



Universidad de Valladolid

Campus de Palencia

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO

Grado En Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

“La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo”

Alumno: Eduardo Herrera Relea

Tutora: Piedad López-Romero González

Palencia, junio 2022

Resumen

Este trabajo se basa en la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo En él se explican de forma clara sus definiciones, ventajas y desventajas, marco jurídico, riesgos más comunes, etc. entre otras muchas cosas, y todo ello va respaldado por una encuesta propia en la que se valoran los distintos aspectos que se tratan en este TFG.

Abstract

This work is based on the prevention of occupational risks in teleworking It clearly explains its definitions, advantages and disadvantages, legal framework, most common risks, etc. among many other things, and all this is supported by its own survey in which the different aspects that are treated in this TFG are valued.

Palabras clave

Teletrabajo, trabajo a distancia, empresas, centro de trabajo, empresario, teletrabajador, trabajador, riesgo, accidente laboral.

Key words

Telework, distance work, companies, workplace, entrepreneur, teleworker, worker, risk, work accident.

ABREVIATURAS

LPRL Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LISOS Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

PRL Prevención de riesgos laborales

RAE Real Academia Española

TFG Trabajo de fin de grado

OIT Organización Internacional del Trabajo

INDICE

1. Introducción y justificación.....	4
2. Definición y tipos de teletrabajo.....	5
3. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.....	10
4. Breve referencia a la regulación de PRL en el teletrabajo.....	14
4.1. Regulación a nivel internacional.	14
4.2. Regulación en España.....	16
5. Obligaciones y derechos relacionados con la salud y seguridad del teletrabajador..	17
5.1. Obligaciones del empresario.....	17
5.1.1. Contenido del acuerdo entre empresario y trabajador y su repercusión en la salud y seguridad del teletrabajador.....	20
5.2. Obligaciones y derechos del trabajador. La importancia del derecho a la desconexión digital.....	24
6. Riesgos y soluciones de PRL en el teletrabajo.....	25
6.1. Riesgos más comunes.....	25
6.1.1. Riesgos de seguridad.....	25
6.1.2. Riesgos higiénicos.....	26
6.1.3. Riesgos ergonómicos.....	26
6.1.4. Riesgos psicosociales.....	27
6.2. Perfil ideal del teletrabajador.....	27
6.3. Incorporación efectiva de la PRL en el teletrabajo.....	29
7. Valoración de encuesta propia “¿El teletrabajo es tan bueno?”.....	30
8. Conclusiones.....	48
9. Legislación.....	50
10. Bibliografía.....	51

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Existen una serie de razones, por las que me he decidido a elegir el tema de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Por un lado, porque es un tema que hemos visto muy poco a lo largo de la carrera, y me apetecía profundizar más en él. Por otro lado, porque debido a la pandemia del COVID-19, el teletrabajo se ha generalizado y ha llegado para quedarse. En ese sentido, entiendo que un Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, debe de conocer bien esta modalidad de trabajo, y sobre todo su regulación a nivel nacional e internacional. Además, el lugar de trabajo en el que me encuentro en la actualidad, muchos compañeros míos están teletrabajando.

Todo ello, ha hecho que me cuestione muchas cosas sobre la salud y seguridad de los teletrabajadores. En realidad, me pregunto si el teletrabajo es igual de seguro y saludable que el trabajo presencial. Es por ello, que, a lo largo de este TFG, trataré de dar respuesta a esta pregunta.

En este TFG, en primer lugar, analizaremos el concepto de teletrabajo, visto desde distintas perspectivas, así como la evolución que ha sufrido esta modalidad de trabajo a lo largo de los años y también todos los tipos de teletrabajo que existen, y sus diferencias.

En segundo lugar, veremos las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, para más adelante analizar el marco legislativo nacional e internacional.

En tercer lugar, entraremos en el contenido fundamental de la investigación, que es el de las obligaciones del empresario, en cuanto al teletrabajo y el del acuerdo entre este y el trabajador y la posible repercusión en su salud y seguridad. Dentro de este punto, también se analizarán las peculiaridades de la evaluación de riesgos laborales y la planificación preventiva en el teletrabajo.

En la parte final de esta parte, la investigación se centrará en las obligaciones y derechos del trabajador, explicando cuales son y cómo tiene que desarrollar su actividad profesional de manera segura y saludable. En este sentido, se hará hincapié, en el tema de la desconexión digital, y en la polémica y discrepancias que ha provocado.

En cuarto lugar, nos adentraremos en el estudio de los distintos tipos de riesgos, a los que se enfrenta el teletrabajador, es decir, tanto los de seguridad e higiene, como los ergonómicos y psicosociales. Esta parte del trabajo tendrá un enfoque bastante práctico y en ella podremos comprobar cuáles son los riesgos más importantes en esta modalidad de trabajo.

Después de esto, hablaremos sobre el perfil ideal del teletrabajador, para lo que detallaremos de forma concisa todos los aspectos personales y profesionales necesarios, teniendo en cuenta los riesgos anteriormente citados. De esta manera, obtendremos el perfil óptimo de un trabajador, para esta modalidad laboral.

Y, por último, en este punto, explicaremos en qué consiste la incorporación efectiva de la PRL al teletrabajo, o lo que es lo mismo, cuáles serían las condiciones adecuadas para teletrabajar en un entorno seguro y saludable.

La última parte de este TFG, es una investigación, en base a datos reales, y que tiene como objetivo analizar si el teletrabajo es tan bueno como se cree. En él, se hace una investigación, con el fin de analizar el nivel de satisfacción, en temas como la conciliación de vida familiar y profesional, las medidas de seguridad, los riesgos psicosociales etc. En definitiva, se analizará si el grado de satisfacción, en estos temas, demuestran si los teletrabajadores están satisfechos o no con el teletrabajo. Dicha investigación se realiza, a través de una encuesta on-line, donde trabajadores que se encuentran teletrabajando, han respondido, de manera anónima, a preguntas sobre el nivel de satisfacción, en los temas citados con anterioridad.

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

2. DEFINICIÓN Y TIPOS DE TELETRABAJO.

Para poder tratar, en puntos posteriores, aspectos relevantes del teletrabajo, lo primero que debemos saber es en qué consiste esta modalidad de trabajo. Por ello, veremos las definiciones y los tipos de teletrabajo, concluyendo este apartado con una definición propia.

Empezando por la definición, haremos mención a algunas de las que se recogen en diccionarios, en textos jurídicos o en publicaciones diversas. Así, por ejemplo, la RAE¹,

1 RAE. *Teletrabajo* <https://dle.rae.es/teletrabajo> consultada el 11 de febrero de 2022

define el teletrabajo como *“trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*.

En cuanto a otras definiciones, han sido dadas por autores a lo largo de la evolución del teletrabajo. Los inicios de este, datan de los años 70 en Estados Unidos, en un período de crisis provocado por el embargo árabe, cuando Jack Nilles, buscaba formas de ahorrar energías y procuraba promover la utilización de otros medios para poder trabajar, que no fueran el tener que conducir hasta el centro de trabajo, de tal forma que, mediante el uso de herramientas de comunicación, muy pobres en dicha época, los trabajadores no tuviesen que desplazarse. Por todo ello, Nilles, definió el teletrabajo como *“cualquier forma de sustitución de emplazamientos relacionados con la actividad laboral, por tecnologías de la información, de forma que sea posible enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”*².

Pero a pesar de las premisas expuestas, el teletrabajo, no fue tratado con relevancia hasta los años 90, momento en el que la Organización Mundial del Trabajo (en adelante OIT), definió el teletrabajo como *“una forma de trabajo, realizado en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la ayuda de la comunicación”*³.

En este sentido, y teniendo en cuenta los distintos momentos en que surgen, nos encontramos con dos definiciones que tienen una diferencia clave, y es que en la definición de Nilles, no se trata al teletrabajo como una forma de trabajar y en la de la OIT sí.

Tras esta breve reflexión, pondré varias definiciones de manera sucesiva en el tiempo, para poder hacer, posteriormente, una comparación entre todas ellas, viendo qué similitudes y que diferencias tienen, empezando por:

- *“[...] trabajo realizado por una persona o un grupo de personas asalariadas, ya sea a partir de sus domicilios, sea a partir de su lugar de residencia, que dependen de uno o más empleadores cuya sede esté alejada del domicilio o del telelocal al menos 4*

2 NILLES, J: *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, Jala Internacional, California, 1973.

3 OIT. *Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente (PIACT)*, Trabajo a Distancia, Madrid, Edición Española publicada en 1992, pág. 9.

kilómetros a vuelo de pájaro y cuya actividad necesite la utilización de una burocracia organizada por medios de telecomunicación⁴”.

- “[...] término genérico que cubre un gran número de formas de trabajo, de modos de organización o de tareas propiamente dichas. Lo que crea un vínculo entre ellos es la transmisión de la información en tiempos reales, en general por el medio telemático”.
- “[...] toda actividad que se realiza fuera de los locales de trabajo de la empresa —el concepto de lugar de trabajo tradicional como entidad espacial fija y estable desaparece— a través del uso generalizado de aparatos informáticos y de las telecomunicaciones⁵”.
- “[...] forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones⁶”.
- “cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones⁷”.

Siendo esta última, la más actual, podemos ver cómo hay características comunes entre todas las definiciones, esto es, el uso de los medios de comunicación, existentes en cada época, y el desarrollo de dicha actividad fuera del ambiente empresarial. Sin embargo, existen diferencias, como el lugar donde se tiene que desarrollar el teletrabajo, como en la definición de Lemesle, que decía que tenía que estar a 4 kilómetros del centro de trabajo. Y como mayor diferencia, en la última definición, se aprecia un aspecto fundamental, que es la figura del trabajador dependiente, es decir un trabajador subordinado a una jerarquía impuesta por la

4 LEMESLE, R y MAROT, J-C. “Le télétravail” Communication. Information Médias Théories Année 1995, 16-2 pp. 222-224

5 GONZALEZ MOLINA, M.D. y LOPEZ AHUMADA, J.E. (1999) “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, 2000, pp. 911-938

6 THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, 2001, p. 8, Se señala que el teletrabajo se debe de llevar a cabo por una persona física.

7 La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y de Trabajo (Eurofound), ofrece conocimientos y resultados basados en la investigación, para contribuir a desarrollar políticas sociales y laborales. Su objetivo último, es ayudar a planificar y establecer mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

empresa, cosa que el resto de las definiciones no menciona, siendo este un aspecto fundamental.

Otro aspecto común, que tienen las definiciones anteriores, es que no comentan en ninguna, el conocimiento y las habilidades mínimas que debe tener cualquier trabajador, para poder teletrabajar, como por ejemplo el uso de un ordenador, saber restaurar internet si sucede algún problema ofimático, etc...

Teniendo claros los aspectos comunes y no tan comunes, que proporcionan las definiciones, podemos plantearnos la siguiente pregunta: ¿Qué es el teletrabajo? Pues bien, el teletrabajo sería, toda actividad laboral, donde las funciones se realizan fuera del ámbito empresarial o centro de trabajo, cuyo lugar de realización puede ser el domicilio habitual o cualquier otro lugar, que permita realizar un uso adecuado de las tecnologías y medios de comunicación, con los conocimientos necesarios del trabajador, para así poder desarrollar su actividad laboral.

Otro tema que vamos a abordar, teniendo claras las definiciones, son los tipos de teletrabajo que existen, es decir, formas o nombres que dan lugar a distintas variantes dentro del teletrabajo.

Empezando por el autor Gaeta⁸, él distingue tres tipos de teletrabajo, que son los siguientes:

- Según los sujetos interesados: trata sobre el teletrabajo que realiza un solo trabajador, un grupo familiar o un grupo formado por varios trabajadores, en un lugar distinto del centro de trabajo de la empresa.
- Según el momento cuantitativo de la prestación: hace referencia al teletrabajador que realiza sus funciones únicamente en el domicilio y el que también las realiza en la empresa.
- Según el momento cualitativo: Aquí encontramos 3 subtipos, en cuanto al modo que se realiza el trabajo.
 - o On-line: Es el método más común, es aquel que se realiza estando en todo momento conectado con la empresa.
 - o Off-line: El trabajador realiza su trabajo en cualquier momento y este luego es enviado a la empresa.

8 GAETA, L. "Teletrabajo y Derecho: La experiencia italiana", *DL*, núm. 49, 1996-II.

- One way line: En el cual solo hay una línea de comunicación.

A parte de la clasificación anterior, también encontramos una clasificación, que, aunque es más sencilla, no deja de ser notoria, ya que se aplica en todas las empresas que optan por esta modalidad laboral. Dicha clasificación se basa en el lugar de la presentación, es decir donde realiza el teletrabajo el trabajador y se divide en:

- Todo el tiempo: Quiere decir, que el teletrabajador siempre realiza sus funciones, ya sea en el domicilio habitual o en otro lugar, pero nunca en la empresa.
- Híbrido: Como su propio nombre indica, el trabajador realiza sus funciones durante un tiempo en la empresa y durante otro periodo de tiempo en otro lugar distinto al anterior.

Y por último, están los tipos de a los que se refiere Thibault⁹, que se basan en dos criterios:

- Criterio locativo: En la cual, encontramos a su vez tres tipos de teletrabajo, en las que se implican cuestiones jurídicas diferentes:
 - Trabajo a domicilio: En la cual, y como se ha reiterado en esta investigación, el trabajador sustituya completamente la oficina o el centro de trabajo de la empresa, por su propio hogar u otro lugar para realizar su labor.
 - Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros: Que son lugares específicos para teletrabajar, es decir son lugares alejados del seno de la empresa y del domicilio del trabajador, pero siempre está en comunicación con la empresa.
 - Teletrabajo móvil: A diferencia de la anterior, el trabajador no posee un lugar determinado para la prestación de servicios, trata sobre aquellos trabajadores, que tienen que viajar por las características intrínsecas de su actividad laboral y que, para mantenerse en contacto con la empresa emplean equipos de comunicación.
- Criterio comunicativo: Aquí encontramos dos subtipos, diferenciándose entre ellos por la comunicación permanente o intermitente:
 - Teletrabajo off-line: En el cual, como se ha mencionado anteriormente, el teletrabajador recibe una labor, la cual se realiza sin una conexión constante con la empresa y una vez finalizada esta el trabajador la envía a la empresa.

⁹ THIBAUT ARANDA, J: *El teletrabajo, Análisis Jurídico-Laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001

- Teletrabajo on-line: Que, a diferencia con el anterior, el teletrabajador siempre tendrá que estar conectado a algún medio de comunicación, para así poder desarrollar su actividad.

Resulta muy interesante que una modalidad que apenas lleva 50 años genere tanta casuística, tanto en cuanto a las definiciones, como en cuanto a los tipos de teletrabajo.

3. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.

Una vez tenemos claro el concepto y los tipos de teletrabajo, el siguiente punto a abordar, son las ventajas y los inconvenientes, que produce dicha modalidad laboral. En cuanto a la clasificación que realizaron Di Mario y Wirth¹⁰ :

- Ventajas:

- Flexibilidad y economía de costes en la empresa: Es decir, el teletrabajo proporciona una mayor conciliación de la vida personal y familiar, que el trabajo habitual, pero también, puede producir una desventaja esta ventaja, que es la precariedad de los trabajadores. Esto conlleva a que los que están teletrabajando pasen a ser “trabajadores de segunda” o que genere controversia entre los trabajadores de la empresa y los que están en sus hogares.
- Aumentos de la productividad: Tal y como lo señalan estos autores:” Estos aumentos se atribuyen a la inexistencia de interrupciones y a una mejor concentración; a un incremento de la motivación y la satisfacción en el trabajo; a una entrega y disposición de ánimo superiores; y a un suplemento de energía en el trabajo, gracias a la ausencia de tiempo perdido y de la tensión provocada por los desplazamientos cotidianos.”
- Facilita la contratación y conservación del personal: El teletrabajo permite, entre otras cosas, llegar a cualquier punto del mundo, independientemente de donde se sitúe la empresa y al margen de ello, también permite ofrecer mayor libertad para aquellos trabajadores que se sienten más cómodos, trabajando desde otro lugar que no sea la empresa.
- Empleo para minusválidos: Es una gran forma de potenciar la contratación de personas minusválidas, pero también puede provocar que sea un trabajo de

10 DI MARTINO, V y WIRTH, L. *Teletrabajo un nuevo modo de trabajo y de vida, Revista internacional del trabajo*, Vol. 109, núm. 4, 1990, pp. 469-498

“segunda categoría”, ya que puede afectar de forma notoria el aumento de la discriminación.

- Desarrollo rural: El teletrabajo permite compatibilizar la vida en el medio rural, con el desarrollo de empleos que no tienen por qué ser rurales, es decir, trabajos de alta dirección o de auxiliar en cualquier sector.
- Reducción del tiempo de desplazamiento: Con el teletrabajo se reducen casi a cero, los desplazamientos al trabajo, a no ser que exista un telecentro, lo que también supone una mejora para el medio ambiente, al reducir medios de transporte.
- Inconvenientes:
 - Poca proclividad de los sindicatos: Al no tener un núcleo fuerte, los sindicatos pierden mucho poder, para hacer negociaciones o proponer mejoras.
 - Seguridad e higiene en el trabajo: Este puede ser el punto más importante, ya que en muchas ocasiones son los propios trabajadores, quienes tienen que acomodarse a los utensilios que tengan en casa, lo que deriva en que el trabajar con la silla de la cocina, no es igual de ergonómico, que trabajar con la silla de la oficina, por poner un ejemplo.
 - Tendencia a potenciar la discriminación de sectores sociales desfavorecidos: en este sentido, el teletrabajo es una forma habitual de ejercer su actividad y sobre todo en cuanto a las mujeres, se considera un trabajo complementario a las tareas del hogar.
 - Riesgo de aislamiento: Si el trabajador no es lo suficientemente óptimo para teletrabajar, puede producirse un aislamiento social, ya que al contrario que en la empresa, no tienes relación con otros compañeros, lo que hace que no puedas ni siquiera ir a tomar el café con alguien. Por lo tanto, si el trabajador no reúne los requisitos para ser teletrabajador, puede sufrir dicho aislamiento.

Di Mario y Wirth¹¹, señalan las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, tanto para la empresa, como para los trabajadores, como para el medioambiente.:

- Empresa.
 - Ventajas.

11 DI MARTINO, V y WIRTH, L. “Teletrabajo un nuevo modo de trabajo y de vida”, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 109, núm. 4, 1990, pp. 469-498

- Ahorro de costes y espacios: Esta, es la principal ventaja que tiene la empresa, ya que tiene la opción de no tener una sede física como tal.
 - Aumento de la productividad: Medir dicho aumento, es difícil, ya que se suelen basar en estimaciones subjetivas, pero se sabe que, dada la autonomía en el teletrabajo, que por ejemplo, se realiza en el domicilio, se suele producir más.
 - Mejor atención al cliente: Al estar en un ambiente sin presiones y en el que el trabajador se siente cómodo, la atención a los clientes mejora.
 - Dirección por objetivos: En esta modalidad laboral, desaparece el control tradicional hacia los trabajadores, quedando por tanto la medición del rendimiento laboral, mediante objetivos impuestos por la empresa.
 - Menor absentismo laboral: Según un estudio de Adecco, el absentismo laboral se reduce en esta modalidad laboral, hasta en un 31%, debido a la comodidad que propicia el teletrabajo.
- Desventajas:
 - Costes en equipamiento y formación: La empresa tiene que proporcionar los medios suficientes y la formación necesaria, para que los trabajadores, que opten por teletrabajar, puedan realizar su actividad con total normalidad, lo que supone una inversión por parte de la empresa.
 - Imposibilidad de realizar un control físico a los trabajadores.
 - Dificultad para trabajar en equipo: Ya que el teletrabajo puede favorecer a que los contactos personales se disipen.
- Trabajador.
 - Ventajas:
 - Mayor conciliación y flexibilidad: Al estar en un ambiente en el cual no tienes una supervisión directa, es más cómodo, tanto para la empresa como para el trabajador, hacer algunas cosas, que dentro de la empresa serian prácticamente imposibles, como por ejemplo ir a buscar al niño al colegio.
 - Ahorro económico: Dicho ahorro, deriva de no tener que ir al centro de trabajo, ya sea en transporte público o privado.

- Ahorro de tiempo: Está muy ligado con la anterior ventaja. El hecho de no tener que ir al centro empresarial, evita los desplazamientos, lo que propicia un ahorro de tiempo.
- Inconvenientes:
 - Aislamiento: El no tener un ambiente laboral, como por ejemplo en el tiempo para el café, puede provocar que el trabajador se sienta solo y acabe excluyéndose.
 - Reducción del aprendizaje: El realizar sesiones formativas para un amplio grupo de trabajadores, de manera on-line, que tienen que seguir desde sus hogares, puede provocar una mayor despreocupación hacia esa formación.
 - Dificulta la separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal.
 - Problemas para contabilizar las horas trabajadas: Depende del tipo de contrato, es decir, si el contrato es por objetivos, claros y bien definidos, las horas trabajadas, son más indiferentes, que, si el contrato es por tiempo efectivo trabajado, aunque existen métodos para paliar este inconveniente.
- Medio ambiente.
 - Ventajas.
 - La ventaja principal, es la disminución del CO₂ y gases contaminantes a la atmosfera, por el menor número de desplazamientos a centros de trabajo y porque las empresas necesitan menos energía.
 - Menor polución en ciudades y recuperación de fauna.
 - Mejora de la calidad del aire.
 - Desventajas.
 - Consumo energético: Pese a lo expuesto en las ventajas, el consumo energético varia, tal como se muestra en el estudio "*Office vs home working: how we can save our carbon footprint*", que afirma que el impacto del teletrabajo al medio ambiente, varia cada año. Los edificios de las empresas suelen estar mejor preparados y tienen mejor eficiencia energética, que los hogares promedio, por lo que, por ejemplo, en invierno, se emplea una mayor cantidad de recursos en los hogares, que en las empresas.

Como podemos observar, existen multitud de ventajas e inconvenientes, para el teletrabajo, ya sea para la empresa, trabajador o el medio ambiente. Esta modalidad cada vez está más en auge, ya que muchos jóvenes y no tan jóvenes, lo ven un requisito fundamental para empezar a trabajar.

4. BREVE REFERENCIA A LA REGULACIÓN DE PRL EN EL TELETRABAJO.

Para abordar este tema, lo primero que debemos conocer, es que en materia de PRL no existe una exhaustiva regulación. Pese a ello, hablaremos y conoceremos la regulación europea y española.

4.1 Regulación a nivel internacional.

En este punto, hablaremos de la legislación de mayor aplicación para la seguridad y salud laboral a nivel europeo:

o Directiva UE 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.¹²: Mediante este instrumento se deroga la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. No existe como tal una regulación de PRL en el teletrabajo a nivel europeo, pero en la mencionada directiva regula algunos derechos que también les serán de aplicación. Esta Directiva, tiene por finalidad, mejorar las condiciones de trabajo, mediante la promoción de un empleo que ofrezca una mayor transparencia y previsibilidad, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral, estableciendo unos *“derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral”*¹³. Aún no ha vencido el tiempo para su transposición por los Estados, pero ya ha inspirado a algún juez¹⁴ y su aplicación supondrá una mejora para las condiciones laborales.

o Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo: Se trata de un acuerdo voluntario, que como objetivo trata de formar un marco entre los países de la UE. Dentro de este acuerdo

¹² DOUE núm. 186, de 11 de julio de 2019

¹³ URÍA MENENDEZ. *Derecho laboral. Novedades legislativas y jurisprudenciales*, agosto 2019 <https://www.uria.com/documentos/circulares/1109/documento/8747/195-agosto.html?id=8747>

¹⁴ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. *Directiva 2019/1152 y “derecho al rechazo”: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena*, noviembre 2019, <https://ignasibeltran.com/2019/11/11/directiva-2019-1152-y-derecho-al-rechazo-los-riders-glovers-son-trabajadores-por-cuenta-ajena/> consultado el 28 de marzo de 2022.

encontramos 12 puntos. A continuación, haremos referencia a los que guarden relación directa con el teletrabajo¹⁵.

- **Punto 4 Condiciones de empleo:** “En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.”
- **Punto 6 Vida privada:** “El empresario respeta la vida privada del teletrabajador.”
- **Punto 7 Equipamientos:** “Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos, son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. El empresario, dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.”
- **Punto 8 Salud y Seguridad:** “El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador, conforme a la Directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes. El empresario, informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización de datos.”
- **Punto 10 Formación:** “Los teletrabajadores, reciben una formación adecuada, para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos, pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.”

Como se mencionó al principio de este apartado, no existe una regulación fuerte en esta materia, es por ello por lo que los países cuentan con cierta libertad a la hora de regular la PRL en el teletrabajo, a continuación, veremos la regulación española en dicha materia.

¹⁵ **AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.** (2021). Regulación del teletrabajo en la Europa post-COVID-19, 2022 <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe> consultado el 28 de marzo de 2022.

4.2 Regulación Española.

En cuanto a la regulación española nos encontramos con dos leyes distintas que son el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹⁶.

- o Art 13 del Estatuto de los Trabajadores: *“Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.”*
- o Ley 10/2021 en el cual se regula el teletrabajo y trabajo a distancia, solo se refiere a la seguridad y salud laboral, en los artículos 15 y 16 que se detallan a continuación:
 - Art 15 Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia: *“Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”*
 - Art16: *“1. 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.2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. [...] La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.*

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.”

¹⁶ BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021

5. OBLIGACIONES Y DERECHOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y SEGURIDAD DEL TELETRABAJADOR.

En este punto, abordaré las obligaciones y los derechos que tienen los empresarios y los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, empezando por el empresario.

5.1 Obligaciones del empresario.

El marco normativo, al que nos vamos a referir a continuación, es la LPRL, más concretamente a su art. 14, que expone las obligaciones que tiene el empresario. Dicho artículo, establece la obligación de asumir el deber de protección de todos los trabajadores, sin distinción, frente a cualquier tipo de riesgo que puedan sufrir. También, clarifica que el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, que trabajen a su servicio, es decir, este deber es obligatorio, tanto para trabajadores que estén en la empresa, como aquellos que no lo estén. Si el empresario se niega a tomar alguna medida al respecto, incurrirá en una falta tipificada como grave en la LISOS.

Dichas obligaciones no finalizan aquí, ya que deberá realizar una identificación y valoración de los riesgos, y garantizar una protección frente a algunos de ellos. Para conseguir esto, llevará a cabo acciones preventivas como, por ejemplo, formar a los trabajadores, planificar medidas, informar etc....

El artículo 15 de la misma ley, se refiere a los principios de prevención, siendo uno de los principales el de evitar los riesgos, es decir, el empleador tendrá evitar los riesgos para los teletrabajadores. Para aquellos riesgos, que no puedan ser evitados tendrá que realizar una evaluación, y planificar medidas en su caso. Otros principios importantes, son el de sustituir lo peligroso por aquello que suponga menor riesgo, combatir los riesgos en su origen y adaptar el puesto a la persona. En cuanto a los teletrabajadores, esto puede resultar complicado, ya que tiene que existir un acuerdo entre el empresario y el trabajador, para que el primero pueda acceder a la vivienda del trabajador y así no violar el derecho a la intimidad y privacidad.

El artículo 15.4 LPRL, es muy importante, pero difícil de aplicar, por lo que se refiere al teletrabajo. Textualmente dice, que, *“la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”* punto que también puede generar controversia, ya que, en un lugar muy conocido por el

teletrabajador, como es su casa, es más sencillo que ocurran distracciones por su parte, y en consecuencia accidentes.

El artículo 16 LPRL, trata sobre el plan de prevención de riesgos laborales y en su segundo apartado expone lo siguiente: *“El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.”* Siendo estos riesgos de naturaleza ergonómica y psicosocial normalmente y si esto no se puede cumplir el apartado b del mismo punto expone lo siguiente: *“Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.”*

Por lo que se refiere a los equipos necesarios para el desarrollo de la actividad, según el artículo 17 LPRL, el empresario tiene que adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo y tienen que estar adecuadamente adaptados para dicho fin. Teniendo en cuenta esto, si algún equipo de trabajo puede provocar algún riesgo en la seguridad y salud del trabajador, el empresario optará por las medidas necesarias para que eso no suceda, como, por ejemplo, enviar a un profesional cualificado para que solucione la incidencia que ocurra, siendo el empresario el que asuma los gastos derivados de la actividad del teletrabajador, a través de un plus de compensación, como por ejemplo el incremento de la factura de la luz.

En el RD 488/1997¹⁷, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, se hace mención expresa a lo dispuesto en el artículo 18.2 de la LPRL, en cuanto a la consulta y participación de los trabajadores. Es importante destacar aquí, que el acceso al domicilio del teletrabajador por parte de los técnicos y/o delegados de prevención, para la realización de cuantas comprobaciones resulten necesarias, deberá realizarse con autorización expresa del teletrabajador, comunicada a través de notificación con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

Merece la pena comentar también, el artículo 19 LPRL, que trata sobre la formación de los trabajadores, y que dispone que el empresario debe garantizar, que cada trabajador, ya sea

¹⁷ BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997

teletrabajador o no, reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, incluyendo cuando se producen cambios en las funciones que el trabajador realice o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esto último, es de resaltar, ya que en muchas empresas que tienen un sistema híbrido de trabajo, los trabajadores tienen dos equipos, uno para la oficina y otros para el teletrabajo, siendo ambos equipos diferentes, y la medida preventiva de la formación cae en desuso debido, normalmente, a la falta de planificación y costumbre.

En cuanto a la vigilancia de la salud, *“el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”* que en teletrabajadores suelen ser los siguientes:

- Trastornos musculoesqueléticos.
- Fatiga visual y mental.
- Aislamiento social.
- Riesgos psicosociales.

Estos riesgos serán explicados en el siguiente punto, pero continuando con el artículo 22 de la LPRL, dicha vigilancia, como se ha mencionado anteriormente, debe ser de mutuo acuerdo entre el empresario y el teletrabajador, respetando siempre el derecho de intimidad y dignidad de este. Los datos no podrán ser usados con fines discriminatorios, y dichas medidas de vigilancia de la salud, serán llevadas a cabo por *“personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”*.

5.1.1. Contenido del acuerdo entre empresario y trabajador y su repercusión en la salud y seguridad del teletrabajador¹⁸.

Dadas las posibles repercusiones que puede producir el teletrabajo, es fundamental que exista un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Es por ello, que la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia lo contempla.

En dicha ley se refleja el carácter voluntario del teletrabajo, disponiéndose en su artículo 5, la obligatoriedad de que el acuerdo sea establecido por escrito, independientemente de si es en el contrato inicial de la relación laboral o en un anexo posterior, debiendo contener todos los cambios que puedan producirse y las condiciones laborales y no laborales, que puedan derivar del teletrabajo.

A la hora de hablar del acuerdo, surge la siguiente pregunta ¿cuándo se tiene que firmar el acuerdo? Pues bien, tal y como establece la ley, el acuerdo tiene que ser firmado previamente al inicio del teletrabajo. En cuanto al contenido, será el siguiente:

- Identificación de las partes, es decir la empresa y el trabajador.
- Cualquier consideración, que se acuerde por ambas partes, a la hora de la implantación de la modalidad del teletrabajo voluntaria.
- Clausulas obligatorias, recogidas en los artículos 7 y 8 de la ley, que establece el contenido mínimo que debe incorporarse al acuerdo.
- El lugar, la fecha y la firma de la empresa y del trabajador.

Una vez que el acuerdo está firmado, surgen nuevas obligaciones que son las siguientes:

- Remitir una copia del acuerdo a los representantes de los trabajadores antes de 10 días (conservando justificante de entrega de la copia del acuerdo).

¹⁸ **IBERLEY**. El acuerdo de trabajo a distancia y su formalización. <https://www.iberley.es/temas/acuerdo-trabajo-distancia-formalizacion-64866>, 2022, consultado el 10 de febrero de 2022, **EFIRMA**. El acuerdo de teletrabajo, ¿es obligatoria su firma? (2021). https://www.efirma.es/acuerdo-teletrabajo-firmar-obligatorio/#%C2%BFQue_tiene_que_contener_el_contrato_de_acuerdo consultado el 10 de febrero de 2022, **AUDIOLIS**. Acuerdo de teletrabajo y todo sobre la regulación del trabajo a distancia. 2021 <https://www.audiolis.com/blog/acuerdo-teletrabajo-regulacion/amp/> consultado el 10 de febrero de 2022

- Remitir al SEPE una copia de ese justificante, junto a una copia del acuerdo. Dicha comunicación debe contener los siguientes datos:

- o Fecha de inicio y de fin del acuerdo de trabajo a distancia.
- o Duración de dicho acuerdo.
- o Porcentaje y distribución del trabajo presencial y el trabajo a distancia (el trabajo a distancia puede oscilar entre un 30 % y un 100 %).
- o Reglas de disponibilidad recogidas en el acuerdo.
- o Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora.
- o Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora.

La no formalización del acuerdo escrito entre las partes, en los términos que establece la Ley de Trabajo a Distancia, se considera una infracción grave, siendo la multa para la empresa de hasta 6250€.

Teniendo en cuenta lo anterior, pasaremos a ver el contenido del acuerdo en sí, este contenido viene regulado en los artículos 7 y 8 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas, que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos. Siendo estos los más comunes, el ordenador, impresora, muebles. El trabajador, también tendrá derecho, al mantenimiento adecuado, por parte de la empresa, para el buen funcionamiento de todos los medios, equipos y resto de herramientas necesarias, para la correcta ejecución de su trabajo.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, por el hecho de prestar servicios a distancia, y también la forma de cuantificación de la compensación obligatoria, que debe asumir la empresa, y el momento y la forma para realizar dicha compensación. Tal como establece el artículo 12 de la misma ley, cualquier gasto derivado del teletrabajo, deberá ser sufragado por el empresario, pero dicho artículo no menciona nada sobre el incremento de las facturas de la luz e internet. Dicho vacío está siendo paliado, por algunos convenios colectivos o acuerdos individuales.

- Horario de trabajo de la persona trabajadora y reglas de disponibilidad. En este punto, nos encontramos con dos artículos de gran peso, uno es el artículo 13 de la Ley de Trabajo a Distancia, y el otro es el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. El primero, reconoce el derecho a flexibilizar el horario de la prestación de servicios, respetando siempre el acuerdo. El segundo, muestra el registro horario al que deberá someterse el trabajador. Es por ello, que el acuerdo deberá reflejar lo siguiente:

- o El sistema para el registro horario.

- o El tiempo que la persona trabajadora a distancia dedica a la actividad laboral.

- o Cualquier tipo de medida de flexibilidad horaria acordada.

- o El momento de inicio y finalización de la jornada.

- o Descansos, pausa para el café o para comer.

- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. Es muy importante, que las empresas hagan que sus teletrabajadores acudan al centro de trabajo de manera constante, para evitar así su aislamiento social. Hasta el momento, no existía un porcentaje mínimo de trabajo presencial en ninguna ley convencional, existiendo solo en un acuerdo individual entre empresa y trabajador. Pero ahora, deberá ser objeto del acuerdo, el porcentaje de trabajo presencial, que debe tener el trabajador, y siempre teniendo en cuenta la regla del 30% de prestación de servicios a distancia, para el cumplimiento de la Ley 10/2021 de 9 de julio.

- Centro de trabajo de la empresa, al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia, y donde se desarrolla la parte de la jornada de trabajo presencial. Teniendo en cuenta la definición de centro de trabajo, que da el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, *“la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”*, la normativa establece una serie de derechos y obligaciones en materia laboral, como movilidad geográfica, prevención de riesgos laborales...etc., y que son de obligado cumplimiento para el empresario respecto de los trabajadores a distancia.

- Lugar de trabajo a distancia, elegido por la persona trabajadora, para el desarrollo del trabajo a distancia. En este punto, poco cabe decir, tan solo, que el lugar de trabajo donde se realiza la actividad laboral tiene que constar en el acuerdo.

- Medios de control empresarial de la actividad. Con la llegada de las TIC, los derechos de protección de datos, confidencialidad, intimidad y propia imagen han adquirido un nuevo significado. En este sentido, la Ley de Trabajo a Distancia, establece que se pueden fijar mecanismos de vigilancia, pero siempre constanding en el acuerdo, matizando especialmente que:
 - o En materia de protección de datos, se tienen que respetar los límites que rigen en el ámbito laboral, para no infringir derechos.
 - o En materia de confidencialidad, el empresario tendrá derecho a revisar los equipos del trabajador para cubrir sospechas.
 - o En cuanto al derecho a la intimidad, con el avance de la tecnología y con lo que ello conlleva, hay que establecer unos límites para no violar la intimidad del trabajador.
- Procedimiento que seguir, en el caso de producirse dificultades técnicas, que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia. Ello evitará ataques de estrés o impotencia del trabajador a distancia.
- Duración o extinción del acuerdo de trabajo a distancia. Dicha duración será, la establecida en el convenio colectivo o en el acuerdo pactado, aunque a través de la negociación colectiva, es posible prorrogar la duración de esta modalidad laboral. A la hora de extinguir el acuerdo de trabajo a distancia, se debe tener en cuenta lo siguiente:
 - o Si la decisión la adopta el trabajador, deberá preavisar a la empresa con los días de antelación marcados por convenio o acuerdo previo.
 - o Si es por parte de la empresa, puede no existir un preaviso como tal, ya que esta decisión puede ser tomada en base a necesidades organizativas o productivas debidamente justificadas, al incumplimiento por parte del trabajador...etc.
- Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades. Cualquier modificación que se produzca, a posteriori del acuerdo pactado, deberá formalizarse por escrito antes de que se aplique. Dicha modificación, será puesta en conocimiento de la representación legal de la empresa

La infracción por incumplimiento de la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia, según el artículo 7.1 de la LISOS es grave.

5.2. Obligaciones y derechos del trabajador a distancia. La importancia del derecho a la desconexión digital.

En cuanto a los derechos que tienen los teletrabajadores, se incluyen los siguientes:

- En primer lugar y como ya se ha mencionado, es preciso insistir en la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.
- Los trabajadores a distancia, tendrán los mismos derechos que los trabajadores que se encuentran en la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación laboral en la empresa. Como ejemplos de derechos que tienen los trabajadores a distancia encontramos los siguientes:
 - Estabilidad en el empleo.
 - Retribución.
 - Formación.
 - Descansos.
 - Prevención de riesgos laborales.
- Todo trabajador a distancia tiene derecho a flexibilizar su horario, pero siempre teniendo un tiempo de disponibilidad obligatoria.
- Tienen derecho a la promoción profesional en los mismos términos que aquellos trabajadores presenciales.
- Tienen derecho a una desconexión digital efectiva, siendo este un punto muy importante, ya que el no conocimiento, ni aplicación de este derecho, puede tener efectos muy negativos para el trabajador, como por ejemplo que le produzca una confusión entre su vida privada y profesional. Para entender bien este derecho, lo primero que debemos hacer es conocer su definición. Según el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio *“la desconexión, conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo, durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.”* Por lo general, cuando se termina la jornada de trabajo, siendo esta presencial, el trabajador desconecta del trabajo y lo relacionado con él. Pero en el

teletrabajo, esto no suele ocurrir, ya que se considera que, por el hecho de estar trabajado en casa, el horario es distinto al del resto de compañeros que trabajan de forma presencial.

A continuación, hablaremos de las obligaciones que estos mismos trabajadores tienen:

- Al igual que los trabajadores presenciales, los que trabajan a distancia también tienen que estar sometidos a un sistema de registro horario, para que, a través de esta herramienta, se demuestre que han trabajado un número concreto de horas, eso sí, incluyendo el derecho de la flexibilidad horaria. Pero esto se contempla en las plataformas de registro, a través de la hora de entrada y salida, con la especificación de las horas que se están realizando otras tareas.
- La empresa podrá establecer medidas de vigilancia y control, a los trabajadores a distancia, para así comprobar que cumplen con las obligaciones propias del trabajo que realizan, siempre y cuando se cumplan los derechos de dignidad e intimidad.
- Todo teletrabajador debe cumplir las cláusulas que establezca su contrato laboral.

6. RIESGOS Y SOLUCIONES DE PRL EN EL TELETRABAJO.

En cualquier actividad laboral, ya se realice de forma presencial o a distancia, pueden existir riesgos.

6.1. Riesgos más comunes.

6.1.1. Riesgos de seguridad.

En cuanto a los riesgos de seguridad, son numerosos y se consideran los más comunes en muchos ámbitos. Entre los más comunes podemos encontrar los siguientes:

- Riesgo de incendio: Este riesgo, es muy común y se puede dar por muchas circunstancias. Por ejemplo, el teletrabajador, en su tiempo de descanso puede cocinar y por atender alguna llamada del trabajo o despiste propio, se puede provocar un incendio y por ende daños para él o ella y a su propiedad.
- Riesgo eléctrico: El riesgo eléctrico, se puede producir también por diversos factores cotidianos, como por ejemplo a la hora de utilizar los equipos informáticos, dado que todos ellos están conectados a la red eléctrica, lo que puede producir un contacto directo o indirecto con la electricidad.
- Caídas al mismo nivel: Al igual que en las empresas, debido a la existencia de objetos en zonas de paso, por ejemplo, o cercanas al puesto de trabajo, se pueden producir estas caídas.

-Golpes con objeto inmóvil: En nuestros hogares, existen muebles, con los que, por desgracia, por ejemplo, podemos golpearnos.

-Caídas de objetos: En nuestras casas, al igual que ocurre en fábricas, oficinas etc.... existen objetos colocados en muebles, que pueden caer sobre nosotros, ocasionando daños importantes.

6.1.2. Riesgos higiénicos: derivados de la exposición a agentes contaminantes en el ambiente de trabajo, de la falta de iluminación o de la presencia de ruido o vibraciones, por ello encontramos las siguientes categorías:

o Contaminantes químicos: Este apartado, es uno de los que menos riesgo puede entrañar para la salud y seguridad de cualquier teletrabajador, ya que los productos químicos más comunes, que existen en un hogar son los que se utilizan para la limpieza.

o Contaminantes físicos: aquí encontramos una gran subclasificación de riesgos, siendo los más comunes:

- Ruido: Depende de cada hogar y de cada momento y de cada circunstancia particular.
- Iluminación: También, depende de cada hogar, pero en general, la falta de iluminación o la iluminación insuficiente, provoca que aparezcan otros riesgos, como caídas al mismo nivel, por poner un ejemplo. Para obtener una iluminación correcta, el trabajador deberá situar su lugar de trabajo en frente de una ventana, para así obtener luz natural y evitar la fatiga que produce la luz artificial. Si no fuera posible recurrir a la luz natural, debe de existir iluminación suficiente y adecuada para la tarea a realizar, teniendo en cuenta, lo establecido en la normativa sobre iluminación en el lugar de trabajo, en particular el anexo IV del Real Decreto 486/1997¹⁹, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

6.1.3. Riesgos ergonómicos: Son aquellos que se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y cuando las actividades laborales suponen movimientos, posturas o acciones que pueden producir daños a su salud. Aquí nos encontramos con 2 problemas principales:

¹⁹ BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

- Carga postural: Es el riesgo más común del trabajo en oficinas y despachos, surge del espacio del entorno de trabajo, diseño de la silla y la mesa de trabajo. Es por ello, que en los hogares es más común sufrir contracturas o cualquier daño musculoesquelético, provocado por una falta de calidad en los medios básicos utilizados para trabajar. Así, por ejemplo, la silla de casa, normalmente, no es la adecuada para el trabajo a realizar.
- Condiciones ambientales: tales como iluminación, ruido, excesos de temperatura... esto puede provocar, alteraciones y fatiga visual, trastornos respiratorios y problemas de concentración, nerviosismo e irritabilidad.

6.1.4 Riesgos psicosociales²⁰, que son *“aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”*. En este sentido, los teletrabajadores, debido al aislamiento que sufren, pueden sufrir trastornos como el estrés. Otra situación que se puede dar, es la de la incapacidad para separar la vida privada de la vida profesional que también puede producir estrés.

6.2. Perfil ideal del teletrabajador.

Una vez vistos los riesgos más comunes, que pueden ocasionarse en el teletrabajo, surge la siguiente pregunta ¿todos los trabajadores son aptos para teletrabajar? Pues bien, no todas las personas se adaptan a esta modalidad de trabajo de la misma manera. Por ejemplo, es muy común que, en redes sociales laborales, como por ejemplo LinkedIn, se hagan debates casi diarios sobre el teletrabajo y en estos debates surgen una pluralidad de opiniones. Muchas personas están encantadas, pero a otras les parece óptimo un sistema híbrido de teletrabajo y otras solo prefieren el trabajo presencial. Entonces, lo que hace que una persona prefiera única y exclusivamente el teletrabajo, en definitiva, son una serie de capacidades y aptitudes que hacen que su perfil se ajuste a este tipo de desarrollo laboral. Como rasgos comunes podemos encontrar los siguientes:

- Características intrínsecas al trabajador:

²⁰ **VENEGAS TRESIERRA, C.E., LEYVA POZO, A.C.** *La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social*, 2020, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

- o Autónomo, disciplinado y constante: Si el teletrabajador no tuviera estas cualidades, le resultaría muy tedioso teletrabajar, ya que es vital que el trabajador sepa lo que tiene que hacer, cuando lo tiene que hacer y ser capaz de organizarse por sí mismo.
- o Alto nivel de autoestima y eficiencia: Gracias a ello, el teletrabajador no correrá el riesgo de desmotivarse y será capaz de trabajar al mismo nivel que en la oficina.
- o Capacidad de automotivación: Es fundamental y de gran importancia, que el mismo trabajador sea capaz de generar una motivación por cada tarea que realiza, por cada reunión que tenga programada o por cualquier circunstancia que pueda ocurrir en su día a día. Sin ello, el trabajador, se va a sentir cada vez más frustrado e incómodo con el teletrabajo y su trabajo en general.
- Habilidades profesionales:
 - o Formación y experiencia adecuada para su puesto de trabajo: Muchas empresas, a la hora de asignar el teletrabajo a un trabajador u otro, esperan un tiempo y ven si realmente son capaces de realizar su trabajo sin supervisión.
 - o Capacidad de resolución de problemas: Este es un factor principal para cualquier trabajador, ya no solo para un teletrabajador. Pero para este último es aún más importante, porque no tiene un contacto directo con compañeros, mandos intermedios... con los que poder solucionar los problemas, de una forma consensuada.
 - o Manejo de las TIC: Es fundamental, que el teletrabajador esté muy familiarizado con el uso de herramientas para la gestión y proceso de la información, ya que generalmente el teletrabajo, se realiza, como mínimo, con el uso de un ordenador y en algunos casos con un teléfono móvil.
- Circunstancias personales:
 - o Deseo de trabajar: Parece de sentido común, pero en el teletrabajo no se tiene una supervisión directa, como en el trabajo realizado de forma presencial, y esto puede llevar a que el teletrabajador empiece más tarde a trabajar, desarrolle más descansos o que tarde más en realizar su trabajo.
 - o Que el domicilio sea apto para el teletrabajo: Es decir, que tenga una buena iluminación, cierta tranquilidad y que los enseres de la casa no generen ni despistes, ni supongan un riesgo para el teletrabajador.

o Diferenciación entre responsabilidades personales y profesionales: En el teletrabajo, como ya se ha visto en puntos anteriores, se tiene una mayor flexibilización horaria que en la empresa, pero ello no implica que cualquier condición personal de un teletrabajador haga que realice menos horas o un trabajo de peor calidad, es por ello que se recomienda que el teletrabajador sea capaz de realizar esta diferenciación.

6.3. Incorporación efectiva de la PRL en el teletrabajo.

Como se ha ido comentando a lo largo del trabajo, cualquier trabajador, ya sea a distancia o no, tiene el derecho a una prevención de riesgos laborales adecuada y efectiva, es por ello por lo que se han creado mecanismos que, a pesar de las dificultades propias de teletrabajo, permiten que estos tengan la misma seguridad que los trabajadores que no optan por esta modalidad.

Para la integración efectiva de la PRL en el trabajo, contamos con 2 normas, que son, la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales que, en sincronía con el Real Decreto 39/1997 sobre los servicios de prevención, establece el marco en materia de PRL, que se aplica mediante el plan de prevención de riesgos laborales y los procesos básicos que se incluyen en dichas leyes.

- Plan de prevención: Es el diseño que hace el empresario, de cómo se va a gestionar la prevención. Dicho Plan, tiene que servir a la empresa, para gestionar la PRL, teniendo en cuenta a todos los trabajadores y todas las situaciones que puedan producirse. Por ende, los teletrabajadores, también son incluidos. En cada apartado del Plan de Prevención, se tiene que dar cobertura a los teletrabajadores:

- o Organización preventiva: Ya sea realizada por el empresario o por trabajadores designados, servicio de prevención propio o ajeno o mixto, los teletrabajadores, recibirán la misma atención por parte de la modalidad preventiva, que el resto de los empleados.

- o Procesos de prevención y procedimientos que los desarrollen: En cada uno de estos procesos hay que analizar adecuadamente todas las necesidades de los teletrabajadores o cómo se pueden adaptar en cada proceso.

- o Planificación anual de actividades preventivas: los procesos que se desarrollan en el día a día de la prevención se planifican de manera global para el período de un año. La planificación ha de incluir, además de las actividades a realizar, los plazos de ejecución, los recursos necesarios y las personas responsables, también para los teletrabajadores.

- Verificación: La LPRL, incluye la auditoria legal, cuando una organización dispone de un servicio de prevención propio. En dicha auditoria, se tiene que incluir la aplicación de la PRL de los empleados, en la modalidad de teletrabajo, para así comprobar si la empresa cumple con sus obligaciones de PRL, también respecto a los teletrabajadores.
- Documentación y registros: El art. 23 LPRL, regula la obligación de documentación y registro, con relación a todos los trabajadores, sin excepción
- Procesos de prevención: todos los teletrabajadores, deberán ser tenidos en cuenta para el diseño y aplicación de cada uno de los procesos que puedan afectarles. En dichos procesos, podemos encontrar los siguientes:
 - o Representación, consulta y participación: Estos derechos deben ser aplicados también a los teletrabajadores, sin excepción.
 - o Evaluación de riesgos: En la evaluación de riesgos, hay que tener en cuenta todos los riesgos a los que puedan estar expuestos, tanto los trabajadores presenciales, como los teletrabajadores.
 - o Planificación de la actividad preventiva: Al igual que en el resto de puntos anteriores, se tiene que incluir al trabajador a distancia, en la planificación preventiva.
 - o Formación e información: Todos los teletrabajadores, tienen el mismo derecho a la formación e información, conforme a lo establecido en la normativa preventiva. En este sentido, es aconsejable realizar las formaciones de manera on-line.
 - o Vigilancia de la salud según lo dispuesto en el artículo 22 LPRL y el RSP.

En definitiva, se trata de conseguir una verdadera integración de la prevención de riesgos laborales, para los teletrabajadores, aun sabiendo que es más complicado por las peculiaridades de este tipo de trabajo y sus diferencias con el trabajo presencial.

7. Valoración de encuesta propia “¿El teletrabajo es tan bueno?”

Para la realización de esta encuesta, se ha encuestado a un total de 200 personas que teletrabajan, en distintos puntos geográficos del territorio nacional. A la hora de interpretar los datos, primero se observarán los datos géneros, como por ejemplo medias totales y a continuación se divide entre grupos de edades y sexo, para así obtener un informe analítico más completo.

Empezamos con la primera pregunta del cuestionario, que trata sobre cuanto gusta teletrabajar valorando del 1 al 10 siendo 1 lo mínimo y 10 lo máximo.

Puntúa del 1 al 10 (Siendo 1 lo más bajo y 10 lo más alto) cuánto te gusta teletrabajar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válido	1	7	3,5	3,5	3,5
	2	3	1,5	1,5	5,0
	3	12	6,0	6,0	11,0
	4	5	2,5	2,5	13,5
	5	9	4,5	4,5	18,0
	6	19	9,5	9,5	27,5
	7	32	16,0	16,0	43,5
	8	42	21,0	21,0	64,5
	9	36	18,0	18,0	82,5
	10	35	17,5	17,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

A primera vista, se puede observar que el teletrabajo es una opción muy bien valorada entre los encuestados, ya que, entre la suma total de los porcentajes, el intervalo de valoración 7-10, obtiene más del 50% de las valoraciones. Por lo tanto, podemos deducir que teletrabajar, genera una sensación muy positiva.

Puntúa del 1 al 10 (Siendo 1 lo más bajo y 10 lo más alto) cuánto te gusta teletrabajar.

*** Sexo**

Puntúa del 1 al 10 (Siendo 1 lo más bajo y 10 lo más alto) cuánto te gusta teletrabajar.

Sexo	Media	N	Desv. Desvia- ción
Hombre	7,48	104	2,307
Mujer	7,13	96	2,398
Total	7,31	200	2,352

Como se puede deducir de las respuestas, ambos sexos tienen una media muy similar, lo que significa que, no existe una preferencia por el teletrabajo, en función del sexo de la persona, siendo un poco superior la de los hombres, pero porque al final también han sido más encuestados que las mujeres.

Puntúa del 1 al 10 (Siendo 1 lo más bajo y 10 lo más alto) cuánto te gusta teletrabajar. *

Edad_Recod

Puntúa del 1 al 10 (Siendo 1 lo más bajo y 10 lo más alto) cuánto te gusta teletrabajar.

Edad_Recod	Media	N	Desv. Desviación
16 - 30 años	7,15	108	2,275
31 - 45 años	7,69	64	2,506
46 - +65 años	7,07	28	2,260
Total	7,31	200	2,352

Diferenciando ahora entre edades, las medias siguen siendo muy similares, aunque destaca, por encima, la del rango de edad comprendido entre los 31 a 45 años. Se puede deducir, que esto es así, porque, las personas comprendidas en ese rango de edad, se encuentran en la edad en la que se empieza a formar una familia, y en la que tienes muchas responsabilidades...etc. y por lo tanto necesitas una mayor flexibilidad.

¿Tienes la misma motivación teletrabajando que en tu centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	94	47,0	47,0	47,0
	No	106	53,0	53,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Con la segunda pregunta del cuestionario, que trata sobre la motivación a la hora de teletrabajar, se observa un resultado bastante parejo, entre el sí y el no, siendo el no el que mayor porcentaje ha obtenido. Esto está relacionado con otra pregunta del cuestionario, que versa sobre la productividad. Como se verá más adelante, el teletrabajo se traduce en mayor productividad. Por lo tanto, podemos concluir, que el teletrabajo, genera una mayor motivación y una satisfacción elevada.

Sexo * ¿Posees algún espacio tranquilo para teletrabajar?

Tabla cruzada

		¿Posees algún espacio tranquilo para teletrabajar?		Total	
		Sí	No		
Sexo	Hombre	Recuento	87	17	104
		% dentro de Sexo	83,7%	16,3%	100,0%
	Mujer	Recuento	84	12	96
		% dentro de Sexo	87,5%	12,5%	100,0%
Total		Recuento	171	29	200
		% dentro de Sexo	85,5%	14,5%	100,0%

Con la diferenciación entre sexos, tampoco se obtiene ninguna apreciación clara, ya que los porcentajes son muy parejos, tanto para el sí como para el no, siendo mayor el sí entre las mujeres.

Tabla cruzada

		¿Posees algún espacio tranquilo para teletrabajar?		Total	
		Sí	No		
Edad_Recod	16 - 30 años	Recuento	93	15	108
		% dentro de Edad_Recod	86,1%	13,9%	100,0%
	31 - 45 años	Recuento	53	11	64
		% dentro de Edad_Recod	82,8%	17,2%	100,0%
	46 - +65 años	Recuento	25	3	28
		% dentro de Edad_Recod	89,3%	10,7%	100,0%
Total		Recuento	171	29	200
		% dentro de Edad_Recod	85,5%	14,5%	100,0%

Y para concluir con esta pregunta, vemos la diferenciación entre grupos de edades, que tampoco muestra una gran diferencia entre estas, siendo la mayor entre los síes el rango de edad más elevado.

¿Cómo prefieres trabajar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De forma presencial	30	15,0	15,0	15,0
	Teletrabajo	64	32,0	32,0	47,0
	Sistema mixto	106	53,0	53,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Siguiendo con el análisis, en la pregunta sobre la preferencia del lugar de trabajo, se ve, que, de forma aplastante, los encuestados prefieren el sistema mixto, es decir el sistema en el que durante unos días estás teletrabajando y otros días trabajas de forma presencial. Es, sin duda, el favorito entre los encuestados. Este sistema mixto, produce una gran flexibilización de la vida personal y familiar, sin perder la relación con los compañeros de trabajo, ya que también trabajas de forma presencial. El segundo modo de trabajo elegido, ha sido el teletrabajo de forma 100% remota, que al igual que en el sistema mixto, proporciona una serie de ventajas muy beneficiosas para el trabajador, como ya se ha comentado en este TFG. Es por ello que, las empresas, cada vez más, se deberían centrar en proporcionar modos de trabajo que no sean de la forma tradicional, para así otorgar una mayor conciliación al trabajador y por ende más satisfacción y seguridad a estos.

Tabla cruzada

		¿Cómo prefieres trabajar?				
		De forma pre- sencial	Teletrabajo	Sistema mixto	Total	
Sexo	Hombre	Recuento	16	40	48	104
		% dentro de Sexo	15,4%	38,5%	46,2%	100,0%
		% del total	8,0%	20,0%	24,0%	52,0%
	Mujer	Recuento	14	24	58	96
		% dentro de Sexo	14,6%	25,0%	60,4%	100,0%
		% del total	7,0%	12,0%	29,0%	48,0%
Total	Recuento	30	64	106	200	
	% dentro de Sexo	15,0%	32,0%	53,0%	100,0%	
	% del total	15,0%	32,0%	53,0%	100,0%	

En esta pregunta, viendo los resultados obtenidos entre hombres y mujeres, se pueden apreciar varias cosas, la primera es la similitud entre ambos sexos, en relación al trabajo presencial, que no ha sido muy bien valorado. Los hombres, tienen una mayor predisposición para teletrabajar, que las mujeres. Sin embargo, ocurre lo contrario con el sistema mixto, que, siendo el favorito de ambos sexos, las mujeres lo prefieren más.

Tabla cruzada

		¿Cómo prefieres trabajar?				
		De forma pre- sencial	Teletrabajo	Sistema mixto	Total	
Edad_Recod	16 - 30 años	Recuento	16	29	63	108
		% dentro de Edad_Recod	14,8%	26,9%	58,3%	100,0%
		% del total	8,0%	14,5%	31,5%	54,0%
	31 - 45 años	Recuento	8	26	30	64
		% dentro de Edad_Recod	12,5%	40,6%	46,9%	100,0%
		% del total	4,0%	13,0%	15,0%	32,0%
	46 - +65 años	Recuento	6	9	13	28
		% dentro de Edad_Recod	21,4%	32,1%	46,4%	100,0%
		% del total	3,0%	4,5%	6,5%	14,0%
Total	Recuento	30	64	106	200	
	% dentro de Edad_Recod	15,0%	32,0%	53,0%	100,0%	
	% del total	15,0%	32,0%	53,0%	100,0%	

Observando ahora los grupos de edad, se pueden concluir las siguientes hipótesis. El grupo de edad que prefiere el sistema mixto, en comparación de los otros dos, es el primer grupo, seguido del grupo de edad más longevo. El grupo que prefiere teletrabajar, es el grupo de edades comprendidas entre 31 y 45 años, y ello, por las causas anteriormente mencionadas.

Cuando estás teletrabajando, ¿Cómo es la relación con tu equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válido	Mejor que de forma presen- cial	25	12,5	12,5	12,5
	Igual que de forma presen- cial	99	49,5	49,5	62,0
	Peor que de forma presen- cial	76	38,0	38,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Para comprobar, cómo afecta el teletrabajo a las relaciones personales con los compañeros, se ha preguntado cómo es la relación con dichas personas cuando se teletrabaja. Sinceramente, me ha sorprendido que el valor más alto sea, que la relación es igual, que cuando se trabaja de forma presencial, llegando casi al 50% de las valoraciones. Antes de conocer los resultados, confieso que pensé, de forma errónea, que las relaciones iban a ser

peores, ya que como se ha visto en una pregunta anterior, es una de las desventajas más notorias. Dicha hipótesis se coteja, medianamente con el 38% de esta pregunta. Por sacar una conclusión de la muestra que vemos, podemos concluir que en general, el teletrabajo no ha afectado a los teletrabajadores en la relación con sus compañeros, o al menos a la mayoría de ellos. Pero, por otra parte, en otra muestra vemos que el teletrabajo sí que ha afectado de forma negativa a esas relaciones. Un porcentaje, más reducido, considera que sus relaciones han mejorado. Sería aconsejable que las empresas que proporcionen teletrabajo revisen cómo afecta a las relaciones personales y profesionales, ya que producen efectos negativos y positivos en la salud de estos.

Tabla cruzada

Quando estás teletrabajando, ¿Cómo es la relación con tu equipo de trabajo?

Mejor que de forma presencial Igual que de forma presencial Peor que de forma presencial Total

Sexo	Hombre	Recuento	13	47	44	104
		% dentro de Sexo	12,5%	45,2%	42,3%	100,0%
		% del total	6,5%	23,5%	22,0%	52,0%
Mujer	Recuento	12	52	32	96	
	% dentro de Sexo	12,5%	54,2%	33,3%	100,0%	
	% del total	6,0%	26,0%	16,0%	48,0%	
Total	Recuento	25	99	76	200	
	% dentro de Sexo	12,5%	49,5%	38,0%	100,0%	
	% del total	12,5%	49,5%	38,0%	100,0%	

En la segregación por sexo, no encontramos resultados destacables con los datos generales. lo más notorio resulta que las mujeres mantienen las relaciones de manera similar respecto a los hombres y también que las relaciones han empeorado menos que las de los hombres.

Tabla cruzada

		Cuando estás teletrabajando, ¿Cómo es la relación con tu equipo de trabajo?				
		Mejor que de forma pre-sencial	Igual que de forma pre-sencial	Peor que de forma pre-sencial	Total	
Edad_Recod	16 - 30 años	Recuento	16	48	44	108
		% dentro de Edad_Recod	14,8%	44,4%	40,7%	100,0%
		% del total	8,0%	24,0%	22,0%	54,0%
	31 - 45 años	Recuento	6	33	25	64
		% dentro de Edad_Recod	9,4%	51,6%	39,1%	100,0%
		% del total	3,0%	16,5%	12,5%	32,0%
	46 - +65 años	Recuento	3	18	7	28
		% dentro de Edad_Recod	10,7%	64,3%	25,0%	100,0%
		% del total	1,5%	9,0%	3,5%	14,0%
Total	Recuento	25	99	76	200	
	% dentro de Edad_Recod	12,5%	49,5%	38,0%	100,0%	
	% del total	12,5%	49,5%	38,0%	100,0%	

Viendo ahora, las diferencias entre grupos de edades siguen el promedio general, pero el tercer grupo de edad mantiene las relaciones iguales teletrabajando, por encima de los otros dos. Esto se puede deber a la cantidad de años trabajados y a una mayor relación en el tiempo con sus compañeros. A los que más les ha afectado el teletrabajo, en cuanto a sus relaciones, es al grupo de edad más joven, que se puede deber, por todo lo contrario que los anteriores, a la poca relación o a una relación más corta en el tiempo, y a que por los medios de comunicación, como por ejemplo un chat on-line, es más sencillo malinterpretar los mensajes, en el caso de que no exista una confianza con la otra persona.

¿Consideras que tienes los equipos informáticos adecuados para teletrabajar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	143	71,5	71,5	71,5
	No	57	28,5	28,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En este apartado el sí es contundente, lo que nos muestra que las empresas si tienen medios suficientes y de calidad, para que sus teletrabajadores desarrollen su actividad de forma eficiente y segura.

Tabla cruzada

		¿Consideras que tienes los equipos informáticos adecuados para teletrabajar?			
		Sí	No	Total	
Sexo	Hombre	Recuento	82	22	104
		% dentro de Sexo	78,8%	21,2%	100,0%
		% del total	41,0%	11,0%	52,0%
	Mujer	Recuento	61	35	96
		% dentro de Sexo	63,5%	36,5%	100,0%
		% del total	30,5%	17,5%	48,0%
Total	Recuento	143	57	200	
	% dentro de Sexo	71,5%	28,5%	100,0%	
	% del total	71,5%	28,5%	100,0%	

Cosa contraria ocurre con los sexos. Se aprecia que los hombres han recibido equipos mejores que las mujeres para teletrabajar. Resulta muy chocante, que exista una segregación tan clara en este aspecto y muestra una discriminación hacia las mujeres.

Tabla cruzada

		¿Consideras que tienes los equipos informáticos adecuados para teletrabajar?			
		Sí	No	Total	
Edad_Recod	16 - 30 años	Recuento	71	37	108
		% dentro de Edad_Recod	65,7%	34,3%	100,0%
		% del total	35,5%	18,5%	54,0%
	31 - 45 años	Recuento	52	12	64
		% dentro de Edad_Recod	81,3%	18,8%	100,0%
		% del total	26,0%	6,0%	32,0%
	46 - +65 años	Recuento	20	8	28
		% dentro de Edad_Recod	71,4%	28,6%	100,0%
		% del total	10,0%	4,0%	14,0%
Total	Recuento	143	57	200	
	% dentro de Edad_Recod	71,5%	28,5%	100,0%	
	% del total	71,5%	28,5%	100,0%	

Con los grupos de edad, sucede algo similar que, con los sexos, los más jóvenes reciben equipos peores o están menos acostumbrados a utilizarlos fuera del ámbito empresarial, que el resto de los grupos de edades.

¿Has tenido algún accidente mientras estabas teletrabajando?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válido	Sí	9	4,5	4,5	4,5
	No	191	95,5	95,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En esta pregunta, no se diferenciará entre grupos de edad ni sexo, ya que el porcentaje positivo es muy escaso, aun así, 9 personas han tenido un accidente teletrabajando, cosa que no debería ocurrir.

Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿Tuviste una actuación correcta por parte de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válido	Sí	7	3,5	77,8	77,8
	No	2	1,0	22,2	100,0
	Total	9	4,5	100,0	
Perdidos	Sistema	191	95,5		
Total		200	100,0		

Como se puede apreciar, un 22% de los que tuvieron un accidente, no obtuvieron una buena respuesta por parte de la empresa, lo cual denota que existen empresas que no siguen el manual de prevención de riesgos para el teletrabajo. Aunque el balance es muy positivo, resulta curioso, que algún trabajador no reciba una correcta atención, ante un accidente.

¿Consideras que la empresa te ha proporcionado la suficiente información a la hora de teletrabajar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válido	Sí	132	66,0	66,3	66,3
	No	67	33,5	33,7	100,0
	Total	199	99,5	100,0	

Perdidos	Sistema	1	,5		
Total		200	100,0		

Con la pregunta siguiente, vemos que las empresas si se preocupan por garantizar una información suficiente a sus trabajadores respecto del teletrabajo, o al menos en su mayoría, ya que un 33% de los encuestados considera que no ha sido suficiente.

Tabla cruzada

		¿Consideras que la empresa te ha proporcionado la suficiente información a la hora de teletrabajar?		Total	
		Sí	No		
Sexo	Hombre	Recuento	75	29	104
		% dentro de Sexo	72,1%	27,9%	100,0%
		% del total	37,7%	14,6%	52,3%
	Mujer	Recuento	57	38	95
		% dentro de Sexo	60,0%	40,0%	100,0%
		% del total	28,6%	19,1%	47,7%
Total	Recuento	132	67	199	
	% dentro de Sexo	66,3%	33,7%	100,0%	
	% del total	66,3%	33,7%	100,0%	

Diferenciando entre sexos, vemos que también existe cierta discriminación hacia la mujer, ya que las mujeres han recibido menos información que los hombres, por una diferencia de 12 puntos porcentuales. Esto puede generar un sentimiento de inquietud por parte de las mujeres, a la hora de empezar a teletrabajar.

Tabla cruzada

		¿Consideras que la empresa te ha proporcionado la suficiente información a la hora de teletrabajar?		Total	
		Sí	No		
Edad_Recod	16 – 30 años	Recuento	68	39	107
		% dentro de Edad_Recod	63,6%	36,4%	100,0%
		% del total	34,2%	19,6%	53,8%
	31 – 45 años	Recuento	48	16	64
		% dentro de Edad_Recod	75,0%	25,0%	100,0%
		% del total	24,1%	8,0%	32,2%
	Recuento	16	12	28	

	46 - +65 años	% dentro de Edad_Recod	57,1%	42,9%	100,0%
		% del total	8,0%	6,0%	14,1%
Total		Recuento	132	67	199
		% dentro de Edad_Recod	66,3%	33,7%	100,0%
		% del total	66,3%	33,7%	100,0%

Existe la misma tendencia discriminatoria respecto a los grupos de edad, donde los más jóvenes reciben menos información que el resto de los grupos, ya sea por falta de interés de estos o porque la empresa no considera importante informarles de todo lo que conlleva el teletrabajar.

Dígame dónde consideras que hay mayor seguridad para la salud.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En la empresa	59	29,5	29,5	29,5
	En el teletrabajo	141	70,5	70,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En esta pregunta, tampoco se hará ninguna distinción entre grupos, ya que todas las segregaciones que se han ido realizando demuestran lo mismo que en los datos generales, dicho esto, se observa que la gran mayoría de los encuestados considera que el teletrabajo es más seguro que trabajar en la empresa, esto se puede deber a diversos factores, tales como no tener que utilizar transporte, mayores horas de sueño o una mayor confianza con el entorno en el que se trabaja.

¿Existe un plan de prevención de riesgos laborales para tu casa cuando trabajas a distancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	61	30,5	30,5	30,5
	No	139	69,5	69,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Aquí podemos observar una falta de concienciación con el teletrabajo por parte de las empresas, como se vio en un apartado anterior, no es tarea sencilla realizar un plan de PRL para

un hogar, ya que, para acceder a él, se necesita permiso del trabajador, entre otras cosas. Pero, aun así, el porcentaje considero que es muy elevado y por tanto supone un riesgo para el día a día de los trabajadores a distancia, aunque estos consideren que es más seguro que en la empresa. A lo que me refiero, es que el 70% de los encuestados podría sufrir un accidente o estar expuestos a riesgos sin esperarlo.

Tabla cruzada

		¿Existe un plan de prevención de riesgos laborales para tu casa cuando trabajas a distancia?			
		Sí	No	Total	
Sexo	Hombre	Recuento	40	64	104
		% dentro de Sexo	38,5%	61,5%	100,0%
		% del total	20,0%	32,0%	52,0%
	Mujer	Recuento	21	75	96
		% dentro de Sexo	21,9%	78,1%	100,0%
		% del total	10,5%	37,5%	48,0%
Total	Recuento	61	139	200	
	% dentro de Sexo	30,5%	69,5%	100,0%	
	% del total	30,5%	69,5%	100,0%	

Llegando a la diferenciación entre sexos, se mantiene la tendencia, en la que los hombres obtienen un resultado más favorable que las mujeres. Aunque ambos sexos obtienen un resultado bajo, el de las mujeres es muy inferior al de los hombres, lo que supone que ellas están expuestas a una mayor incertidumbre, a la hora de saber qué riesgos las rodean cuando teletrabajan en su hogar.

Tabla cruzada

		¿Existe un plan de prevención de riesgos laborales para tu casa cuando trabajas a distancia?			
		Sí	No	Total	
Edad_Recod	16 - 30 años	Recuento	36	72	108
		% dentro de Edad_Recod	33,3%	66,7%	100,0%
		% del total	18,0%	36,0%	54,0%
	31 - 45 años	Recuento	20	44	64
		% dentro de Edad_Recod	31,3%	68,8%	100,0%
		% del total	10,0%	22,0%	32,0%

46 - +65 años	Recuento	5	23	28
	% dentro de Edad_Recod	17,9%	82,1%	100,0%
	% del total	2,5%	11,5%	14,0%
Total	Recuento	61	139	200
	% dentro de Edad_Recod	30,5%	69,5%	100,0%
	% del total	30,5%	69,5%	100,0%

Continuando con los grupos de edad, se aprecia que el que menor porcentaje tiene es el grupo de mayor edad. Resulta chocante, que las personas con mayor edad, tengan menos planes de prevención para su hogar, ya que al igual que el resto de los grupos puede tener un accidente, pero con consecuencias, posiblemente, más lesivas. Sería muy aconsejable vigilar el estado de salud y los riesgos a que están expuestos, todos los trabajadores, por supuesto, pero con un mayor énfasis en los mayores, para que puedan trabajar de forma segura.

¿Conoces tus obligaciones como teletrabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válido	Sí	119	59,5	59,5	59,5
	No	81	40,5	40,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Antes de saber los resultados de esta pregunta, yo esperaba que los teletrabajadores tuvieran un mayor conocimiento, de sus obligaciones. Aun así, el balance es positivo. Esta pregunta entra en conflicto con la de que la empresa proporcione la información suficiente, en la que se obtuvo un porcentaje más elevado.

Tabla cruzada

		¿Conoces tus obligaciones como teletrabajador?			
		Sí	No	Total	
Sexo	Hombre	Recuento	67	37	104
		% dentro de Sexo	64,4%	35,6%	100,0%
		% del total	33,5%	18,5%	52,0%
Mujer	Mujer	Recuento	52	44	96
		% dentro de Sexo	54,2%	45,8%	100,0%
		% del total	26,0%	22,0%	48,0%
Total	Total	Recuento	119	81	200
		% dentro de Sexo	59,5%	40,5%	100,0%
		% del total	59,5%	40,5%	100,0%

Diferenciando entre sexos, se observa que las mujeres conocen menos sus obligaciones respecto a los hombres, lo cual sigue confirmando la discriminación que se ha ido viendo hasta ahora.

Tabla cruzada

		¿Conoces tus obligaciones como teletrabajador?		Total	
		Sí	No		
Edad_Recod	16 - 30 años	Recuento	64	44	108
		% dentro de Edad_Recod	59,3%	40,7%	100,0%
		% del total	32,0%	22,0%	54,0%
	31 - 45 años	Recuento	39	25	64
		% dentro de Edad_Recod	60,9%	39,1%	100,0%
		% del total	19,5%	12,5%	32,0%
	46 - +65 años	Recuento	16	12	28
		% dentro de Edad_Recod	57,1%	42,9%	100,0%
		% del total	8,0%	6,0%	14,0%
Total	Recuento	119	81	200	
	% dentro de Edad_Recod	59,5%	40,5%	100,0%	
	% del total	59,5%	40,5%	100,0%	

Dentro de los grupos de edad, no se observa una diferencia concreta entre grupos, lo que se observa, es que el grupo de mayor edad es el que menos conoce sus obligaciones, siendo, no obstante, muy similar al resto de grupos. Todo esto nos indica, que muchos de los trabajadores a distancia, están correctamente informados de sus obligaciones laborales.

¿Y tus derechos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	107	53,5	53,5	53,5
	No	93	46,5	46,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Esta pregunta, está relacionada con la anterior. El balance general es positivo, pero al igual que antes no de una forma muy positiva, ya que el porcentaje que diferencia las opciones es menor del 10%. Esto nos quiere indicar que una pequeña mayoría si esta correctamente informada, pero que aun así existen muchos trabajadores que no han sido informados correctamente.

Tabla cruzada

			¿Y tus derechos?		Total
			Sí	No	
Sexo	Hombre	Recuento	64	40	104
		% dentro de Sexo	61,5%	38,5%	100,0%
		% del total	32,0%	20,0%	52,0%
	Mujer	Recuento	43	53	96
		% dentro de Sexo	44,8%	55,2%	100,0%
		% del total	21,5%	26,5%	48,0%
Total	Recuento	107	93	200	
	% dentro de Sexo	53,5%	46,5%	100,0%	
	% del total	53,5%	46,5%	100,0%	

Viendo la diferencia entre hombres y mujeres sigue existiendo una diferencia notoria entre estos, el porcentaje de los hombres es bastante superior al de las mujeres, lo cual nos quiere decir que las empresas informan más a los hombres o que las mujeres muestran menos interés a la hora de conocer sus derechos para con el teletrabajo.

Tabla cruzada

			¿Y tus derechos?		Total
			Sí	No	
Edad_Recod	16 - 30 años	Recuento	54	54	108
		% dentro de Edad_Recod	50,0%	50,0%	100,0%
		% del total	27,0%	27,0%	54,0%
	31 - 45 años	Recuento	37	27	64
		% dentro de Edad_Recod	57,8%	42,2%	100,0%
		% del total	18,5%	13,5%	32,0%
	46 - +65 años	Recuento	16	12	28
		% dentro de Edad_Recod	57,1%	42,9%	100,0%
		% del total	8,0%	6,0%	14,0%
Total	Recuento	107	93	200	
	% dentro de Edad_Recod	53,5%	46,5%	100,0%	
	% del total	53,5%	46,5%	100,0%	

En cuanto al grupo de edad más joven resulta interesante comprobar que es el peor informado de todos los grupos, lo cual nos dice, al igual que con las mujeres, que no se les ha informado correctamente o que no buscan la información necesaria en cuanto a sus derechos.

¿Cómo consideras que es tu productividad cuando trabajas a distancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válido	Más alta que en el centro de trabajo	83	41,5	41,5	41,5
	Igual que en centro de trabajo	75	37,5	37,5	79,0
	Más baja que en el centro de trabajo	42	21,0	21,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En cuanto a la productividad, se deduce que el teletrabajo favorece a que sea mayor por una diferencia importante. La que continua, es que la productividad es igual, lo cual nos indica que el teletrabajo es un factor para proporcionarse a los trabajadores, ya que la productividad es más probable que aumente o al contrario sea igual que en la empresa. Como se ha realizado ya en otras tablas, en esta ocurre lo mismo, no se aprecia una diferencia lo suficientemente fuerte como para ser comentada relativa al sexo y a la edad.

¿Existe control empresarial mientras estás teletrabajando?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válido	Sí	114	57,0	57,0	57,0
	No	86	43,0	43,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En lo relativo al control empresarial, se ve que las empresas abogan por seguir con un control empresarial, cosa que por otra parte es normal, pero viendo que la productividad aumente o es muy similar, dicho control tampoco puede ser exactamente igual que en la empresa.

Tabla cruzada

		¿Existe control empresarial mientras estás teletrabajando?		Total	
		Sí	No		
Sexo	Hombre	Recuento	62	42	104
		% dentro de Sexo	59,6%	40,4%	100,0%
		% del total	31,0%	21,0%	52,0%
	Mujer	Recuento	52	44	96
		% dentro de Sexo	54,2%	45,8%	100,0%
		% del total	26,0%	22,0%	48,0%
Total		Recuento	114	86	200

% dentro de Sexo	57,0%	43,0%	100,0%
% del total	57,0%	43,0%	100,0%

En cuanto a los sexos, apenas existe una diferencia, los hombres tienen un control mayor que las mujeres, pero es una diferencia menor, por lo tanto, concluimos que existe un control empresarial tanto para hombres como para mujeres.

Tabla cruzada

		¿Existe control empresarial mientras estás teletrabajando?		Total	
		Sí	No		
Edad_Recod	16 - 30 años	Recuento	60	48	108
		% dentro de Edad_Recod	55,6%	44,4%	100,0%
		% del total	30,0%	24,0%	54,0%
	31 - 45 años	Recuento	37	27	64
		% dentro de Edad_Recod	57,8%	42,2%	100,0%
		% del total	18,5%	13,5%	32,0%
	46 - +65 años	Recuento	17	11	28
		% dentro de Edad_Recod	60,7%	39,3%	100,0%
		% del total	8,5%	5,5%	14,0%
Total	Recuento	114	86	200	
	% dentro de Edad_Recod	57,0%	43,0%	100,0%	
	% del total	57,0%	43,0%	100,0%	

En cuanto a los grupos de edad, los que mayor vigilancia tienen son los de mayor edad, esto puede ser por el uso de dichos equipos informáticos y que la empresa vela por su uso correcto. Como se puede observar, se ve una pequeña evolución del control empresarial, cuando más mayor se es. Como hemos dicho antes, los más jóvenes tienen una predisposición superior, a utilizar las nuevas tecnologías, ya sea en la vida personal o en la vida profesional.

Para terminar, dígame por qué razón empezaste a teletrabajar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Por el Covid-19	142	71,0	71,0	71,0
	Exístia un sistema de teletrabajo previo a la incorporación	40	20,0	20,0	91,0
	Acuerdo con la empresa	18	9,0	9,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Para concluir con la encuesta, se preguntó la razón por la que se empezó a teletrabajar. Como predije a la hora de hacer la encuesta, el teletrabajo vino en su mayoría por la pandemia mundial, que ha hecho actualizarse a muchas empresas de distintos sectores. Además, en muchas empresas en las que ya existía el teletrabajo, los nuevos trabajadores han entrado por el sistema de teletrabajo ya existente en la empresa. Por último, en empresas que no optaban de forma constante por el teletrabajo, pocos trabajadores han firmado un acuerdo con la empresa para teletrabajar.

8. CONCLUSIONES

Como se ha podido observar a lo largo de este TFG, el teletrabajo sigue aumentando. Pero, quedan muchos aspectos por desarrollar y por mejorar. Así, por ejemplo, hoy en día, no existe una definición que sea capaz de abarcar este concepto tan grande, que es el teletrabajo. Es una modalidad de trabajo que irá madurando con los años.

En cuanto a las ventajas y desventajas del teletrabajo, resulta muy curioso, cómo esta nueva forma de trabajar tiene beneficios tanto para la empresa como para el trabajador e incluso para el medio ambiente, pero, por otro lado, tiene ciertos efectos negativos. Sin embargo, considero, que las ventajas sobrepasan todo efecto negativo del teletrabajo, ya que aparte de ser más numerosas, sus efectos para la salud también son superiores.

En cuanto a la regulación, puedo decir que la legislación actual, tanto internacional como nacional, deja mucho que desear, ya que aspectos muy relevantes para la vida y la salud de los trabajadores no son considerados, y ni siquiera mencionados. Tampoco, mejoran la situa-

ción, los pronunciamientos judiciales existentes, que además de ser escasos, tampoco se centran en accidentes producidos en lugares que no sean el centro de trabajo habitual. Es por ello que, considero que se necesita una reforma legislativa del teletrabajo de forma urgente.

Sin embargo, sucede una cosa totalmente distinta, cuando hablamos del contenido del acuerdo entre empresario y trabajador, cuando este último, empieza a trabajar a distancia. Si en dicho acuerdo, se introducen, como debiera ser, condiciones favorables para los teletrabajadores, produciría mucha seguridad a ambas partes. Si esto lo unimos a una adecuada evaluación de riesgos y planificación preventiva, aumentarían tanto la motivación, como la seguridad del teletrabajador.

Por lo que respecta a las obligaciones del trabajador, que son muy similares a las obligaciones que tiene en la empresa, salvo, en el cuidado de los enseres que la empresa le proporcione, existe un derecho irrevocable, para los trabajadores a distancia, que es el derecho a la desconexión digital, el cual si se cumple garantiza que el trabajador no tiene que recibir y contestar mensajes del ámbito laboral, fuera de su horario de trabajo, cosa que considero fundamental para garantizar una salud mental apropiada.

Entrando ya en el punto fundamental del TFG, que trata sobre la PRL, en cuanto a los riesgos a los que puede estar expuesto el teletrabajador, he de decir, que existe un menor riesgo de accidente laboral si trabajas en tu vivienda, que, en una oficina, empezando por el tema de desplazamientos, cosa que teletrabajando, normalmente no es necesario. También influyen las horas de sueño, que en teletrabajo son mayores ya que no es necesario madrugar para acudir al centro de trabajo. Con el resto de los riesgos, es verdad que hay riesgos que se pueden acentuar más, como por ejemplo sentirse excluido socialmente, por no tener compañeros al lado, como ocurre de forma presencial. Pero, aun así, con todos los riesgos que se han comentado a lo largo del TFG, considero de mayor seguridad el teletrabajo, ya que la exposición a todos ellos es menos en un hogar promedio.

9. LEGISLACIÓN

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- 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. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020

10. BIBLIOGRAFIA

AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Regulación del teletrabajo en la Europa post-COVID-19, 2022

<https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. *Directiva 2019/1152 y “derecho al rechazo”: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena*, noviembre 2019,

<https://ignasibeltran.com/2019/11/11/directiva-2019-1152-y-derecho-al-rechazo-los-riders-glovers-son-trabajadores-por-cuenta-ajena/>

DI MARTINO, V y WIRTH, L. *Teletrabajo un nuevo modo de trabajo y de vida*, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 109, núm. 4, 1990, pp. 469-498

GAETA, L. “Teletrabajo y Derecho: La experiencia italiana”, *DL*, núm. 49, 1996-II.

GONZALEZ MOLINA, M.D. y LOPEZ AHUMADA, J.E. (1999) “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”: *X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, 2000, pp. 911-938

LEMESLE, R y MAROT, J-C. “*Le télétravail*” *Communication. Information Médias Théories* Année 1995, 16-2 pp. 222-224

NILLES, J: *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, *Jala Internacional*, California, 1973.

OIT. *Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente (PIACT)*, Trabajo a Distancia, Madrid, Edición Española publicada en 1992, pág. 9.

RAE. *Teletrabajo* <https://dle.rae.es/teletrabajo>

THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, 2001, p. 8,

URÍA MENENDEZ. *Derecho laboral. Novedades legislativas y jurisprudenciales*, agosto 2019 <https://www.uria.com/documentos/circulares/1109/documento/8747/195-agosto.html?id=8747>

VENEGAS TRESIERRA, C.E., LEYVA POZO, A.C. *La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social*, 2020, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.