



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de personal y práctica
laboral.

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso académico 2021/2022

EL TELETRABAJO: UN NUEVO RETO PARA
LAS EMPRESAS Y LA IMPORTANCIA DE
ADAPTACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES

*TELEWORKING: A NEW CHALLENGE FOR
COMPANIES AND THE IMPORTANCE OF
ADAPTING THE PREVENTION OF
OCCUPATIONAL HAZARDS*

Realizado por la alumna D^a. Sandra Rodríguez Díez.

Tutorizado por la profesora D^a. Henar Álvarez Cuesta.

ÍNDICE

I. RESUMEN/ABSTRACT.....	2
II. OBJETIVOS	3
III. METODOLOGÍA.....	4
IV. EL TELETRABAJO.....	6
1. INTRODUCCIÓN AL TELETRABAJO.....	6
2. PRINCIPALES VENTAJAS Y DESVENTAJAS.....	15
3. DERECHOS BÁSICOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	18
4. CONDICIONES LABORALES DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.....	21
V. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.....	24
1. RIESGOS LABORALES.....	25
2. GESTIÓN PREVENTIVA EN EL TELETRABAJO.....	34
2.1. Evaluación de riesgos.....	34
2.2. Plan de prevención de riesgos laborales.....	36
2.3. Medidas preventivas y de protección. Diseño ergonómico del puesto de trabajo	37
2.4. Formación e información.....	40
2.5. Vigilancia de la salud.....	40
3. REPRESENTACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.....	41
4. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS.....	44
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	47

I. RESUMEN/ABSTRACT

Resumen. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han evolucionado paulatinamente, teniendo una importante repercusión en el ámbito laboral ya que han facilitado la realización de tareas pues, sean estas las que sean, siempre requerirán cierta información para realizarlas, un determinado proceso de datos y a menudo también la comunicación con otras personas.

Esto ha inducido a los profesionales a cambiar su manera de trabajar, permitiéndoles trabajar desde su hogar o sitios remotos, a través de tecnologías que permiten el desempeño de sus tareas, el comúnmente conocido como, teletrabajo.

El Trabajo de Fin de Máster que a continuación se expone muestra una visión de los aspectos más destacados del teletrabajo, referidos a su conceptualización, una perspectiva genérica de sus aspectos más importantes, incluido en lo relativo a la prevención de riesgos laborales o al impacto que ha tenido la actual pandemia del COVID-19 sobre esta peculiar modalidad de trabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, evaluación de riesgos, plan de prevención, medidas preventivas, COVID-19.

Abstract. Information and communication technologies (ICT) have gradually evolved, having a significant impact on the workplace as they have facilitated the performance of tasks because, whatever they are, they will always require certain information to perform them, a certain data process and often also communication with other people.

This has induced professionals to change their way of working, allowing them to work from home or remote sites, through technologies that allow the performance of their tasks, commonly known as teleworking.

The Master's Thesis presented below shows a vision of the most important aspects of teleworking, referring to its conceptualization, a generic perspective of its most important aspects, including the prevention of occupational hazards or the impact that the current pandemic of COVID-19 has had on this peculiar way of working.

Keywords: Telework, risk assessment, prevention plan, preventive measures, COVID-19.

II. OBJETIVOS

El término “teletrabajo” se ha popularizado durante los últimos años, pero, ¿conocemos realmente su significado?, ¿sabemos la importancia del papel que juega el sistema de prevención de riesgos laborales para estos trabajadores?.

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Máster es conocer el impacto de las TIC sobre aspectos determinantes de nuestra vida, en especial, la repercusión que tiene en el ámbito laboral, que ha desencadenado una nueva modalidad de trabajo, el comúnmente conocido como teletrabajo.

Desde esta perspectiva, la continua incorporación de la tecnología en el mundo laboral ha permitido su evolución y ha modificado la forma de su desempeño. A esto hay que añadir que esta nueva modalidad, al desempeñarse incluso en el domicilio de los trabajadores ha repercutido de forma negativa sobre su salud, al verse dificultado también el derecho a la desconexión digital y al descanso.

Por lo tanto, el objetivo principal de este trabajo es ofrecer una perspectiva general del teletrabajo, estudiando conceptos básicos del mismo, así como sus características y su regulación normativa, teniendo en cuenta en todo caso, la evolución que ha sufrido en estos últimos años debido al impacto de la pandemia del COVID-19.

En este complejo escenario, el teletrabajo se ha convertido en la dominante solución para mitigar el impacto del coronavirus tanto en el bienestar de la sociedad de la sociedad como en la actividad de los negocios, pasando de ser un privilegio a una necesidad¹, y es que, aunque el teletrabajo ya existía antes de la pandemia, su irrupción e implementación a gran escala ha supuesto un cambio en el paradigma laboral convirtiéndose en la principal tabla de salvación al que se ha aferrado el 80% de las empresas españolas para salvar su capital y los puestos de trabajo².

Por otro lado, el continuo incremento del número de trabajadores que integra el teletrabajo hace que sea de vital importancia conocer cómo se conforma su sistema preventivo y si están o no, correctamente salvaguardados los derechos e intereses de la

¹ CAMACHO SOLÍS, J.I.: “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32, 2021, pág. 130.

² VALENZUELA GARCÍA, H.: “Teletrabajo y ampliación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española”, *Revista Andaluza de Antropología*, núm. 19, 2020, pág. 1.

masa trabajadora de los riesgos que se derivan de esta nueva modalidad de trabajo, pues, las peculiaridades del trabajo a distancia obligan a determinadas modulaciones de la normativa sobre salud laboral para que quién realice este tipo de trabajo tenga el mismo nivel de protección en materia de salud laboral que el que tendría si lo realizase presencial³.

En conexión con lo expuesto, los objetivos específicos de este trabajo se pueden resumir de la siguiente forma:

1. Conocer en qué consiste el teletrabajo, cuáles son sus características, sus aspectos más destacables y qué legislación le es de aplicación, así como mostrar la evolución histórica del mismo.
2. Conocer los aspectos más importantes en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.
3. Conocer alguno de los riesgos más frecuentes a los que se ven expuestos dichos trabajadores.
4. Conocer algunas de las medidas preventivas para hacer frente a los riesgos anteriormente mencionados.

III. METODOLOGÍA

El presente trabajo consiste en un estudio que describe por un lado, en qué consiste el teletrabajo, y por otro lado, un enfoque hacia la prevención de riesgos laborales de esta peculiar modalidad laboral.

Para dar cumplimiento a este enfoque plural, se ha abordado de la siguiente forma:

1.- La búsqueda concreta del concepto del teletrabajo, así como algunas de las principales normas vigentes que resultan de aplicación: dicha labor de gran complejidad ya que se trata de una modalidad laboral cuya incorporación es relativamente reciente, así como el interés que ha suscitado y la múltiple y dispersa normativa, que en muchas ocasiones no permite limitar claramente el concepto del teletrabajo ni cuáles son los principales caracteres que lo delimitan.

³ LOUSADA ARONCHENA, J.F.: “Prevención de riesgos en el trabajo a distancia”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 14, 2021, pág. 8.

2.- El estudio de dicha modalidad laboral se ha tratado de complementar, en buena medida, por lo establecido en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, principalmente tratándose de investigar cuáles son los riesgos laborales más comunes y cuáles pueden ser algunas de sus posibles medidas preventivas, sin olvidar, en ningún caso, dar a conocer los derechos y deberes básicos de las personas trabajadoras en dicha materia.

Para tratar de desarrollar en el trabajo lo mencionado, se han seguido las siguientes fases:

Primero. Selección del tema a tratar. La determinación se ha basado fundamentalmente en el interés propio hacia el ámbito de la prevención de riesgos laborales, fundamentalmente por la evolución que ha sufrido a lo largo del tiempo y por la importancia que posee en los diferentes sectores de actividad, a lo que cabe añadir la elección del teletrabajo, por tratarse de una modalidad laboral novedosa y reciente que debe de abordarse desde dicho enfoque preventivo.

Segundo. Establecimiento de una estructura inicial para el trabajo. Una vez realizada la elección del tema, así como de la tutora encargada de guiar el estudio, fue planteada de forma conjunta un guión de referencia acerca de los principales asuntos que era necesario tratar y cuyo contenido fue adaptándose continuamente conforme se iba realizando la labor de investigación.

Tercero. Recopilación de materiales e instrumentos para su desarrollo, principalmente a través de manuales de texto, revistas jurídicas y otros elementos complementarios (trípticos informativos, estudios en materia de prevención de riesgos laborales, notas técnicas preventivas, etc.) que han permitido conseguir los objetivos inicialmente mencionados.

Cuarto. Desarrollo del tema conforme al planteamiento inicial, sin perjuicio de eventuales modificaciones y adaptaciones siguiendo las recomendaciones de la tutora del mismo, para conformar un trabajo completo sometido a un meticuloso proceso de corrección final.

IV. EL TELETRABAJO

1. INTRODUCCIÓN AL TELETRABAJO

El trabajo a distancia, trabajo electrónico a domicilio, teledespazamiento, o teletrabajo se viene planteando desde hace décadas. Se le ha denominado “*telecommuting*” y “*teleworking*”, siendo este último el término más utilizado, concepto formado etimológicamente por la unión entre “*teleu*” (griego) y “*tripaliare*” (latín), que significan lejos y trabajar, por tanto, se consagra literalmente como trabajo a distancia⁴.

El teletrabajo, como modalidad peculiar del trabajo a distancia, ha sido definido desde distintos puntos de vista⁵ dando lugar a múltiples y diversas definiciones, algunas de ellas se exponen a continuación:

Se puede entender como aquel trabajo que se realiza a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación, o si se quiere precisar un poco más, es aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades⁶.

Otra definición puede ser la que lo concibe como una modalidad de trabajo que se desarrolla a distancia del lugar convencional, usando para la comunicación con éste y/o con los clientes las tecnologías de la información⁷.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, lo define como la forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en el cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en locales de la empresa se efectúa fuera de forma regular.

⁴ CARILLO, K. y TONY, D.: “Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral”, *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, núm. 3, 2003, pág. 400.

⁵ MARTÍNEZ SÁNCHEZ, R.: “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral”, *Revista de Ciencias de la Administración Económica*, 2012, pág. 145

⁶ BUIRA, J.: *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, Barcelona (UOC), 2012, pág. 22.

⁷ BARBA, L.: “El teletrabajo y los profesionales de la información”, *El profesional de la información*, núm. 4, 2001, pág. 6.

De las infinitas definiciones que se dan a este término, todas ellas se podrían sintetizar como aquella modalidad de trabajo desarrollada de forma personal fuera de las instalaciones físicas de la empresa a través de medios informáticos y de las tecnologías de la información y la comunicación⁸.

Es, por tanto, difícil encontrar una definición que satisfaga a todos, ya que se trata de un concepto relativamente nuevo, que sigue conformándose a cada momento y que no se sabe a ciencia cierta cómo irá evolucionando. No obstante, existe un acuerdo común sobre tres elementos básicos que contribuyen a delimitar el concepto de teletrabajo⁹:

1. Hace referencia a una actividad profesional remunerada.
2. La descentralización del lugar de trabajo.
3. Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo.

Puede decirse que consiste en una actividad laboral remunerada para la que se utiliza como herramienta básica de trabajo las TIC y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios.

Es importante no confundir el teletrabajo con el trabajo a distancia, pues como establece la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su artículo 2, el trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual está se presta en el domicilio de las personas trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante su jornada o parte de ella, con carácter regular y el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El teletrabajo presenta una serie de características particulares que son de especial interés para su gestión y que van a tener influencia desde la perspectiva preventiva que se abordará con posterioridad¹⁰:

⁸ MUÑOZ OSORIO, A.I.; AMÓRTEGUI MOLINARES, V.R y ESGUERRA MUÑOZ, G. I.: “Teletrabajo”, *Justicia Juris*, núm. 1, 2018, pág. 27.

⁹ NTP 412: *Teletrabajo: criterios para su implantación*, 1994 (PÉREZ BILBAO, J; SANCHO FIGUEROA, T y NOGAREDA CUIXART, C.).

¹⁰ NTP 1165: “*Teletrabajo: Criterios para su integración en el sistema de gestión d la seguridad y salud en el trabajo*”, 2021 (OROFINO VEGA, P. y NOTARIO GONZÁLEZ, I.).

1. Voluntariedad de ambas partes. El artículo 5 de la Ley 10/2021 establece que, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, sin embargo, esta voluntariedad no afecta en ningún modo al conjunto de obligaciones y deberes de ambas partes en los que se refiere a la prevención de riesgos laborales.
2. Localización del puesto de trabajo. El artículo 2 de la Ley 10/2021 establece que, el teletrabajo se presta en el domicilio de la persona trabajador o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, por lo que en cualquier caso, la ubicación del puesto de trabajo queda fuera del lugar en que la empresa tiene un control directo sobre las condiciones de trabajo, es decir, fuera del centro de trabajo de la empresa, lo cual repercutirá, como veremos más adelante, en la evaluación de riesgos del puesto, así como, en la adopción de las correspondientes medidas preventivas.
3. Acuerdo y registro de las condiciones de las condiciones de trabajo. El artículo 6 de la Ley 10/2021 recoge la obligación de formalizar un acuerdo a distancia que deberá realizarse por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia.
4. Flexibilidad y desconexión digital. Algunos de los derechos regulados en la Ley 10/2021, como el de flexibilidad horaria del artículo 13 o el de desconexión digital del artículo 18, tienen una influencia significativa en la ordenación del tiempo de trabajo, y con ello, en la gestión de los riesgos psicosociales o ergonómicos de dicho ámbito. La propia norma es consciente de ello e incluso incluye la necesidad de realizar acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, entre otros, el riesgo de fatiga informática, ya que las largas horas de trabajo y la exposición a las pantallas de visualización de datos pueden determinar la presencia del Síndrome Visual Informático, definido como, un conjunto de problemas visuales que surgen por una exposición prolongada a pantallas de ordenadores y dispositivos digitales¹¹.
5. Seguimiento de la actividad. El hecho de que el teletrabajo se desarrolle en un lugar distinto del centro de trabajo de la empresa, puede dificultar el seguimiento de la actividad del trabajador, por lo que en materia de prevención de riesgos laborales son múltiples las situaciones en las que las acciones de control y supervisión por

¹¹ CEDEÑO MENDOZA, C.J y REAL PÉREZ, G.L.: “Prevalencia del síndrome visual informático en teletrabajadores de oficinas de asesoría contable”, *Polo del conocimiento*, núm. 48, 2020, pág. 933.

parte de la empresa no pueden ejercerse de forma directa o presencial, aunque ello no exime del cumplimiento del deber empresarial de desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva de las personas trabajadoras recogido expresamente en el artículo 16 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Respecto a la normativa por la que se rige esta modalidad laboral, se ha venido apreciando una evolución y adaptación continua, pues antes de que se produjera la crisis del coronavirus menos de un 5% de los trabajadores españoles teletrabajaban habitualmente pero debido a las medidas y recomendaciones del Gobierno para frenar el contagio, dicho porcentaje ha aumentado hasta más de un 30%¹², motivo por el cual las diversas instituciones han incrementado el interés por su regulación y control, siendo por ello necesario distinguir dos períodos de tiempo, la regulación pre-covid y la post-covid.

En el primer período podemos mencionar las siguientes normas¹³:

En el ámbito internacional destacan el Convenio sobre el trabajo a domicilio número 11 del año 1996 de la OIT y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio número 184 del mismo año que han servido como punto de partida para configurar el concepto de trabajo a domicilio y el teletrabajo.

A nivel Europeo cabe destacar principalmente el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo (AMET) firmado en 2002 en Bruselas referido al teletrabajo, resultado de las negociaciones entre los representantes de la patronal y de los sindicatos a nivel europeo y cuyo objetivo principal siempre ha sido el de ofrecer más seguridad a dichos trabajadores al mismo tiempo que se garantizaba el mantenimiento de la flexibilidad empresarial¹⁴.

En el ámbito nacional son diversas las normas que están relacionadas de forma directa o indirecta con dicha modalidad laboral, no obstante, destaca el papel de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, cuyo principal propósito, para dar cumplimiento al Reglamento de la

¹² Instituto de ingeniería del conocimiento (online). Página web corporativa, <https://www.iic.uam.es/pdf/Estudio-Teletrabajo.pdf>. Consultada el 16/12/2021.

¹³ RUIZ TORRES, P.: "Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia", *Historia y comunicación social*, núm. especial, 2021, pág. 14.

¹⁴ Junta de Andalucía (online). Página web corporativa, http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_45.pdf. Consultada el 6/12/2021.

Unión Europea 2016/679, es el de garantizar los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución Española, ya que internet se ha convertido en una realidad omnipresente en todos los ámbitos de nuestra vida, entre ellos en el profesional, generando riesgos que es necesario controlar y mitigar en la medida de lo posible.

Otra norma relevante es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, encargada de regular en España el trabajo a distancia, aunque no haciendo mención a la figura del teletrabajo, y definiéndose en su artículo 13.1 a definirlo como aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, no haciendo referencia, como si lo hacía la AMET, a la necesidad de emplear medios tecnológicos o telemáticos, y es que, el teletrabajo es una pequeña parte del trabajo a distancia, por lo que hay trabajo a distancia que no es teletrabajo y viceversa.

Si abordamos en qué ha contribuido la regulación de la emergencia ocasionada por el COVID-19 en la normativa sobre el teletrabajo, hay que destacar lo siguiente¹⁵:

La preocupación por el teletrabajo durante la pandemia comienza con el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo (RDL), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el cual estableció en su artículo 5 el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas como puedan ser un Expediente Regulador Temporal de Empleo (ERTE), con dos objetivos establecidos en su Exposición de Motivos, por un lado, atajar la epidemia y evitar la propagación del virus para proteger la salud pública y por otro lado, para garantizar la continuidad de las actividades empresariales y las relaciones laborales. También establece el artículo 5, las condiciones a las que se somete esta nueva obligación empresarial y son las de adoptar las medidas que sean necesarias si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

¹⁵ GÓMEZ HERNÁNDEZ, A. (2020). Claves del teletrabajo en la era post covid. Otrosí, https://www.asnala.com/media/docs/2020-09-02-Otrosi_06 Julio 2020_compressed-38-41_AGH.pdf. Consultada el 17/12/2021.

La vigencia de la preferencia del teletrabajo fue extendida hasta en dos ocasiones: La disposición final décima del RDL original preveía una duración de dichas medidas de un mes desde su entrada en vigor y posteriormente el Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, finalizó su Exposición de Motivos con la necesidad de ampliar lo establecido en el RDL anterior hasta un mes después del fin del estado de alarma. Finalmente, el Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, prorroga dos meses más el carácter preferente del trabajo a distancia para garantizar la protección de las personas trabajadoras. Así pues, nos encontramos con una vigencia real de tres meses desde la finalización del estado de alarma, lo cual ocurrió el 21 de junio.

Conforme va tratándose de regresar a la normalidad, continúa la regulación normativa y se desarrolla el Real Decreto-Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, el cual hace referencia en su artículo 7, apartado e), a que el titular de la actividad económica o el director de los centros o entidades deberá de adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible. De la literalidad del precepto, cabe entender que se refiere a la reincorporación progresiva para retomar la actividad laboral si se había paralizado y en todo caso, de ser posible, a dar prioridad al teletrabajo frente al trabajo a distancia.

El auge que supuso el teletrabajo llevó al Ministerio de Trabajo y Economía Social a publicar una consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo para regular el teletrabajo, y todo ello supuso el nacimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que regula los aspectos fundamentales del trabajo a distancia y del teletrabajo fijando los derechos básicos de todos los trabajadores, siendo necesario destacar el derecho a la prevención de riesgos laborales.

Hablar del concepto de teletrabajo no es hablar de una actividad que pueda desempeñarse de una forma única, sino que existen diferentes posibilidades dentro del mismo que se pueden clasificar en virtud a dos criterios, por un lado, teniendo en cuenta el lugar de la prestación del trabajo y por otro, el tipo de enlace existente entre empresario y trabajador.

Atendiendo a la ubicación en la que se prestan los servicios podemos distinguir las siguientes¹⁶:

1. El teletrabajo realizado en casa durante toda la jornada laboral y por cuenta ajena.

En dicha modalidad el trabajador pasa toda su jornada de trabajo en su domicilio particular, cumpliendo así con la definición dada por el Convenio número 177 de la OIT, en la que se establecen como requisitos fundamentales, que el trabajo se desempeñe en el domicilio u otro sitio distinto al del propio centro de trabajo de la empresa, que se realice a cambio de una remuneración y que atienda a las órdenes e instrucciones de un empleador.

2. El teletrabajo que se comparte, de forma regular, entre casa y oficina (telecommuting).

Durante el telecommuting el lugar de trabajo no es fijo, sino que varía entre la oficina y el domicilio personal, se trata de un concepto que pone su énfasis en el no desplazamiento del trabajador, siendo el inicialmente creado y desarrollado por Jack Nilles, padre del teletrabajo¹⁷.

3. El trabajo en un telecentro.

El telecentro también es denominado como centro de recursos compartidos, tratándose de un centro dotado de recursos informáticos y telemáticos que se comparte entre varias personas trabajadoras que a su vez pueden trabajar por su cuenta o pertenecer a empresas distintas, con la finalidad de poder disponer todos ellos de una infraestructura que, de otro modo, no resultaría asequible o quedaría infrutilizada. Dicha modalidad recibe el nombre de *telecottage* cuando el telecentro está en poblaciones pequeñas, normalmente medios rurales donde se desarrollan servicios que pueden prestarse a distancia para empresas ubicadas en la ciudad¹⁸.

¹⁶ CÁMARA ARILLA, C: “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo”, *Cuaderno de relaciones laborales*, núm. 17, 2000, pág. 231 y ss.

¹⁷ GALLUSER, P.: “Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario”, *La trama de la Telecomunicación*, núm. 10, 2005, pág. 5.

¹⁸ CÁMARA ARILLA, C: “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo”, *Cuaderno de relaciones laborales*, núm. 17, 2000, pág. 231 y 232.

El primer telecentro que abrió sus puertas en zona urbana lo hizo en Francia en 1981 y los primeros en establecerse en zonas rurales se implantaron en Suecia y Dinamarca en el año 1985¹⁹.

4. El trabajo en una sede remota a la que se llama habitualmente “oficina satélite”.

Se trata de una unidad separada conectada electrónicamente con la sede principal, donde se pueden realizar algunas actividades que pueden ser desarrolladas de forma independiente. Otra modalidad de sede remota es el denominado “sistema distribuido”, según el cual distintas unidades descentralizadas, ubicadas en distintos lugares geográficos, desarrollan de forma interdependiente las diversas fases de un solo proceso de trabajo, comunicándose entre ellas por vía telemática²⁰.

5. El teletrabajo móvil o nómada.

En dicha categoría se encuadran los trabajadores cuya prestación de servicios no se realiza en un lugar determinado, sino que el trabajador se desplaza regularmente y trabaja desde el sitio en que se encuentra en cada momento, tratándose de una modalidad muy presente en empleos tradicionales como agentes de ventas o representantes o simplemente en empresas que lo han adoptado beneficiándose de los continuos avances tecnológicos y cuyo equipo necesario es únicamente el denominado como “oficina móvil” que se integra por elementos como el teléfono móvil, el fax o el ordenador portátil²¹.

6. El teletrabajo autónomo.

El teletrabajo autónomo lo conforman trabajadores independientes que no cuentan con un contrato laboral y que utilizan las TIC para desempeñar sus tareas, realizándolas en cualquier sitio elegido por ellos mismos, pudiendo destacar algunos de los ejemplos más

¹⁹ PADILLA, A.; ÁGUILA, A.R. y JIMÉNEZ, J.A.: “Aspectos económicos y organizativos de los telecentros o centros de teletrabajo. Análisis del caso español a través de un estudio empírico”, *Revista asturiana de economía*, núm. 20, 2001, pág. 123 y ss.

²⁰ CÁMARA ARILLA, C: “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo”, *Cuaderno de relaciones laborales*, núm. 17, 2000, pág. 232.

²¹ CCOO: “Teletrabajo”, *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, núm. 3, 2009, pág. 9.

comunes de esta forma de trabajo el desempeñado por traductores, editores y lectores de pruebas en editoriales²².

En virtud al segundo criterio de clasificación, el tipo de enlace entre empleador y trabajador, el teletrabajo puede ser²³:

1. Teletrabajo on line o two way line o en tiempo real o interactivo.

Se trata de la modalidad más típica de teletrabajo y se fundamenta en la existencia de una conexión entre el ordenador del trabajador y la empresa, es decir, el trabajador opera con un videoterminal inserto en una red informática que permite un diálogo interactivo entre el ordenador y los terminales externos, contando como elemento diferencial una subordinación intensa y un control constante por parte del empresario, pasando de ser periférico y discontinuo a centralizado y objetivo.

2. Teletrabajo one way line.

En esta modalidad la conexión entre el trabajador y el empleador es unidireccional, del ordenador del trabajador al de la empresa o viceversa, por lo que existiría subordinación fuerte si la trayectoria va desde el trabajador a la empresa y subordinación débil si va desde la empresa hacia el trabajador.

3. Teletrabajo off line o desconectado.

El teletrabajo off line, también llamado teletrabajo desconectado, se caracteriza porque no existe interacción entre el trabajador y la empresa, es decir, el trabajador desarrolla una actividad informática por cuenta propia a partir de unas instrucciones iniciales, sin ningún tipo de conexión electrónica con el ordenador de la empresa, al cual solo le hace llegar los datos por ejemplo, mediante transmisión telefónica o vía módem (email).

Se trata de uno de los casos en el que se da una menor subordinación que se produce únicamente en el momento de entrega de la información del trabajador al empresario, que se limita a dar meras instrucciones y a verificar la calidad del trabajo realizado.

²² CÁMARA ARILLA, C: "El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo", *Cuaderno de relaciones laborales*, núm. 17, 2000, pág. 233.

²³ SACO BARRIOS, R.: "El teletrabajo", *Derecho PUCP*, núm. 60, 2007, pág. 335 y ss.

Pese a los diferentes tipos de teletrabajo este estudio se va a centrar concretamente en aquella modalidad de teletrabajo basada en la prestación de servicios a través de las TIC, en el domicilio particular y por cuenta ajena.

2. PRINCIPALES VENTAJAS E INCONVENIENTES

Desde que el teletrabajo surgió en los años setenta ha sido motivo de discusión y análisis con el propósito de detectar cuáles son sus posibles puntos positivos y aquellos que pueden ser más perjudiciales para los distintos agentes, trabajadores, empresarios y el medioambiente o la sociedad en su conjunto²⁴. Algunos de los aspectos más favorecedores para los trabajadores pueden ser los siguientes²⁵:

- Poder de decisión del trabajador de dónde y cuándo va a realizar el trabajo, siempre que se cumplan con los objetivos marcados, es decir, se llevara a cabo una gestión personal del tiempo.
- Supone un estilo de vida más saludable para los trabajadores, pues en términos generales reduce el estrés, aumenta el número de horas de sueño y entre otras cosas, se reduce el número de bajas por enfermedad.
- Se reducen los costes en los que tienen que verse inmersos los trabajadores derivados del trabajo (por ejemplo, el desgaste del vehículo utilizado para acudir al centro de trabajo o los gastos de las dietas).
- Se produce una reducción del tiempo que invierten los trabajadores en desplazarse hasta su puesto de trabajo.
- Permite la descentralización y la delegación de funciones, pudiendo encontrar buenos profesionales innovando en las formas de trabajo.
- Menor índice de situaciones de conflictividad²⁶.
- Esta modalidad de trabajo supone un ejemplo de buenas prácticas desarrolladas por organizaciones laborales para facilitar la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras²⁷.

²⁴ VELÁSQUEZ CAMACHO, C.M. y VERA PEREA, M.: “Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas”, *Investigatio*, núm. 10, 2018, pág. 41.

²⁵ NAVARRETE ROJAS, J.: “El teletrabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 93, 2014, pág. 49.

²⁶ TONY, D. y CARRILLO, K.: “Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral”, *Revista Gaceta Laboral*, núm.3, 2003, pág. 403.

²⁷ FUNDACIÓN MUJERES: *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Madrid (Ministerio de Igualdad), 2010, pág. 16.

- Facilita la conciliación de la vida familiar y laboral, al tener esa autonomía de organización²⁸

Por otro lado, algunas de las principales ventajas que suponen para la empresa se pueden resumir en²⁹:

- Ahorro de costes ya que si la empresa cuenta con un buen número de teletrabajadores necesitará destinar menos espacio a infraestructuras.
- Aumento de la productividad.
- Reducción de los gastos en servicios.
- Reducción del absentismo laboral.
- Mayor nivel de comunicación en tiempo real entre todos los miembros de la organización.
- Incremento de la posibilidad de crear grupos de desarrollo en determinados temas sin depender de traslados dentro de la empresa.

Finalmente el teletrabajo también tiene un fuerte impacto positivo sobre la comunidad en su conjunto³⁰:

- Impacto positivo sobre el medio ambiente en lo relativo a la reducción del tráfico y de la polución.
- La disminución del estrés social que originan los desplazamientos y la reducción de la concentración de personas en las zonas céntricas de las grandes ciudades.
- Menor consumo de combustibles y otras energías.
- El desarrollo local de regiones o zonas desfavorecidas, debido a las tecnologías y servicios en esta introducidos. Consecuentemente, se producen además una reducción de la emigración y un obstáculo a la concentración urbana³¹.

Sin embargo el teletrabajo no tiene únicamente una cara positiva, sino que también presenta una serie de desventajas que es necesario conocer y analizar. Desde la línea de los trabajadores la parte más negativa es la falta de protección por parte de la normativa en esta modalidad laboral en cuanto a la forma de realizar el trabajo, a los costes de los

²⁸ TRILLAS, A. (2020). El teletrabajo no es exactamente eso. Alternativas económicas, <https://alternativaseconomicas.coop/articulo/impacto-el-teletrabajo-no-es-exactamente-esto>. Consultada el 21/12/2021.

²⁹ CCOO: “Teletrabajo”, *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, núm. 3, 2009, pág. 10.

³⁰ CCOO: “Teletrabajo”, *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, núm. 3, 2009, pág. 10.

³¹ SACO BARRIOS, R.: “El teletrabajo”, *Derecho PUCP*, núm. 60, 2007, pág. 344.

equipos o su mantenimiento y sobre todo de la falta de normas que garanticen la protección de los derechos básicos de los trabajadores³², aunque está es una de las múltiples que podemos encontrar:

- Genera en muchas ocasiones agotamiento laboral basado en una acumulación constante del estrés³³.
- Jornadas de trabajo excesivamente largas (afectando sobre todo a trabajadores que no tienen en casa un ambiente adecuado para el desempeño de sus tareas y que se van a ver afectados por interrupciones o superposición de actividades)³⁴.
- El incremento de enfermedades profesionales relativas a la vista e incluso trastornos psicológicos³⁵.
- Supone un aislamiento social para el trabajador, pues se convierte en alguien invisible en la compañía que no tiene mucha comunicación con el resto de miembros³⁶.

Por otro lado, algunas de las desventajas a las que tienen que hacer frente las empresas pueden ser:

- El incremento de la falta de compromiso de los trabajadores con la organización al no estar sometidos, a veces, todos ellos un control estricto y riguroso³⁷.
- El teletrabajo está sometido a una regulación incompleta que puede perjudicar al empresario, quién puede no tener claro cuáles son sus atribuciones o limitaciones al respecto³⁸.
- El no tener a los teletrabajadores dentro de la empresa, compartiendo su ambiente laboral puede originar pérdida de la fuerza corporativa de la empresa, por la falta de integración de estos empleados a la organización³⁹.

³² CCOO: “Teletrabajo”, *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, núm. 3, 2009, pág. 11.

³³ CARRASCO-MULLINS, R.: “Teletrabajo: Ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores”, *Revista frecosapiens*, núm. 2, 2021, pág. 7.

³⁴ SACO BARRIOS, R.: “El teletrabajo”, *Derecho PUCP*, núm. 60, 2007, pág. 344.

³⁵ SACO BARRIOS, R.: “El teletrabajo”, *Derecho PUCP*, núm. 60, 2007, pág. 345.

³⁶ VERA, M.; CAMACHO, C.M. y CAMACHO: “Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas”, *Investigatio*, núm. 10, 2018, pág. 48.

³⁷ VERA, M.; CAMACHO, C.M. y CAMACHO: “Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas”, *Investigatio*, núm. 10, 2018, pág. 48.

³⁸ SACO BARRIOS, R.: “El teletrabajo”, *Derecho PUCP*, núm. 60, 2007, pág. 344.

³⁹ OSIO HAVRILUK, L.: “El teletrabajo: Una opción en la era digital”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, núm. 5, 2010, pág. 105.

- Dificultad para motivar a todos los miembros de la organización, no sólo por estar ellos fuera de la empresa, sino por tener elementos culturales completamente distintos a los de la misma⁴⁰.
- Disminución de la confidencialidad de la información⁴¹.

Finalmente también cabe citar algunos de los aspectos negativos más influyentes para la sociedad y el entorno ambiental en general⁴²:

- Puede producir el decaimiento económico de los negocios ubicados en el centro de las ciudades.
- Se puede utilizar para desplazar trabajo a países con costes salariales más bajos.

3. DERECHOS BÁSICOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El teletrabajo se conforma como una modalidad peculiar y novedosa del trabajo a distancia, y como tal, va a contar con una serie de derechos comunes, que principalmente establece la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y que podemos concretar en seis grandes bloques: Derecho a la carrera profesional, derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derecho a la prevención de riesgos laborales, derechos relacionados con el uso de medios digitales y derechos colectivos.

5.1. Derecho a la carrera profesional

Los artículos 9 y 10 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, recogen, por un lado, el derecho a la formación, que se traduce en la obligación por parte de la empresa de adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva de todos los trabajadores a distancia en las acciones formativas en la empresa en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo propiamente dicho, tanto en el momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías adecuadas, y por otro lado, el derecho a la promoción profesional, permitiéndoles el ejercicio de este derecho en los mismos

⁴⁰ OSIO HAVRILUK, L.: “El teletrabajo: Una opción en la era digital”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, núm. 5, 2010, pág. 105.

⁴¹ SACO BARRIOS, R.: “El teletrabajo”, *Derecho PUCP*, núm. 60, 2007, pág. 344.

⁴² MONTELONGO GIL, M.D.G. y BOLIO YRIS, C.: *El teletrabajo: Una estrategia empresarial*, México, (Universidad de Veracruz), 2013, pág. 64.

términos que los que presten servicios de forma presencial, informándoles por escrito y de forma expresa, las posibilidades de ascenso, ya sea de un puesto de trabajo presencial o a distancia.

5.2. Derechos relativos a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas

De lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, podemos abstraer como derechos básicos la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de su actividad de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo o acuerdo de aplicación, permitiendo que sean accesibles para todos los trabajadores incluidos aquellos con discapacidad y el derecho del trabajador al abono y compensación de aquellos gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desempeño de la actividad laboral.

5.3. Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

Respecto al horario de trabajo y regulados en los artículos 13 y 14 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, se distinguen por un lado, el derecho de los trabajadores a disfrutar de un horario flexible en los términos de acuerdo de trabajo a distancia, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, y por otro lado, el derecho al registro horario adecuado, el cual deberá de incluir el momento de inicio y finalización de la jornada reflejando fielmente el tiempo que la persona trabajadora dedica a sus actividades laborales.

5.4. Derecho a la prevención de riesgos laborales

La preocupación por la prevención de riesgos laborales de estos trabajadores peculiares se reconoce fundamentalmente en los artículos 15 y 16 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, los cuales recogen el derecho a la evaluación de sus riesgos y a la planificación de la actividad preventiva teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, debiendo obtener toda la información acerca de dichos riesgos a través de una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados y adoptando las medidas de protección más adecuadas y garantizando, que en todo caso, les sea de aplicación todas las leyes en materia preventiva. Los derechos vinculados al ámbito de la

prevención de riesgos laborales serán tratados de forma específica y detenida a lo largo del desarrollo del presente trabajo.

5.5. Derechos relacionados con el uso de medios digitales

La revolución digital y el continuo auge del teletrabajo han dado lugar a un fenómeno de conectividad permanente que está afectando a todos los ámbitos de la actividad humana, sobre todo al laboral, y es que, el teletrabajo está facilitando que se estén diluyendo cada vez más las fronteras entre tiempo de trabajo y descanso, lo que ha provocado el nacimiento de un nuevo derecho para los teletrabajadores⁴³. Este debate confluye a los artículos 17 y 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, en los que se reconocen: por un lado, el derecho a la intimidad y a la protección de datos, garantizando que la prestación de servicios mediante dispositivos automáticos garantice dichos derechos, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcional a los medios utilizando, no pudiendo la empresa exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora ni su utilización en el desarrollo de trabajo a distancia; por otro el derecho a la desconexión digital, que se traduce en un deber para la empresa al que se podrá dar cumplimiento limitando el uso de medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como respetando la duración máxima de la jornada u otros límites y precauciones en materia de jornada que estén previstos en la normativa legal o convencional que sea de aplicación. Según lo previsto en dicha ley, la empresa debe elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en las que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en particular en aquellos supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas y cuya determinación requerirá previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras. No obstante, serán los convenios u acuerdos colectivos los que concreten en la práctica este derecho

⁴³ CAMPOS, A.I.P.: “La desconexión digital en España: ¿un nuevo debate laboral?, *Anuario jurídico y económico escorialense*, núm. 52, 2019, pág. 101.

estableciendo los medios y las medidas adecuadas para darlo cumplimiento de la forma menos perjudicial para la empresa y los trabajadores.

5.6. Derechos colectivos

En virtud a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a ejercitar sus derechos colectivos con el mismo contenido y alcance que el resto de personas trabajadoras del centro al que están adscritas, aunque será la negociación colectiva la que establezca las condiciones para que se garantice su correcto ejercicio según las peculiaridades de la prestación y respetando plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos tipos de trabajadores. Por lo tanto, los teletrabajadores pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas por su representación legal o por el resto de personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones de sus representantes. Derecho para el personal que se traduce en el deber de la empresa de suministrar a los representantes los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre los cuales se encuentra, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la entidad, además de asegurarse de que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas que teletrabajan y sus representantes.

4. CONDICIONES LABORALES DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Como punto de partida, la definición legal de “trabajo a distancia” se configura en el artículo 2 de la Ley 10/2021, como aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a lo cual esta se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, en contraposición al trabajo “presencial” que es aquel que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

El teletrabajo se configura como una de las modalidades vigentes de trabajo a distancia, en el que la realización de las tareas se lleva a cabo a través de las TIC, requisito que no se exige en otras de sus variedades y a lo que es necesario incorporar la determinación de un porcentaje de presencialidad para tener tal consideración, pues hay muchas ocasiones en las que el trabajo a distancia no se efectúa por completo fuera de los locales de la empresa, sino que con mayor o menor intensidad tiene carácter

semipresencial o semi a distancia, estableciéndose en el artículo 1 de la Ley 10/2021 que será indispensable que se presente en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, para poder ser considerada su realización de forma regular, criterio que por tanto, nos va a permitir distinguir el trabajo a distancia “regular” que se registrará por la normativa específica, del trabajo a distancia “irregular”, que por no llegar a los límites mencionados se regulará por la modalidad de contrato de trabajo ordinario⁴⁴, estableciéndose una peculiaridad en lo relativo a los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas para la formación y el aprendizaje, para los que virtud de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 10/2021, sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Es de los artículos 5 a 8 de la norma citada anteriormente, en los que se concreta el procedimiento y los requisitos que han de respetarse para celebrar el acuerdo de trabajo a distancia y que se podrían resumir de la forma que se expone a continuación.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora requiriendo la firma del acuerdo de trabajo a distancia según lo establecido en las disposiciones legales que podrá formar parte del contrato inicial o ser celebrado con posterioridad, no siendo en ningún caso, la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo de la actividad de forma adecuada, causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siendo dicha decisión reversible para la empresa y para los trabajadores siguiendo los procedimientos establecidos a través de la negociación colectiva o lo establecido en el acuerdo de trabajo a distancia.

Por lo tanto, para poder desempeñar el teletrabajo, es requisito indispensable la formalización del acuerdo de trabajo a distancia, que deberá de celebrarse por escrito antes del inicio de la prestación de servicios y que independientemente de otros posibles contenidos que sea necesario incorporar al mismo por lo establecido en el convenio

⁴⁴ CRUZ VILLALÓN, J.: “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, *Estudios latinoamericanos*, núm. 11, 2021, pág. 35.

colectivo de aplicación deberá respetar el contenido obligatorio del artículo 7 de la Ley 10/2021 que supone:

1. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
2. Gastos enumerados que pueda tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.
3. Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
4. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
5. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
6. Lugar de trabajo a distancia elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.
7. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
8. Medios de control empresarial de la actividad.
9. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
10. Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, especialmente aplicables en el trabajo a distancia.
11. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
12. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Dicho acuerdo, así como las posibles modificaciones que sufra por acuerdo entre ambas partes, deberán estar en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, es necesario hacer referencia a la prioridad que gozan las personas que realizan el trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de forma presencial, derecho que se traduce en la obligación empresarial de informar a estas personas trabajadoras, así como a sus representantes, de los puestos de trabajo vacantes de forma presencial que se produzcan.

Finalmente, otra condición inherente en el teletrabajo en España es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades que regulado en el artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, y en consonancia con lo establecido por el acuerdo europeo sobre teletrabajo, tiene como misión el reconocimiento al trabajador a distancia de los mismos derechos que le corresponden a quienes prestar sus servicios presencialmente en los locales de trabajo de la empresa, salvo aquellos inherentes a la prestación de forma presencial. Esta igualdad de trato se extiende en virtud de lo establecido en dicha ley a ámbitos como el de la estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción, planes de igualdad, desconexión digital, costes laborales o derecho al horario flexible, entre otros. En particular, el artículo 4, apartado 1 de la misma norma, garantiza el cobro de la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

V. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

La evolución del mundo socio-laboral en el último siglo ha generado diferentes formas de desempeño laboral, en las que el vínculo físico entre el lugar de trabajo y las tareas que deben realizarse se hace cada vez más difuso, con la consiguiente repercusión en ámbitos fundamentales como ocurre en la prevención de riesgos laborales.

En lo que al teletrabajo se refiere, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) desde sus orígenes no ha hecho ninguna referencia directa al mismo, siendo la Ley 10/2021, de 9 de julio de 2021 de trabajo a distancia, la que recoge con posterioridad el derecho a la prevención de riesgos laborales para este

colectivo de personas trabajadoras, en concreto en su artículo 15, como se expondrá más adelante.

En materia preventiva el empresario es el responsable, en todo caso, de la seguridad y salud de todos sus trabajadores, independientemente del lugar donde se realice la tarea, así como de la adopción de las medidas preventivas pertinentes y de realizar los controles periódicos para dar cumplimiento a la legislación vigente⁴⁵. No obstante, la realización del teletrabajo en el domicilio particular va a limitar la facultad de vigilancia y de control que puede ejercer el empresario para no vulnerar derechos fundamentales de sus trabajadores, como deduciremos de lo que se expone a continuación.

En el trabajo desempeñado en el domicilio privado existe una regulación aplicable partiendo de la propia LPRL y del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, sin embargo, dadas las condiciones específicas que conlleva el lugar en el que se prestan los servicios, queda bastante indefinida la normativa preventiva de aplicación que recoja concretamente las obligaciones y derechos exigibles a trabajador y empresario, siendo necesario destacar las siguientes peculiaridades⁴⁶:

1. La necesidad de colaboración del trabajador para poder acceder al domicilio en el que se prestan los servicios.
2. La necesidad de su consentimiento cuando haya una modificación estructural de sus instalaciones.
3. La dificultad del empresario para vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención y de protección individual por parte de los trabajadores.

1. RIESGOS LABORALES

La LPRL define en su artículo 4 el concepto de riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, para cuya calificación, desde el punto de vista de su gravedad, será necesario valorar conjuntamente la probabilidad de que se produzca un daño y la severidad del mismo.

⁴⁵ TORRES VICENTE, A. y otros: “El teletrabajo en salud laboral”, *Revista CES Derecho*, núm. 2, 2018, pág. 288.

⁴⁶ TORRES VICENTE, A. y otros: “El teletrabajo en salud laboral”, *Revista CES Derecho*, núm. 2, 2018, pág. 289.

Algunos de los riesgos que comúnmente se encuentran presentes durante el teletrabajo se exponen a continuación:

Riesgos mecánicos.

Los riesgos mecánicos lo conforman el conjunto de elementos que pueden dar lugar a una lesión por el contacto con energía evidenciada a través de elementos tales como partes que estén en movimiento, herramientas, piezas o materiales proyectados, sólidos o líquidos⁴⁷.

Destacan, por cuanto aquí importa, los siguientes:

- Golpes contra objetos. Suelen tratarse de golpes en las piernas con cajones mal cerrados o con cajas situadas en sitios inapropiados pudiendo producirse traumatismos más o menos superficiales, para lo cual será necesario tener un alto nivel de organización en la zona de trabajo.
- Caídas al mismo nivel. Las caídas están relacionadas con la pérdida de equilibrio, resbalones, tropiezos... etc. Son muchos los factores que pueden conducir a una situación peligrosa, como un suelo resbaladizo o irregular o la existencia desorganizada de cables de teléfono y de ordenadores, entre otros⁴⁸. Pueden ocasionar multitud de daños en función de las circunstancias concretas, siendo los más comunes torceduras, luxaciones, esguinces o fracturas. Algunas de las medidas preventivas específicas para este riesgo vinculado al teletrabajo son el control del orden en el entorno de trabajo, el uso de calzado con suela de goma antideslizante o no correr en los lugares de trabajo, entre otras⁴⁹.

⁴⁷ MÁRQUEZ BARRERA, J.C. (2012). Riesgo mecánico. Grupo Arco, <https://www.arlsura.com/files/riesgomecanico-alimentos.pdf>. Consultada el 28/12/2021.

⁴⁸ Haleco (online). Página web corporativa, http://www.haleco.es/como-evitar-las-caidas-al-mismo-nivel/#Medidas_preventivas_ante_las_caidas_al_mismo_nivel. Consultada el 28/12/2021.

⁴⁹ INVASSAT (online). Página web corporativa, <https://invassat.gva.es/documents/161660384/161741751/03.+S20.+Riesgo+de+ca%C3%ADdas+de+personas+al+mismo+nivel/3cbe8d51-cf47-482b-bfc8-8a556d96bea3>. Consultada el 28/12/2021.

Riesgos físicos.

El término “agentes físicos” se utiliza para describir distintas formas de energía que tienen la capacidad de causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores. Pueden ser factores de riesgos habituales en el teletrabajo los siguientes⁵⁰:

- Ruido. El ruido hace referencia a todo aquel sonido peligroso, molesto, inútil o desagradable⁵¹, que suele estar muy presente durante el trabajo en el domicilio ya que en muchas ocasiones obliga a compartir espacio con otros miembros de la familia que requieren de atención, existiendo otras muchas fuentes de sonido tales como la televisión o el propio ruido natural de la calle y que pueden perturbar a los trabajadores ocasionando condiciones acústicas poco óptimas que van a reducir el nivel de concentración incrementando la probabilidad de sufrir daños asociados al mismo tales como el insomnio, el estrés, alteraciones del aparato digestivo e incluso del sistema circulatorio, por lo que será necesario adoptar medidas preventivas específicas entre las que cabe citar la limitación de los tiempos de exposición, la instalación de apantallamientos acústicos o el establecimiento de un programa de mantenimiento preventivo de los equipos con carácter periódico⁵².
- Radiaciones. La radiación es una forma de energía que se propaga en forma de onda a través del espacio⁵³, siendo la más común durante el teletrabajo la radiación ultravioleta proveniente de una gran variedad de dispositivos electrónicos y del uso de luces led y cuya capacidad de penetración a capas profundas de la piel se asocia con daños cutáneos (enrojecimientos o manchas), problemas visuales e incluso alteraciones del ritmo cardíaco⁵⁴. Por ello, es preciso adoptar medidas preventivas óptimas entre las que cabe destacar la limitación del uso de aparatos electrónicos, el mantenimiento de la distancia entre los ojos y la pantalla de entre sesenta y ochenta

⁵⁰ INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-fisicos>. Consultada el 28/12/2021.

⁵¹ INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/-/que-es-el-ruido->. Consultada el 28/12/2021.

⁵² CSIC (online). Página web corporativa, <https://www.icv.csic.es/prevencion/Documentos/Info/ruido.pdf>. Consultada el 28/12/2021.

⁵³ LOURDES, T.: *Las radiaciones en la vida cotidiana*, Argentina (UNCUYO), 2019, pág. 52.

⁵⁴ BURGOS GONZÁLEZ, L.: La radiación de las pantallas y sus efectos sobre la salud. *Latercera*, <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/la-radiacion-de-las-pantallas-y-sus-efectos-sobre-la-salud/PFPXDKQCAFG33P6U5NOERIH6E/>. Consultado el 29/12/2021.

centímetros, descansar la vista cada hora al menos cuatro minutos y el uso de lentes con recubrimiento antirreflejante de la luz azul⁵⁵.

- Contacto eléctrico. Un posible riesgo al que pueden estar expuestos las personas que teletrabajan es el contacto eléctrico, ya sea de forma directa entrando en contacto con una parte activa de la instalación eléctrica o bien, de forma indirecta entrando en contacto con un elemento que en condiciones normales no debería de tener tensión pero que la ha adquirido accidentalmente, por ejemplo, la carcasa de una impresora por un defecto de aislamiento. Las consecuencias pueden ser muy graves e ir desde quemaduras o ataques cardíacos hasta incluso la muerte súbita, por ello algunas de las medidas preventivas que deben establecerse pueden ser evitar el uso e alargadores deteriorados o ladrones, no utilizar los equipos eléctricos con las manos húmedas, no sobrecargar los enchufes o las redes y llevar a cabo una revisión periódica de las instalaciones⁵⁶.
- Temperatura. Como establece el Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo en su artículo 2 del Anexo III, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben de constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores, el cual, a su vez, recoge los umbrales adecuados de temperatura para prevenir los riesgos laborales, estableciendo para trabajos sedentarios propios de oficinas o similares la temperatura de entre diecisiete y veintisiete grados. Una temperatura inadecuada del lugar de trabajo puede traer consecuencias como el estrés térmico, la apatía e irritabilidad, alteraciones del sistema vascular o trastornos circulatorios, entre otros, por lo que para tratar de prevenir estos posibles efectos es necesario el uso de ropa adecuada, el control del ritmo de trabajo o la programación de pausas, la adaptación del tipo de alimentación, la medición periódica de la temperatura y la velocidad del aire, para adaptar regularmente las medidas preventivas⁵⁷.

⁵⁵ Propatiens (online). Página web corporativa, <https://news.propatiens.com/consejos-protger-vista-de-las-pantallas/>. Consultada el 29/12/2021.

⁵⁶ LIMÓN TAMÉS, D.: *Riesgos de seguridad en oficinas y despachos en las Administraciones Públicas*, Madrid (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo), 2020, pág. 8.

⁵⁷ EUROPREVEN (online). Página web corporativa, <https://www.europreven.es/noticia/116-frio-trabajo-riesgos-medidas-prevencion-exterior->. Consultada el 29/12/2021.

Riesgos químicos.

El riesgo químico hace referencia a la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado de la exposición a agentes químicos que están constituidos por aquellos compuestos químicos que en su estado natural o mezclados con otros pueden ser perjudiciales para la salud⁵⁸. Los equipos de oficina, como fotocopiadoras o impresoras láser, están constituidos en muchas ocasiones por compuestos orgánicos volátiles que contribuyen a la contaminación del aire y que penetran en muchos de los casos en el organismo de las personas que teletrabajan pudiendo ocasionar daños como cefaleas, fatiga o náuseas⁵⁹, para los que las medidas más adecuadas de adoptar pueden ser el incremento de la distancia a las fuentes potencialmente contaminantes, la ventilación regular del espacio de trabajo y la sustitución de los equipos por otros menos peligrosos⁶⁰.

Riesgos derivados de la carga física del trabajo. Aspectos ergonómicos

Los principales riesgos ergonómicos que pueden afectar al trabajador derivan del propio ambiente de trabajo y de las condiciones de la vivienda⁶¹, siendo el factor de riesgo más común la postura en la que se realizan las tareas⁶² que principalmente se asocia al sedentarismo y al mantenimiento de posiciones forzadas o estáticas prolongadas, generalmente por no disponer de espacio suficiente que permita adoptar una posición adecuada para la ejecución del trabajo y una deficiente configuración del puesto. Las malas posturas se refieren tanto a la forma de sentarse (falta de apoyo en la espalda o posturas con la espalda muy flexionada), a la posición de la cabeza-cuello (flexión o torsión del cuello al escribir o mirar la pantalla, respectivamente) y a la posición de los brazos y muñecas mientras se teclea (brazos sin apoyo, falta de sitio para apoyar las

⁵⁸ INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/-/que-son-los-agentes-quimicos-y-el-riesgo-quimico->. Consultada el 29/12/2021.

⁵⁹ Higiene ambiental (online). Página web corporativa, <https://higieneambiental.com/aire-agua-legionela/el-inhst-informa-sobre-los-contaminantes-quimicos-en-equipos-y-materiales-de-oficina>. Consultada el 29/12/2021.

⁶⁰ INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/-/control-de-la-exposicion-a-agentes-quimicos>. Consultada el 29/12/2021.

⁶¹ Gobierno de España: *Gestión de la prevención de riesgos laborales durante el teletrabajo*, Madrid (Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones), 2021, pág. 12.

⁶² ALARCÓN HENAREJOS, P.P. (2021). Riesgos ergonómicos. Teletrabajo. Instituto de Seguridad y Salud Laboral, <file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/168799-ficha%20divulgativa%20-%20teletrabajo-1.pdf>. Consultada el 30/12/2021.

muñecas...)⁶³ cuyo incorrecta ejecución desemboca generalmente en trastornos músculo-esqueléticos que se manifiestan en forma de cervicalgias, dorsalgias, tendinitis y síndrome del túnel carpiano y para cuya prevención es necesario la adopción de medidas preventivas tales como destinar una zona en la que poder llevar a cabo las actividades con espacio suficiente, la adopción de una postura adecuada (como veremos más adelante) o la realización de calentamientos y estiramientos antes del inicio de la jornada de trabajo, en su caso.

Riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, su entorno social, el contenido de mismo o la realización de la tarea y que presentan capacidad para afectar al desarrollo del trabajo y a la salud (física, psíquica o social) del trabajador⁶⁴, siendo el principal factor de riesgo presente durante el teletrabajo el estrés, que es definido por la Comisión Europea, como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento asociados a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, de su organización y el medio ambiente de trabajo.

Recientemente la Organización Internacional del Trabajo realizó una investigación a más de quince países para conocer el impacto del teletrabajo sobre la salud de los trabajadores, descubriéndose, que el 42% de los empleados que trabajan desde casa padecían unos niveles altos de estrés laboral, frente al 29% de los trabajadores que realizaban su labor en la oficina o fuera de casa, datos que nos permiten visualizar la relación directa entre ambos conceptos, siendo una de sus principales causas la excesiva carga de trabajo y la dificultad para separar el entorno laboral de su hogar⁶⁵.

El estrés puede tener innumerables consecuencias sobre nuestro organismo, nuestra salud y nuestra conducta, siendo los más comunes las alteraciones cardiovasculares (enfermedades coronarias, taquicardias, arritmias cardíacas...), respiratorias (asma bronquial, síndrome de hiperventilación u alergias, son las más frecuentes),

⁶³ AVS (online). Página web corporativa, <http://www.avsprevencion.com/es/wp-content/uploads/2020/03/4.-AVS-MANUAL-TELETRABAJO.pdf>. Consultada el 30/12/2021.

⁶⁴ INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->. Consultada el 30/12/2021.

⁶⁵ Psynthesispsicología (online). Página web corporativa, <https://psynthesispsicologia.es/estres-laboral-y-teletrabajo>. Consultada el 15/01/2022.

gastrointestinales (síndrome del colon irritable, úlcera péptica o colitis ulcerosa), dermatológicas (acné, prurito, psoriasis...), endocrinos (hipertiroidismo, hipotiroidismo, síndrome de Cushing...) y finalmente, inmunológicos, ocasionando una inhibición del sistema inmunitario⁶⁶, siendo la implementación de entrenamientos y/o sesiones relajantes antes, durante y después de la jornada de trabajo, la organización del espacio donde se van a desempeñar las tareas, el establecimiento de un límite psicológico entre el trabajo y la vida personal, el seguimiento de una rutina o el mantenimiento del contacto con el resto del equipo de trabajo, algunas de las medidas más destacadas para su prevención⁶⁷.

Una peculiar modalidad de estrés que afecta a las personas que teletrabajan es el denominado como tecnoestrés vinculado al manejo de las TIC, pues la falta de habilidad en su utilización junto con los problemas técnicos que puedan presentarse, pueden ocasionar una percepción de sobrecarga de trabajo que hará necesaria la implementación de medidas por parte de la empresa que faciliten la formación continua, así como la implementación de procedimientos para actuar en caso de problemas técnicos⁶⁸.

Aunque el estrés se considera como el principal riesgo psicosocial, existen multitud de ellos, pudiendo destacar otros como por ejemplo:

1. Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout. Se trata de una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, siendo por lo tanto, una respuesta al estrés cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento debido a que las demandas psíquicas son excesivamente fuertes⁶⁹. El teletrabajo ha aumentado el síndrome del burnout entre los trabajadores, sobre todo por la falta de horarios, la soledad y el estrés continuo, que hace necesario que los trabajadores adopten

⁶⁶ BARONA, E. G.: "Salud, estrés y factores psicológicos", *Revista de Educación, campo abierto*, núm. 13, 1997, pág. 64.

⁶⁷ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, R. y otros: "Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento", *Revista Internacional de Psicología*, núm. 1, 2002, pág. 14.

⁶⁸ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (online). Página web corporativa, https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_buenas_practicas/es_def/teletrabajo-en-el-domicilio.pdf. Consultada el 15/01/2022.

⁶⁹ NTP 704: "Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout: Definición y proceso de generación", 2000 (FIDALGO VEGA, M.).

medidas preventivas como el mantenimiento de un estilo de vida saludable, la búsqueda de apoyo social y personal para afrontar las situaciones desagradables o el continuo desarrollo de las habilidades profesionales para no quedarse estancado, ya que seguir desarrollando habilidades hará que los trabajadores se sientan realizados combatiendo esa falta de realización personal que caracteriza al burnout⁷⁰.

2. Acoso laboral o mobbing. El mobbing puede definirse como la conducta abusiva o violencia psicológica a la que se ve sometida de forma sistemática una persona en el ámbito laboral y que se manifiesta especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica de la persona, poniendo en peligro o degradando sus condiciones de trabajo, con el fin de dañarla psíquica o moralmente con el propósito de marginarlo de su entorno laboral. El acoso no tiene por qué llevarse a cabo sólo presencialmente, sino que también es un problema que afecta directamente a las personas que teletrabajan que se pueden ver sometidos a un abuso de poder que puede manifestarse por correo electrónico, por teléfono, por aplicaciones de mensajería instantánea, etc⁷¹, siendo algunas de las conductas que permiten identificarlo una inferior retribución de los trabajadores a distancia frente a aquellos que desempeñan sus funciones de forma presencial, las peticiones de que se encuentren conectados de forma continua y requerimientos para que cuando surja una consulta o un trabajo estos deben contestarlo inmediatamente además del control excesivo hacia los empleados durante todo el día por diferentes plataformas. Los principales daños que pueden derivarse del acoso laboral son depresión, ansiedad, enfermedades cardiovasculares, temblores, dificultad respiratoria, mareos, etc⁷².
3. Tecnoadicción. El extraordinario desarrollo de la tecnología en las últimas décadas, particularmente los campos de la electrónica y de la informática, ha traído consigo innegables ventajas tanto para la vida personal como para el ámbito laboral de los individuos, si bien es cierto, que ha ocasionado otros muchos efectos nocivos, entre los que se encuentran las que pueden denominarse de forma genérica como

⁷⁰ POZUELO FERNÁNDEZ, R. (2021). Como prevenir el burnout y estrés laboral. Psicopedia, <https://psicopedia.org/3186/como-prevenir-el-burnout-o-estres-laboral-y-una-guia-en-pdf/>. Consultada el 15/01/2022.

⁷¹ MARQUÉS SORO, V. (2019). El acoso laboral a distancia es posible. Garrigues, <https://bloglaboral.garrigues.com/el-acoso-laboral-a-distancia-es-posible>. Consultada el 16/01/2022.

⁷² PRIETO ORZANCO, A.: "Hostigamiento laboral (mobbing) para la salud", *Revista de atención primaria*, núm. 4, 2005, pág. 3.

“tecnoadicciones”⁷³, que hacen referencia a la incontrolable compulsión a utilizar las TIC en todo momento y en todo lugar, y a su uso durante largos períodos de tiempo, creando personas dependientes de la tecnología, que se configura como el eje sobre el que se estructuran sus vidas y pasa a convertirse en uno de los riesgos más comunes durante el teletrabajo, ya que se basa en un uso continuado de todo tipo de dispositivos electrónicos y una disponibilidad continua a través de dichos medios. Algunos de los daños que suelen generar son irritabilidad, ansiedad e incluso estados de depresión, por lo que es imprescindible la adopción de las medidas preventivas adecuadas, entre las que cabe destacar la realización de una correcta evaluación de cada uno de los puestos de trabajo detallando exhaustivamente sus riesgos, el cumplimiento del registro horario, o el establecimiento de medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital de todas las personas que teletrabajan⁷⁴.

4. Tecnofobia. La fobia a la tecnología es un factor de riesgo muy común entre las personas que teletrabajan, se trata de un miedo constante y persistente a las TIC y, en mayor profundidad, se conoce como la sensación de ansiedad severa asociada con el uso de cualquier dispositivo electrónico avanzado⁷⁵ y que en función de su gravedad permite diferenciar tres grupos de individuos, cognitivos (aquel que lo integran quienes usan las tecnologías con temor por considerar que no están adecuadamente formados para ello), incómodos (aquellos que lo utilizan con cierta incomodidad principalmente por desconocimiento) o ansiosos (se trata del subtipo más patológico, pues genera un temor irracional a su uso), todos ellos propensos a sufrir daños que pueden ir desde lo leve y no patológico, como malestar o incomodidad, hasta lo patológico, que suele ocasionar un continuo estado de ansiedad o desasosiego⁷⁶.

⁷³ DRAONE, J. A.: “Tecnoadicción y disfunción nerviosa”, *Revista de la Asociación Médica Argentina*, núm. 2, 2009, pág. 20.

⁷⁴ UGT (online). Página web corporativa, <https://ugteuskadi.net/infografia-sobre-el-teletrabajo-y-riesgos-laborales-la-tecnofatiga-2/>. Consultada el 17/02/2022.

⁷⁵ Definición (online). Página web corporativa, <https://definicion.com.mx/tecnofobia.html>. Consultada el 17/02/2022.

⁷⁶ REGADER, B. (2019). Tecnofobia: ¿qué impacto tienen las nuevas tecnologías en nuestra mente?. *Economía conductual*, <https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2019/01/tecnofobia.html>. Consultada el 17/02/2022.

2. GESTIÓN PREVENTIVA EN EL TELETRABAJO

La prevención de riesgos laborales ha ido alcanzando un nivel de importancia muy elevado en los diferentes sectores de actividad llegando a sentarse como uno de los pilares fundamentales de cualquier empresa incluidas aquellas que adopten como modalidad laboral el teletrabajo⁷⁷.

La metodología para conseguir una adecuada gestión preventiva incluye fundamentalmente las siguientes fases⁷⁸:

- Fase 1. Evaluación de riesgos laborales.
- Fase 2. Plan de prevención.
- Fase 3. Formación e información.
- Fase 4. Vigilancia de la salud.

Según establece el artículo 16 de la LPRL, la prevención deberá de integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que deberá incluir la estructura organizativa, las habilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en la empresa. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

2.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos se define en el artículo 3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, como el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de

⁷⁷AA.VV.: “PRL y teletrabajo: riesgos y buenas prácticas”, en <https://www.doiser.com/consulpyme/prl-y-teletrabajo-riesgos-y-buenas-practicas/>. Consultada el 24/01/2022.

⁷⁸ UMIVALE: *Gestión de la prevención de riesgos laborales durante el teletrabajo*, Madrid (Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2021, pág. 6.

tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. En cualquier caso, el empresario deberá de consultar a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

En concreto, de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, en lo relativo al teletrabajo, se establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo, en concreto, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada, las cuales deberán extenderse únicamente a la zona habilitada para la prestación de servicios, no pudiendo realizarse en el resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Respecto a la metodología a través de la cual se obtiene la información necesaria, la normativa no establece ninguna exigencia concreta, limitándose a mencionar la necesidad de que independientemente del método elegido, esté ofrezca confianza respecto a los resultados, para poder prever las medidas de protección que sean más adecuadas en cada caso.

Cuando el trabajo se desarrolla en el domicilio particular, para evaluar los riesgos se deben de tomar los datos en el domicilio del trabajador y ello no es posible sin su consentimiento, problema que puede solventarse de diferentes formas⁷⁹:

1. Establecer un acuerdo con los empleados para que los técnicos del servicio de prevención puedan acceder al lugar de trabajo, realizándose siguiendo las mismas pautas que si se tratase del centro físico de la empresa y cuya procedimiento se basaría en lo siguiente:

Primero: Analizar la necesidad de que una persona con competencias en PRL visite el lugar de trabajo.

Segundo: En caso afirmativo, elaborar un documento justificativo.

⁷⁹MUGENAT: “*Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Guía para las empresas*”, Madrid (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2020, pág. 33.

Tercero: Hacer entrega de dicho documento a los empleados cuyo domicilio se vaya a visitar y recabar su permiso escrito.

Cuarto: Entregar copia a los delegados de prevención.

2. Si el trabajador deniega el permiso de acceso a su domicilio o la empresa decide que la toma de datos puede correr a cargo de los propios trabajadores, el empresario puede elaborar técnicas o instrumentos para que el trabajador sea el que proporcione los datos.

Algunas de las recomendaciones que pueden influir de forma positiva en la evaluación de riesgos laborales en el domicilio privado son las siguientes⁸⁰: establecer un procedimiento de evaluación de riesgos específicos para el trabajo en un domicilio privado o incluyéndolo como un apartado específico en el procedimiento general de evaluación que disponga la empresa, elaborar un documento de metodología, para comprobar que ofrece confianza en sus resultados, crear una ficha básica de evaluación de posibles riesgos inherentes al teletrabajo, así como formar a las personas que teletrabajan para que puedan usar las fichas, recoger los datos y aplicar las medidas preventivas establecidas por la empresa.

2.2.PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El plan de prevención de riesgos laborales aparece regulado en el artículo 16.1 de la LPRL y se consagra como la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política en materia preventiva, teniendo en cuenta a todos los empleados y todas las situaciones que puedan producirse.

Se trata de un documento plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa, cuyo contenido mínimo aparece establecido en dicho precepto normativo, pero que puede desarrollarse de la siguiente forma⁸¹:

⁸⁰ MUGENAT: “*Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Guía para las empresas*”, Madrid (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2020, pág. 34.

⁸¹ UMIVALE: *Gestión de la prevención de riesgos laborales durante el teletrabajo*, Madrid (Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2021, pág. 7.

1. La identificación de la empresa, de su actividad, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
2. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones, las responsabilidades de cada nivel jerárquico y las vías comunicativas entre los mismos.
3. La organización de la producción incluyendo los procesos, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa.
4. La organización de la prevención en la empresa, estableciendo la modalidad preventiva elegida, así como los órganos de representación existentes. La modalidad preventiva elegida, deberá tener en cuenta a la hora de desempeñar sus funciones, a las personas que se encuentren teletrabajando.
5. La política, los objetivos y las metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer para tal propósito.

Las personas que no desempeñen sus funciones de forma física en el centro de la empresa deben estar incluidas en todo el plan de prevención, pues independientemente de su peculiar ubicación en la prestación de servicios, son unos trabajadores más que requieren especial protección por sus singularidades, lo que hace necesario que cada apartado del plan recoja los criterios de cobertura de las personas trabajadoras que no realizan los servicios de forma presencial⁸².

2.3.MEDIDAS PREVENTIVAS DE CARÁCTER GENERAL. DISEÑO ERGONÓMICO DEL PUESTO DE TRABAJO.

La LPRL en su artículo 4, configura el concepto de prevención como el conjunto de actividades o medidas previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, que se traduce en que una vez que se detecten los potenciales riesgos que afecten a las personas trabajadoras sea necesario adoptar las medidas preventivas pertinentes para reducir la posibilidad que

⁸²UMIVALE: *Gestión de la prevención de riesgos laborales durante el teletrabajo*, Madrid (Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2021, pág. 8.

sufran daños, siendo estos las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Aunque durante el desarrollo del presente trabajo se han propuesto algunas de las medidas preventivas específicas según los diferentes tipos de riesgos presentes, se pueden establecer una serie de medidas de forma más genérica, de la forma en que se expone a continuación⁸³:

En primer lugar, frente a la fatiga visual algunas de las medidas que se pueden adoptar pueden ser una adecuada iluminación (preferiblemente debe de tratarse de luz natural que deberá de ser complementada por artificial en los casos en los que la primera no garantice unas condiciones lumínicas óptimas), evitar reflejos o deslumbramientos (ubicando los puestos de forma que los ojos no queden situados frente una ventana u otro foco de luz que puedan ocasionar deslumbramientos directos), establecer una adecuada calidad de la pantalla del ordenador (que deberá de ser estable, sin destellos ni otras formas de inestabilidad), la correcta ubicación del equipo de trabajo (situando la pantalla, el teclado y los documentos a una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual) y respetar la “regla del 20-20-20” (consiste en desviar la mirada de la pantalla durante 20 segundos, cada 20 minutos a una distancia aproximada de 20 pies).

En segundo lugar, para hacer frente a los posibles riesgos derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo, pueden adoptarse algunas medidas como la habilitación de una zona aislable dentro de la vivienda que disponga de espacio suficiente para situar todas las herramientas de trabajo y que se destine exclusivamente al mismo, ordenar el espacio de la habitación o vigilar la temperatura de la habitación junto con la ventilación de la misma.

En tercer lugar, los riesgos que pueden derivarse de la forma en que se organiza el trabajo se pueden combatir con medidas que pueden ser pausas (estableciendo un ritmo de trabajo en el que se incluyan pausas cortas y frecuentes), incentivar las reuniones entre las personas que teletrabajan y el resto de personal (de forma que se fomente el sentido de pertenencia a un equipo) o la delimitación del tiempo de trabajo (pues las

⁸³ Comunidad de Madrid (online). Página web corporativa, [file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/Manual%20medidas%20preventivas%20teletrabajo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/Manual%20medidas%20preventivas%20teletrabajo%20(1).pdf). Consultada el 01/02/2022.

tecnologías de la comunicación pueden permitir la disponibilidad de los trabajadores 24 horas todos los días de la semana, con los posibles riesgos que esto implica para la salud).

Finalmente, para hacer frente a los trastornos musculoesqueléticos, la principal medida preventiva a adoptar es un adecuado diseño ergonómico del puesto, teniendo en cuenta algunas variables que influyen en el mismo como pueden ser⁸⁴:

- La mesa o superficie de trabajo: Las dimensiones dependerán de las tareas que deban realizarse, pero deben de permitir en todo caso que el equipo de trabajo se pueda colocar correctamente. En cualquier caso, la altura de la mesa debe permitir al trabajador alojar las piernas cómodamente y cualquier cambio postural.
- La pantalla: Es importante destacar que la pantalla del ordenador se ha de colocar de forma que las áreas de trabajo que hayan de ser visualizadas de manera continua tengan un ángulo de la línea de visión comprendido entre la horizontal y 60 grados por debajo de la misma, además es recomendable mantener la pantalla a una distancia en torno a los 50 cm y el teclado a unos 10 cm del borde de la mesa para apoyar los brazos, siendo adecuado situar los antebrazos en la mesa en ángulo recto con el resto del cuerpo.
- El asiento: Algunos de los requisitos que debe de cumplir es que preferiblemente se utilicen sillas dotadas de ruedas, los mecanismos de ajustes deben de ser fácilmente manejables desde la posición sentada, la profundidad del asiento debe ser regulable, el respaldo debe tener una suave prominencia para apoyar la zona lumbar y la altura del asiento debe ser ajustable.

En definitiva, el diseño ergonómico del puesto de trabajo va a reducir la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños ocasionados por diversos riesgos a los que se encuentran expuestos logrando conseguir un puesto homogéneo en el que se produce una correcta interacción entre distintos factores, fundamentalmente, equipos de trabajo, entorno y organización del mismo⁸⁵.

⁸⁴ NTP 602: “*El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización: el equipo de trabajo*”, 2001 (NOGAREDA CUIXART, C. y FIDALGO VEGA, M.).

⁸⁵ NTP 602: “*El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización: el equipo de trabajo*”, 2001 (NOGAREDA CUIXART, C. y FIDALGO VEGA, M.).

2.4.FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Según lo establecido en términos generales en los artículos 18 y 19 de la LRPL, el empresario debe de adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias acerca de los riesgos para la seguridad y la salud de los mismos, tanto aquellos de carácter general de la empresa, como los inherentes a cada puesto de trabajo o función, así como las medidas o actividades de protección y prevención de carácter específico. La información en materia preventiva deberá de ser facilitada a los trabajadores a través de los representantes de los trabajadores en el caso de las empresas que cuenten con ellos y directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o a sus funciones. En particular, el 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, extiende el deber de información sobre todos los riesgos derivados de la utilización de los equipos que incluyan pantallas de visualización, así como sobre las medidas de prevención y protección que deban adoptarse.

Respecto a la formación, el artículo 19 de la LPRL establece que el empresario debe de garantizar que cada trabajador reciba información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías y cambios en el trabajo. Dicha formación debe de impartirse, siempre que sea posible, durante la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma, incluyendo en el caso del teletrabajo una formación adecuada sobre las modalidades de uso de los equipos con pantallas de visualización.

2.5.VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud es un derecho inherente a cualquier tipo de trabajo como viene reconocido en el artículo 22 de la LPRL, en concreto, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia no establece ninguna peculiaridad especial para el teletrabajo, aunque si lo hace el Real Decreto 488/1997, puesto que el rasgo definitorio del teletrabajo se basa en el uso de las TIC, el artículo 4 del mismo recoge el deber empresarial de garantizar el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en

particular los riesgos para la vista y los problemas de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos y la eventual patología acompañante. La vigilancia deberá ser llevada a cabo por personal sanitario competente antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización, posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del responsable y en su caso, cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo, garantizando, en cualquier caso, el derecho de los trabajadores a un reconocimiento oftalmológico y a la protección necesaria de la vista adaptada a las circunstancias y al equipo de trabajo que se trate, cuando no sea suficiente con los dispositivos correctores normales y proporcionada siempre de forma gratuita por el empresario.

En definitiva, los empleados que se encuentren acogidos al teletrabajo deben ser objeto de vigilancia de su salud en función de los riesgos al igual que el resto de trabajadores que lo hagan de forma presencial, pero se deben tener en cuenta las siguientes peculiaridades⁸⁶:

Primero. El contenido de los exámenes de la salud debe tener en cuenta las peculiares evaluaciones de riesgo realizadas durante el teletrabajo.

Segundo. Los empleados deben desplazarse al lugar donde se lleven a cabo dichos exámenes médicos aunque presten sus servicios desde el domicilio particular.

Tercero. Será necesario respetar las obligaciones de protección de datos personales y el lugar y forma de entrega de informes médicos físicos.

3. REPRESENTACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

La situación de teletrabajo no ha de mermar la capacidad de ejercer los derechos de representación, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en los artículos 33 y 34 de la LPRL, aunque para garantizar su cumplimiento, es posible que se requiera la adopción de medidas específicas⁸⁷.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo o bien pueden delegar su

⁸⁶ MUGENAT: “*Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Guía para las empresas*”, Madrid (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2020, pág. 26.

⁸⁷ MUGENAT: “*Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Guía para las empresas*”, Madrid (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2020, pág. 29.

participación a sus representantes, Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales, que se encargan de la defensa de sus intereses en materia preventiva en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, además de existir la posibilidad de crear órganos específicos de representación a través de la negociación colectiva, cuestión que podrá ser aprovechada para el caso de las personas que teletrabajan en cuanto a que pueden estar expuestos a riesgos muy distintos a los de aquellos que desempeñan sus funciones de forma presencial.

Los delegados de prevención se recogen en el artículo 35 de la LPRL como los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y cuyas facultades encuentran las siguientes peculiaridades en relación con el teletrabajo⁸⁸:

- En relación con la consulta e información, no hay más especificidades que la forma en que se comunicará el empresario o el delegado de prevención con las personas que teletrabajan.
- En lo referente a la colaboración en la mejora de la acción preventiva, podrá ser importante la participación de trabajadores de ambas modalidades de personas trabajadoras pues los riesgos de los mismos pueden diferir.
- La vigilancia entendida como acompañamiento a los técnicos de prevención y a la Inspección de Trabajo provocará que las personas teletrabajadoras se desplacen al centro de trabajo y previsiblemente a los domicilios del resto de los mismos incurriendo en unos costes que presumiblemente deberán ser sufragados por el empresario.

En base a lo establecido en el artículo 37 de la LPRL también se establece la obligación del empresario de proporcionarles la formación adecuada para el desempeño de sus funciones, que podría plantearse como formación telepresencial y no sólo presencial en el centro de trabajo para dar facilidades a las personas teletrabajadoras, además de subsistir el deber empresarial de proporcionarles los medios necesarios para ejercer su cargo y facilitar su labor, que puede interpretarse como herramientas tecnológicas

⁸⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H y otros: “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak*, núm. 43, 2020, pág. 191.

accesibles desde el domicilio, sobre todo si alguno de los delegados de prevención es una persona que teletrabaja, aunque estas herramientas no evitarían puntuales desplazamientos a las instalaciones⁸⁹.

En cuanto al resto de derechos colectivos, el empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de decisiones relativas a la planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo; la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa; la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia; los procedimientos de información y documentación; el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva, así como, cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En los centros en los que no hay representantes de los trabajadores, la consulta y participación se debe llevar a cabo directamente con los empleados, en cualquier caso, el empresario debe tener en cuenta a los empleados en situación de teletrabajo al elaborar el procedimiento, recogiendo los aspectos que sean específicos de los mismos e incluyéndoles en la consulta si es directa.

Además de los aspectos reconocidos en la LPRL, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia recoge en su artículo 19 algunas premisas adicionales de participación o de información a los representantes de los trabajadores, entre las que cabe destacar que las personas que trabajen a distancia tienen por tanto, derecho a ejercitar dichos derechos con el mismo contenido y alcance que los trabajadores presenciales, pudiendo la negociación colectiva establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, teniendo en cuenta las peculiaridades de su prestación, respetando el principio de igualdad de trato y de oportunidades. Por otro lado, la empresa debe proporcionar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa,

⁸⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H y otros: “Relaciones laborales y derecho del empleo”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, núm. 2, 2017, pág. 8.

entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Finalmente es necesario destacar algunos aspectos específicos del trabajo a distancia que requieren ser informados a los representantes de los trabajadores⁹⁰:

- Instrucciones sobre seguridad de la información.
- Firma de acuerdos así como modificación de los ya existentes.
- Informe escrito que justifique la necesidad de que se visite el lugar de trabajo por parte de quién tenga competencias en materia preventiva y cuya copia deberá de ser entregada a los delegados de prevención.
- Política interna sobre modalidades de ejercicio de derecho a la desconexión digital y acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática y cuya elaboración requiere previa audiencia a los representantes.

4. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Uno de los tres pilares de la prevención de riesgos laborales junto con la planificación de la actividad preventiva y la gestión integrada de la misma la constituye la coordinación de las actividades preventivas, que constituye uno de los aspectos más complejos por la dificultad de coordinar la prevención de las diversas empresas que prestan servicios simultáneamente en un mismo centro o lugar de trabajo⁹¹. Según lo establecido en el artículo 24 de la LPRL cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, para lo que establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en lo referente a las medidas preventivas y de protección. Corresponde al empresario titular del centro de trabajo el deber de adoptar las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las

⁹⁰MUGENAT: “*Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Guía para las empresas*”, Madrid (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2020, pág. 32.

⁹¹ DOMÍNGUEZ PEREJÓN, C.: “La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 64, 2002, pág. 36.

instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro y con las medias correspondientes entre las que habrá que incluir las medidas en situaciones de emergencia. Dicho deber de coordinación se aplicará en todas las empresas cualquiera que sea su actividad, y por tanto, deberá de incluir a los empleados en régimen de teletrabajo en las acciones y procedimientos de coordinación, cuando puedan encontrarse en dicha situación, como ocurre por ejemplo, cuando visiten algún centro de trabajo⁹².

VI. CONCLUSIONES

Del trabajo realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

Primera. La palabra teletrabajo viene de la unión entre “telou” procedente del griego y “tripale” procedente del latín, que significan lejos y trabajar, aunque se pueden encontrar otros términos para designarlo como trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo remoto o teleworking, concepto que carece de una definición estandarizada pues existen diversos autores y preceptos legislativos que tratan de acercarnos a su significado de forma similar pero con diferentes matices, aunque todas ellas se pueden sintetizar como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente desde un lugar distinto del centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa y mediante el uso intensivo de las TIC, en el que las principales características diferenciales son la voluntariedad de ambas partes, la localización del puesto de trabajo, acuerdo y registro de las condiciones de trabajo, flexibilidad, desconexión digital y seguimiento de la actividad, con la repercusión que éstas tendrán en materias significativas como la prevención de riesgos laborales.

Segunda. Aunque el teletrabajo se sustenta sobre el uso intensivo y continuado de cualquier tecnología, no se dispone de un único tipo de teletrabajo, sino que se pueden distinguir diversas modalidades que aunque se pueden clasificar conforme a distintos criterios, suelen hacerse en base al lugar donde se desempeñan las tareas (teletrabajo realizado durante toda la jornada laboral y por cuenta ajena, telecommuting, teletrabajo en un telecentro, teletrabajo en una oficina satélite, teletrabajo móvil o nómada y teletrabajo autónomo) o al tipo de enlace existente entre empresario y trabajador (teletrabajo on line o en tiempo real, teletrabajo one way line y teletrabajo off line o

⁹² MUGENAT: “*Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Guía para las empresas*”, Madrid (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2020, pág. 39.

desconectado), desarrollándose el presente estudio en base al teletrabajo desempeñado durante toda la jornada laboral y por cuenta ajena.

Tercera. Dicha modalidad laboral lleva desempeñándose durante años, si bien es cierto, que la actual pandemia sufrida a consecuencia del coronavirus ha propiciado su auge, con el consiguiente impacto sobre la normativa que lo regula y que nos permite distinguir dos etapas legislativas, la pre-covid (Convenio sobre el trabajo a domicilio número 11 y Recomendación número 184 de la OIT, AMET, Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales o el Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores) y la post-covid (en la que destacan fundamentalmente el Real Decreto Ley 8/2020 y la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, que se encarga de regular sus aspectos fundamentales).

Cuarta. El teletrabajo a traído consigo numerosas ventajas en el ámbito laboral, permitiendo un incremento de la productividad y una mayor satisfacción para el conjunto de los trabajadores, pero también ha supuesto grandes inconvenientes para las empresas, la sociedad en su conjunto e incluso, aunque en menor medida, para los trabajadores, y que es necesario analizar detalladamente para mitigarlos en la medida de lo posible.

Quinta. El teletrabajo se configura como una novedosa y peculiar modalidad del trabajo a distancia en el que deben de respetarse los derechos básicos inherentes a toda persona trabajadora, entre ellos el derecho a la prevención de riesgos laborales que debe garantizarse de igual forma que aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo de forma presencial, con la peculiaridad que supone el desempeño del trabajo en el domicilio particular y que podrá solventarse de diferentes formas.

Sexta. La PRL es uno de los pilares sobre los que se asienta cualquier empresa incluidas aquellas en las que se desempeñe el teletrabajo, por lo que es de vital importancia que se gestione de una forma correcta a través de diferentes fases, a saber, evaluación de riesgos, plan de prevención, formación e información y vigilancia de la salud, que va a permitir reducir o eliminar algunos de los diferentes riesgos que se encuentran presentes durante el teletrabajo (mecánicos, físicos, químicos, derivados de la carga física del trabajo o psicosociales).

Séptima. Una de las peculiaridades del teletrabajo en materia preventiva es en lo relativo a la evaluación de los riesgos laborales, que deberá poner especial atención a

factores psicosociales, ergonómicos y organizativos teniendo en cuenta particularmente, la garantía de los descansos, tiempos de disponibilidad y desconexiones especialmente presentes durante esta modalidad laboral.

Octava. El desempeño del trabajo en el domicilio particular influye, entre otros aspectos, en la forma de realización de la evaluación de riesgos, que requerirá en todo caso del consentimiento del trabajador, o bien, a través de un acuerdo con los empleados para facilitar el acceso de técnicos para su realización, o bien, siendo el empresario el que proporcione herramientas que permitan al trabajador el suministro de la información necesaria para su elaboración.

Novena. El plan de prevención de riesgos laborales se consagra como la herramienta que permite integrar la actividad preventiva en la empresa, y como tal, debe tener en cuenta a todos los empleados y todas las situaciones que puedan producirse, incluyendo en el mismo apartados tales como la estructura organizativa de la empresa, las vías comunicativas o la modalidad preventiva elegida, que integrarán en cada una de sus premisas la cobertura de las personas trabajadoras que no realicen la prestación de servicios de forma presencial.

Décima. La reciente incorporación del teletrabajo hace necesario un mayor esfuerzo e inversión en la adopción de medidas preventivas para combatir los riesgos existentes, los más frecuentes, la fatiga visual y los trastornos musculoesqueléticos, por lo que deben estar orientadas fundamentalmente a garantizar los descansos y conseguir un diseño ergonómico del puesto de trabajo adecuado.

Undécima. Como conclusión final, procede destacar que el estudio realizado ha permitido cumplir con los objetivos inicialmente planteados en este Trabajo Fin de Máster y ha permitido mostrar una idea del concepto de teletrabajo, además de dar a conocer sus aspectos más relevantes en materia de prevención de riesgos laborales (principalmente los riesgos laborales que sufren las personas que teletrabajan, así como, las medidas preventivas más habituales para hacerles frente y algunas de sus peculiaridades en cuanto a derechos en materia preventiva se refiere).

VII. BIBLIOGRAFÍA, WEBLOGRAFÍA.

Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, H y otros: “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak*, núm. 43, 2020.

BARBA, L: “El teletrabajo y los profesionales de la información”, *El profesional de la información*, núm. 4, 2001.

BARONA, E. G.: “Salud, estrés y factores psicológicos”, *Revista de Educación, campo abierto*, núm. 13, 1997.

BUIRA, J.: *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, Barcelona (UOC), 2012.

CAMACHO SOLÍS, J.I.: “El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 32, 2021.

CÁMARA ARILLA, C: “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo”, *Cuaderno de relaciones laborales*, núm. 17, 2000.

CAMPOS, A.I.P.: “La desconexión digital en España: ¿un nuevo debate laboral?”, *Anuario jurídico y económico escurialense*, núm. 52, 2019.

KAHALE CARRILLO, D.T.: “Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral”, *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, núm. 3, 2003.

CARRASCO-MULLINS, R.: “Teletrabajo: Ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores”, *Revista frecosapiens*, núm. 2, 2021.

CCOO Andalucía: “Radiaciones”, *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, núm. 4, 2009.

CCOO: “Teletrabajo”, *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, núm. 3, 2009, pág. 10.

CEDEÑO MENDOZA, C.J y REAL PÉREZ, G.L.: “Prevalencia del síndrome visual informático en teletrabajadores de oficinas de asesoría contable”, *Polo del conocimiento*, núm. 48, 2020.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, *Estudios latinoamericanos*, núm. 11, 2021, pág. 35.

DOMÍNGUEZ PEREJÓN, C.: “La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 64, 2002.

DRAONE, J. A.: “Tecnoadicción y disfunción nerviosa”, *Revista de la Asociación Médica Argentina*, núm. 2, 2009.

FUNDACIÓN MUJERES: *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Madrid (Ministerio de Igualdad), 2010.

GALLUSER, P.: “Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario”, *La trama de la Telecomunicación*, núm. 10, 2005.

Gobierno de España: *Gestión de la prevención de riesgos laborales durante el teletrabajo*, Madrid (Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones), 2021.

LIMÓN TAMÉS, D.: *Riesgos de seguridad en oficinas y despachos en las Administraciones Públicas*, Madrid (Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo), 2020.

LOURDES, T.: *Las radiaciones en la vida cotidiana*, Argentina (UNCUYO), 2019.

LOUSADA ARONCHENA, J.F.: “Prevención de riesgos en el trabajo a distancia”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 14, 2021.

MARTÍNEZ SÁNCHEZ,R.: “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral”, *Revista de Ciencias de la Administración Económica*, 2012.

MONTELONGO GIL, M.D.G. y BOLIO YRIS, C.: *El teletrabajo: Una estrategia empresarial*, México, (Universidad de Veracruz), 2013.

MUGENAT: “*Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Guía para las empresas*”, Madrid (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2020.

MUÑOZ OSORIO, A.I.; AMÓRTEGUI MOLINARES, V.R y ESGUERRA MUÑOZ, G. I.: “Teletrabajo “, *Justicia Juris*, núm. 1, 2018.

NAVARRETE ROJAS, J.: “El teletrabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 93, 2014.

OSIO HAVRILUK, L.: “El teletrabajo: Una opción en la era digital”, *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, núm. 5, 2010.

PADILLA, A.; ÁGUILA, A.R. y JIMÉNEZ, J.A.: “Aspectos económicos y organizativos de los telecentros o centros de teletrabajo. Análisis del caso español a través de un estudio empírico”, *Revista asturiana de economía*, núm. 20, 2001.

PRIETO ORZANCO, A.: “Hostigamiento laboral (mobbing) para la salud”, *Revista de atención primaria*, núm. 4, 2005.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, R. y otros: “Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento”, *Revista Internacional de Psicología*, núm. 1, 2002.

RUIZ TORRES, P.: “Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia”, *Historia y comunicación social*, núm. especial, 2021.

SACO BARRIOS, R.: “El teletrabajo”, *Derecho PUCP*, núm. 60, 2007.

TORRES VICENTE, A. y otros: “El teletrabajo en salud laboral”, *Revista CES Derecho*, núm. 2, 2018.

UMIVALE: *Gestión de la prevención de riesgos laborales durante el teletrabajo*, Madrid (Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones), 2021.

VALENZUELA GARCÍA, H.: “Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española”, *Revista Andaluza de Antropología*, núm. 19, 2020.

VERA, M.; CAMACHO, C.M. y CAMACHO: “Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas”, *Investigatio*, núm. 10, 2018.

Weblografía

AA.VV.: “PRL y teletrabajo: riesgos y buenas prácticas”, en <https://www.doiser.com/consulpyme/prl-y-teletrabajo-riesgos-y-buenas-practicas/>.

Consultada el 24/01/2022.

ALARCÓN HENAREJOS, P.P. (2021). Riesgos ergonómicos. Teletrabajo. Instituto de Seguridad y Salud Laboral, <file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/168799-ficha%20divulgativa%20%20teletrabajo-1.pdf>. Consultada el 30/12/2021.

AVS (online). Página web corporativa, <http://www.avsprevencion.com/es/wp-content/uploads/2020/03/4.-AVS-MANUAL-TELETRABAJO.pdf>. Consultada el 30/12/2021.

BURGOS GONZÁLEZ, L.: La radiación de las pantallas y sus efectos sobre la salud. Latercera, <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/la-radiacion-de-las-pantallas-y-sus-efectos-sobre-la-salud/PFPXDKQCAFG33P6U5NOERIH6E/>. Consultado el 29/12/2021.

Comunidad de Madrid (online). Página web corporativa, [file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/Manual%20medidas%20preventivas%20teletrabajo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/Manual%20medidas%20preventivas%20teletrabajo%20(1).pdf). Consultada el 01/02/2022.

CSIC (online). Página web corporativa, <https://www.icv.csic.es/prevencion/Documentos/Info/ruido.pdf>. Consultada el 28/12/2021.

Definición (online). Página web corporativa, <https://definicion.com.mx/tecnofobia.html>. Consultada el 17/02/2022.

EUROPREVEN (online). Página web corporativa, <https://www.euopreven.es/noticia/116-frio-trabajo-riesgos-medidas-prevencion-exterior->. Consultada el 29/12/2021.

GÓMEZ HERNÁNDEZ, A. (2020). Claves del teletrabajo en la era post covid. Otrosí, https://www.asnala.com/media/docs/2020-09-02-Otrosi_06_Julio_2020_compressed-38-41_AGH.pdf. Consultado el 17/12/2021.

Haleco (online). Página web corporativa, http://www.haleco.es/como-evitar-las-caidas-al-mismo-nivel/#Medidas_preventivas_ante_las_caidas_al_mismo_nivel. Consultada el 28/12/2021.

Higiene ambiental (online). Página web corporativa, <https://higieneambiental.com/aire-agua-legionela/el-inhst-informa-sobre-los-contaminantes-quimicos-en-equipos-y-materiales-de-oficina>. Consultada el 29/12/2021.

INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/-/control-de-la-exposicion-a-agentes-quimicos>. Consultada el 29/12/2021.

INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/-/que-es-el-ruido->. Consultada el 28/12/2021.

INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/-/que-son-los-agentes-quimicos-y-el-riesgo-quimico->. Consultada el 29/12/2021.

INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->. Consultada el 30/12/2021.

INSST (online). Página web corporativa, <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-fisicos>. Consultada el 28/12/2021.

Instituto de ingeniería del conocimiento (online). Página web corporativa, <https://www.iic.uam.es/pdf/Estudio-Teletrabajo.pdf>. Consultada el 16/12/2021.

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (online). Página web corporativa, https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_buenas_practicas/es_def/teletrabajo-en-el-domicilio.pdf. Consultada el 15/01/2022.

INVASSAT (online). Página web corporativa, <https://invassat.gva.es/documents/161660384/161741751/03.+S20.+Riesgo+de+ca%C3%ADdas+de+personas+al+mismo+nivel/3cbe8d51-cf47-482b-bfc8-8a556d96bea3>. Consultada el 28/12/2021.

Junta de Andalucía (online). Página web corporativa, http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_45.pdf. Consultada el 6/12/2021.

MARQUÉS SORO, V. (2019). El acoso laboral a distancia es posible. Garrigues, <https://bloglaboral.garrigues.com/el-acoso-laboral-a-distancia-es-posible>. Consultada el 16/01/2022.

MÁRQUEZ BARRERA, J.C. (2012). Riesgo mecánico. Grupo Arco, <https://www.arlsura.com/files/riesgomecanico-alimentos.pdf>. Consultada el 28/12/2021.

POZUELO FERNÁNDEZ, R. (2021). Como prevenir el burnout y estrés laboral. Psicopedia, <https://psicopedia.org/3186/como-prevenir-el-burnout-o-estres-laboral-y-una-guia-en-pdf/>. Consultada el 15/01/2022.

Propatiens (online). Página web corporativa, <https://news.propatiens.com/consejos-protger-vista-de-las-pantallas/>. Consultada el 29/12/2021.

Psynthesispsicología (online). Página web corporativa, <https://psynthesispsicologia.es/estres-laboral-y-teletrabajo>. Consultada el 15/01/2022.

REGADER, B. (2019). Tecnofobia: ¿qué impacto tienen las nuevas tecnologías en nuestra mente?. Economía conductual, <https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2019/01/tecnofobia.html/>. Consultada el 17/02/2022.

TRILLAS, A. (2020). El teletrabajo no es exactamente eso. Alternativas económicas, <https://alternativaseconomicas.coop/articulo/impacto-el-teletrabajo-no-es-exactamente-esto>. Consultada el 21/12/2021.

UGT (online). Página web corporativa, <https://ugteuskadi.net/infografia-sobre-el-teletrabajo-y-riesgos-laborales-la-tecnofatiga-2/>. Consultada el 17/02/2022.