/o instrumental).
- Sensación de aislamiento al predominar la comunicación mediatizada y las relaciones virtuales.
- Comunicación mediatizada usada inadecuadamente para la comunicación de datos negativos (evaluaciones negativas del trabajador, incidencias, despidos, etc.) y frialdad en comunicación de emociones o sentimientos.



- Malos entendidos y conflictos laborales debido al uso de espacios virtuales de interacción y comunicación.

### **CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-FAMILIAR**

- Inadecuada gestión de la flexibilidad temporal que caracteriza la realización del trabajo usando TIC, produciéndose una prolongación de la jornada laboral e interferencias y/o invasión en el tiempo de ocio y descanso.
- Manejo inadecuado de los dispositivos portables, intranet, correo electrónico, etc., en cualquier momento y lugar, interfiriendo con el tiempo de ocio y descanso.
- Ausencia de cultura preventiva o guía de buenas prácticas relativas al uso adecuado de las TIC. Existencia de expectativas de disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los superiores jerárquicos y/o sensación de “deber de contestar” fuera de la jornada laboral por parte de los trabajadores.
- Ausencia de políticas empresariales específicas sobre promoción de trabajadores remotos que puede aumentar prácticas laborales inadecuadas como el leaveism al aumentar la competitividad con objeto de promocionar, usando las TIC fuera de la jornada laboral para llevar el trabajo “al día” e interfiriendo y/o invadiendo el tiempo de ocio y descanso, produciendo un desequilibrio entre vida laboral, familiar y personal.

### **EQUIPOS DE TRABAJO/MEDIO AMBIENTE**

- Problemas técnicos: pérdida de conexión, averías, lentitud de procesamiento, pérdida de datos, etc.
- Dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo que puede generar ansiedad en caso de problemas técnicos.
- Problemas relacionados con la falta de infraestructura, conexiones, enchufes, etc., del espacio físico donde se trabaje con las TIC.
- Realización del trabajo en el hogar, sin espacios previstos o adecuados para ello.
- Búsqueda constante de un espacio de trabajo adecuado para trabajar, que puede generar incertidumbre al trabajador.
- Realización de parte del trabajo en lugares de paso, aprovechando los tiempos muertos o de espera (en aeropuertos, cafeterías, etc.), en medios de transporte en movimiento (como trenes, aviones etc.,) o en espacios



“ocasionales” de realización del trabajo (espacios de “coworking”, telecentros de trabajo, “techub” o espacios donde una red internacional de emprendedores puede trabajar, colaborar, relacionarse y aprender) que no son propiamente espacios diseñados para la realización del trabajo.

*Listado no exhaustivo de factores de riesgo psicosocial. NTP 1123 INSST.*

## **7. TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.**

En este apartado vamos a analizar la relación del teletrabajo con la conciliación personal y familiar. Intentaremos ver si el teletrabajo constituye una estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para los teletrabajadores.

En un primer momento, vamos a definir qué se entiende por conciliación laboral, personal y familiar, pudiendo decir que es la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización del sistema laboral, educativo y recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Por tanto, la conciliación laboral, personal y familiar facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

En los últimos tiempos el teletrabajo se ha convertido en una herramienta fundamental para frenar la exposición de los trabajadores al Covid-19, reforzando, al mismo tiempo, la percepción de que el teletrabajo facilita la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

El teletrabajo ofrece muchas ventajas relacionadas con la conciliación, pero siempre que se sepa establecer el límite entre empleo y vida familiar, o entre empleo y ocio. Trabajar desde casa debe llevar consigo señalar esa diferencia clara entre trabajo y vida familiar.

Si el teletrabajador se organiza las jornadas de trabajo adecuadamente puede mejorar su tiempo y de ese modo disfrutar mejor de sus aficiones, de su familia y dedicar más tiempo a lo que realmente le gusta. Esto se traduce en una mayor calidad de vida, felicidad y por tanto mayor productividad.



Es ahí donde radica la verdadera conciliación; no depender de horarios laborales estrictos y tener mayor flexibilidad, siempre que se consigan resultados en el trabajo y dedicar más tiempo a la familia. Por ello, esta modalidad de empleo es muy apreciada entre los trabajadores con hijos pequeños o familiares dependientes.

Si nos referimos al aspecto económico, el ahorro de tiempos y de costes por desplazamientos que supone llegar al centro de trabajo es otra de las claves por las que el teletrabajo es muy apreciado. A esto hay que sumarle que el estrés y la ansiedad laboral está muy relacionada con los desplazamientos, los atascos, falta de tiempo, etc.

Además, la modalidad de trabajar a distancia permite menores distracciones, menor número de interrupciones por compañeros de trabajo, más comodidad, menos estrés...siempre y cuando se fijen unos horarios y objetivos a cumplir.

Ahora bien, un estudio realizado por GPI Consultores para el Instituto de la Mujer (2005) refleja que para casi la mitad de la población consultada la compatibilización de la vida familiar y laboral es algo “complicado”, e incluso “muy complicado”, y esta apreciación es mayor en las mujeres (donde se supera el 50%) y, sobre todo, en las mujeres de familias donde hay presencia de menores de 14 años y/o mayores de 65 (donde el porcentaje se acerca al 60%).

En este contexto, las TICs que han hecho posible la actual sociedad de la información y del conocimiento ofrece, según diversos autores (Bailey y Kurland, 2002; Tremblay, 2002), una gran oportunidad para tratar de corregir los desequilibrios y las desigualdades existentes en la sociedad y elevar el grado de participación de las mujeres en todos los ámbitos. De hecho, uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la sociedad actualmente es la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sobre todo las mujeres. Siendo evidente que los trabajos domésticos, el cuidado de los hijos y otros familiares dependientes continúan siendo una responsabilidad mayoritariamente femenina.

En estas situaciones, las TICs pueden resultar un instrumento muy útil para conseguir crear dinámicas de conciliación, ya que resuelven dos de sus principales problemas: el tiempo y la distancia, permitiendo deslocalizar el trabajo y hacer las tareas más rápidamente, restando así tiempo al ámbito laboral y facilitando más tiempo para otros aspectos de la vida.



Por este motivo, la autogestión del tiempo, es una de las variables más importantes que influyen en la decisión de teletrabajar por parte los empleados. Pero, Jean-Luc Metzger y Oliver Cleach (2004) también se encuentran que los teletrabajadores en casa alargan su jornada laboral entre un 10 y un 20% del tiempo total de trabajo. Los autores explican que el hecho de que la persona que teletrabaja sea autónoma para organizarse ella misma el tiempo de trabajo le hace interiorizar un sentimiento de “culpabilidad” (por poder trabajar en mejores condiciones, evitar tiempo de transporte o escapar de las interrupciones de la oficina) que le lleva a trabajar más tiempo para compensarlo.

Por lo que podemos concluir diciendo que, el teletrabajo puede ser una solución para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, pero que puede representar a la misma vez una trampa desde la perspectiva de la conciliación ya que difumina las fronteras en términos de espacios, comportamientos, disposiciones y roles. Esto puede llevar a consolidar los estereotipos de género al facilitar que la mujer, a la que tradicionalmente se le ha atribuido el rol de cuidadora, pueda cuidar de hijos o familiares dependientes con mayor facilidad al realizar el trabajo desde casa.

En este sentido, para que el teletrabajo sea una verdadera solución es necesario que se produzca, por un lado, un avance en corresponsabilidad para evitar perpetuar estereotipos de género en los roles de cuidado entre mujeres y hombres y, por otro, que se adopten medidas concretas de conciliación en el marco de una política de equilibrio entre necesidades laborales y familiares, a través de la negociación colectiva y de los planes de igualdad en las empresas, con lo que se facilite la atención a los cuidados familiares sin que ello implique la expulsión de la mujer del mercado laboral.

Por lo tanto, podemos afirmar que no es homogéneo, compacto o lineal, más bien todo lo contrario. Este hecho refuerza su enorme polisemia: libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede significar una renuncia. Pero a pesar de esta complejidad, los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo ni pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta.



## **8. CONCLUSIONES.**

Debido a la pandemia provocada por la Covid-19 se han vivido uno de los puntos cumbres en lo que a transformación digital se refiere. Durante meses las empresas tuvieron que tomar la decisión de manera unilateral de dotar a los trabajadores de medios para desarrollar su actividad desde sus hogares, convirtiendo así el teletrabajo en casi un fenómeno social.

Tras la pandemia son muchas las empresas que han replanteado su modelo de trabajo, apostando por formatos híbridos que combinan la presencialidad y el teletrabajo o incluso apostando únicamente por un modelo a distancia, de manera que se ha presentado como necesario el establecimiento de un nuevo marco contractual y legal entre empresas y trabajadores que quieran seguir apostando por este modelo, mediante la entrada en vigor de normativas legales. En este sentido es la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, la que regula este tipo de modalidad. La ley es aplicable para todas aquellas relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular, y se entiende por regular, el trabajo a distancia que se presta, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo de 30% de la jornada, el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Unos de los aspectos destacables de la ley es que el teletrabajo debe ser voluntario para ambas partes, firmando un acuerdo de trabajo a distancia en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos y las obligaciones.

Ahora bien, el trabajo a distancia se ha de llevar a cabo respetando una serie de obligaciones tanto por parte de la empresa como de sus trabajadores, de forma que los que la adopten, tengan el mismo nivel de protección en materia de riesgos laborales y los mismos derechos y oportunidades laborales que los trabajadores que prestan sus servicios de manera presencial.

El trabajo a distancia y concretamente el teletrabajo puede presentar numerosas ventajas frente al trabajo presencial como puede ser el ahorro del desplazamiento al centro de trabajo, reducción de costes, ahorro de tiempo, etc. Sin embargo, esta modalidad laboral no está exenta de riesgos que conviene conocer y prevenir.

Se debe saber que no solo se tienen en cuenta los requisitos técnicos que aseguren tanto la conexión a internet como a la red de la empresa, sino que



también es imprescindible disponer de un lugar que cumpla con los requisitos mínimos en cuanto a la prevención, seguridad y salud del puesto de trabajo correspondiente.

En este Trabajo Fin de Grado se han puesto de relieve todos los riesgos laborales que se pueden encontrar los trabajadores acogidos a esta modalidad contractual, diferenciándolos según los factores de riesgos pertenecen a las condiciones de seguridad, condiciones medioambientales, ergonómicos o psicosociales.

Especial mención requieren estos últimos, ya que el teletrabajo puede presentar sensación de aislamiento, indefensión del entorno, la mezcla de realidades (laboral y familiar), el escaso dominio de las nuevas tecnologías, etc.

Todo lo expuesto nos lleva a la conclusión que habrá que esperar un tiempo para valorar la efectividad de la nueva normativa, y podremos comprobar si el teletrabajo fue una solución temporal frente a la emergencia sanitaria, o perdura a lo largo del tiempo. Habrá que verificar el grado de implantación en el tejido empresarial español y como se aborda el tema de prevención de riesgos.

El teletrabajo puede ser el futuro de las relaciones laborales, teniendo en cuenta que queda mucho trabajo por hacer y alcanzar para que sea regulado de una forma idónea.

## **9. FUENTES, NORMATIVA Y LEGISLACIÓN.**

- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE, número 269, de 10 de noviembre de 1995.
- España. Real Decreto Legislativo 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE, número 27, de 31 de enero de 1997.
- España. 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, número 261, de 31 de octubre de 2015.
- España. 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, número 255, de 24 de octubre de 2015.



- España. 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, número 78, de 18 de marzo de 2020.
- España. Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE, número 188, de 7 de agosto de 1997.
- España. Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. BOE, número 97, de 23 de abril de 1997.
- España. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo. BOE, número 97, de 23 de abril de 1997.
- España. 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, número 97, de 23 de abril de 1997.
- España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE, número 162, de 7 de julio 2012.
- España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. De Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales. BOE, número 294, de 6 de diciembre de 2018.
- España. Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación. BOE, número 57, de 7 de marzo 2019.
- España. Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE, número 253, de 23 de septiembre de 2020.
- España. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE, número 164, de 10 de julio de 2021.
- Unión Europea. Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002. Bruselas. Bélgica.



- INSST (1986). NTP 243: Ambientes cerrados: calidad del aire. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (1990). NTP 349: *“Prevención del estrés: intervención sobre el individuo”*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (1999). NTP 412: *“Teletrabajo: Criterios para su implantación”*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (1986). NTP 450: *“Factores psicosociales: fases para su evaluación”*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (1998). NTP 468: *“Prevención del estrés: intervención sobre la organización”*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (2001). NTP 602: El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización: el equipo de trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (2001). NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (2000). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (2018). NTP 1123: *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial a las nuevas formas de organización del trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (2020). NTP 1150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSST (2021). NTP 1165: *“Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (2019). Repertorio de Fuentes de Información Públicas. Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.



## 10. BIBLIOGRAFÍA.

- Aguiló Crespi, P y otros (2022), Memento práctico Prevención de Riesgos Laborales. Francis y Taylor. Madrid.
- Reuters, T (2015). Practicum Prevención de Riesgos Laborales 2016. Aranzadi, S.A. Navarra.
- Sereno, E. (2021). Teletrabajo en España: Los sectores que más contratan trabajadores a distancia. Blog aprende más España. Disponible en: <https://www.aprendemas.com/es/blog/empleo/teletrabajo-en-espana-los-sectores-que-mas-contratan-trabajadores-a-distancia-92423>
- Sociedad Anónima, I. (2020). Ventajas y desventajas del teletrabajo. Iberdrola. Disponible en: <https://www.iberdrola.com/talento/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo>
- UGT; CCOO; CEIM. (2019). Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Conserjería de empleo y mujer Comunidad de Madrid. Madrid. Recuperado de: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007978.pdf>
- INSHT (2013). Jornadas y horarios. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Jornada+y+horarios+de+trabajo/ad9dd0c7-80c7-4cff-9b42-afeffd7b934f#:~:text=A%20partir%20de%20los%20datos,del%20n%C3%BAmero%20de%20horas%20trabajadas.>
- Ramón y Cajal Abogados. Principales cuestiones derivadas de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Recuperado de: <https://www.ramonycajalabogados.com/es/principales-cuestiones-sobre-el-trabajo-distancia>
- CEOE. (2019). Guía práctica “Smart working” y prevención de riesgos laborales; retos legales y de gestión en la empresa. Recuperado de: <https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2019/02/LIBRO-CEOE-GUIA-PRACTICA.pdf>
- USO. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Recuperado de: <https://www.uso.es/nota-tecnica-del-insst-sobre-teletrabajo-y-prl/>
- Prevencionar. Aspectos jurídicos del trabajo a distancia y la PRL tras la publicación RD- Ley 28/2020. Recuperado de:



<https://prevencionar.com/2020/10/19/aspectos-juridicos-del-trabajo-a-distancia-y-la-prl-tras-publicacion-rd-ley-28-2020/>