

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2020/2021

Convocatoria: Marzo

RETOS Y NOVEDADES DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

CHALLENGES AND NEWS ABOUT TELEWORKING IN SPAIN

Realizado por el alumno/a: Elisabet Alegria Curbelo

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social

Resumen:

El principal objetivo de este estudio es realizar una aproximación teórica al concepto del teletrabajo y darle al lector una perspectiva global sobre este, analizando los estudios más relevantes para que se alcance una idea general sobre los aspectos más importantes del mismo. El propósito de este trabajo es analizar el ámbito del teletrabajo para identificar, las ventajas y desventajas desde varios puntos de vista (empresarial / persona trabajadora/ sociedad), además de acercar una pequeña imagen de la situación normativa de este fenómeno a nivel internacional, europeo y nacional. Se estudiará la importancia que tiene el teletrabajo para las organizaciones y se expondrá la relevancia en cuanto a los riesgos laborales y sus diferencias en el ámbito laboral presencial, se hará alusión a las obligaciones empresariales respecto de la prevención de riesgos laborales, así como al riesgo asociado y más concretamente como se ha visto afectado y expuesto en la crisis sanitaria Covid-19.

Palabras claves: teletrabajo, teletrabajador, organización, derechos, riesgos

Abstract:

The main goal of this investigation is to carry out a theoretical approach to the concept of telework, with the most relevant studies and analysing it, for giving a global perspective to readers. Try to get a general idea about the most important aspects for teleworking once you have read it.

The purpose of this work is to explore the research to identify the background work, the advantages and disadvantages of telework from different perspectives (business perspective / worker perspective/ society). In addition, to bringing a small image of the normative about the situation of this phenomenon, the importance of teleworking for organizations will be studied and the relevance, in terms of labour risks, and their differences in face-to-face work will be present, allusion will be made to business obligations regarding the prevention of occupational risks as well as the associated risk and more specifically how it has been affected and displayed in the Covid-19 health crisis.

Keywords: *telework, teleworker, rights, company, occupational hazards.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO	8
2. EL TELETRABAJO	12
2.1 Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	12
2.2 Los gastos derivados del teletrabajo	14
2.3 El tiempo de trabajo: Control horario y el registro de jornada	16
2.4 El teletrabajo en la crisis sanitaria del covid -19.....	19
2.4.1 El impulso del teletrabajo en la Unión Europea.....	19
2.4.2 El impulso del teletrabajo en España.....	21
3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EL TELETRABAJO....	22
3.1. Obligaciones de la empresa y derechos de la persona trabajadora	24
3.2. Los riesgos asociados al tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.....	26
3.3 Riesgos físicos.....	29
3.4 Riesgos psicosociales u organizativos	31
3.5 Adopción de medidas preventivas	33
4. CONCLUSIONES	37
5. BIBLIOGRAFÍA	39

INTRODUCCIÓN

Este Trabajo Fin de Grado titulado “Retos y Novedades del Teletrabajo en España” se ocupa en primer lugar aclarar de una manera genérica a que se refiere el término “Teletrabajo”. Por otro lado, pretende ser una vía para dar a conocer esta modalidad contractual además de ver su regulación, teniendo en cuenta la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales en esta forma de trabajo, y en último lugar con mi investigación deseo trasladar como se ha vivido esta manera de trabajar durante la pandemia mundial de la Covid-19 que comenzó a principios del año 2020.

Si nos trasladamos al pasado podemos ver que existe una evolución a lo largo de los años en lo que respecta al término teletrabajo, si nos remontamos al año 2006 podemos observar que para los expertos era complicado expresar con claridad el término teletrabajo, esto lo podemos evidenciar en el libro “El Teletrabajo” que expone lo siguiente *“nos encontramos con una institución cuyo concepto jurídico que la defina no está determinado, e, incluso no es pacífico ni en la doctrina ni en la propia jurisprudencia”*¹ Esto sucedida por la falta de regulación que había en ese entonces, además era la época donde se comenzó a desarrollar la tecnología por lo que era algo más complejo tener un término para el teletrabajo.

Según la RAE el teletrabajo es aquel *“trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*. Por tanto, esto quiere decir que las personas trabajadoras organizan sus tareas de manera remota y flexible, y las entidades no cuentan con la presencia física del propio trabajador en la empresa.

Para poder teletrabajar es necesario que las empresas adapten sus medios, disponiendo de métodos de procesamiento electrónico de información y medios de telecomunicación, como pueden ser, equipos informáticos, servidores, centralita, etc. Dependiendo del tipo

¹ IZQUIERDO CARBONERO, F.J.: *El Teletrabajo*, Difusión Jurídica y temas de actualidad S.A, Madrid, 2006, pag.17.

de trabajo que se vaya a realizar y además para que, tanto las personas trabajadoras como los líderes de las organizaciones empresariales, puedan estar en contacto.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó el Convenio núm. 117, 20 de junio de 1996, denominado convenio sobre política social (normas y objetos básicos) donde expresa la definición del trabajo a domicilio como: *“Trabajo que una persona, designada como trabajador a realiza en su domicilio o en otros locales que escoja distintos de los locales del empleador, a cambio de una remuneración y con el fin de prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador”* (art.1)².

Haciendo un resumen de los tipos de concepto que se han comentado, se puede decir entonces que, las personas trabajadoras realizan su actividad laboral desde un lugar diferente a la oficina de la empresa, pudiendo ser su casa o cualquier otro lugar elegido por ellos. Y lo más importante el término teletrabajo hace referencia a la utilización de las nuevas tecnologías, de los medios telemáticos y dispositivos informáticos, por lo tanto, desempeñaran la actividad laboral haciendo uso de ellos en su día a día laboral.

Por otro lado, según un estudio publicado por la empresa Mysammi, se indica que al menos el 20% de la población mundial teletrabaja, y dentro de este porcentaje, al menos un 84%, lo hace mínimo una vez por semana³.

En 1999, ya había en España unas 162.000 personas teletrabajando al menos un día a la semana, a jornada completa y por cuenta ajena. Ello supone un 1.3% sobre el total de la fuerza de trabajo. Estos datos fueron aumentando en los años siguientes, y el estudio nos muestra que esta cifra incrementó hasta cerca del 4,9% en 2002. No obstante, debemos tener en cuenta que, España no cuenta con un registro estadístico para el teletrabajo como tal, por lo tanto, es complicado acertar con cifras específicas.

² Convenio núm. 117, 20 de junio de 1996, entró en vigor el 22 de abril del 2000, de la OIT.

³ SAMMY.: *Panorama del teletrabajo a nivel mundial, cifras*, El futuro digital es de todos, España, 2013.

<https://es.statista.com/grafico/20751/trabajadores-que-habitualmente-trabajan-desde-casa-en-2019/>

En esta gráfica de Eurostat, en la cual sus datos hacen referencia al año 2019, sobre el porcentaje de trabajadores que habitualmente trabajaban desde casa en la Unión Europea, sobre un total de población activa de entre 15 y 64 años de edad, evidenciamos que uno de los países que más a teletrabajado es Finlandia con un 14,1%, además al igual que Países Bajos con el mismo porcentaje, a estos datos, los más altos, le siguen Luxemburgo con un 11,6%, Dinamarca con un 7,8%, Francia con un 7%, Irlanda con un 7% Eslovenia con un 6,9%, y Portugal con un 6,5%, El resto de países tiene unos porcentajes relativamente bajos en cuanto a trabajar en casa como es el caso de España con un porcentaje del 4,8% , Polonia con un 4,6%, Republica checa con un 4,6%. En el resto de países de los cuales se tienen datos son aún más bajos que en España o Polinia, con porcentajes de entre 0,5% a 3,5% ⁵.

En España, sólo una minoría de empresas y de población trabajadora contemplaban el teletrabajo como una alternativa laboral lo que concuerda con la necesidad de avanzar conceptualmente hacia un modelo laboral más integrado en la sociedad digital en la que nos movemos y profundizar en su conocimiento.

Aunque no cabe duda alguna que en estos últimos años la tecnología ha avanzado de manera extraordinaria, hasta tal punto que, gran parte de la población mundial, tienen acceso fácilmente a conexión de internet, equipos informáticos, y demás medios necesarios para poder teletrabajar. Todo esto ha dado lugar a que en la actualidad sean muchas las empresas que realizan el trabajo en remoto, como, por ejemplo, atención al cliente web, informáticos, abogados, periodistas, formadores, malajemente, etc. Por lo que puede suponer que continúe esta tendencia al alza, además de adaptarla en más sectores profesionales ya que está claro tras los datos que no se trata de una modalidad de trabajo circunscrito a profesiones o colectivos determinados, aunque la mayoría que se

⁵ Eurostat, “The Adecco Gruoop” ,2020.

acoge a realizar este tipo de trabajos son los que se dedican a la información y empresas que la mayor o totalidad de sus actividades se hacen a través de internet.

1. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO

Comenzaremos nuestros análisis en lo que respecta al marco normativo del teletrabajo enfocado a su regulación internacional, posteriormente su regulación europea, y más concretamente a su ordenamiento en España.

En relación al marco normativo del teletrabajo a nivel internacional la organización encargada de su regulación es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encargada de reglar el trabajo a distancia. En el entorno normativo de la organización internacional del trabajo el término “trabajo a distancia” no cuenta con una definición propia y remite al término teletrabajo, incluyendo el trabajo a domicilio, regulado en el convenio sobre el trabajo a domicilio núm. 177 del 20 de junio de 1996 de la OT. En el artículo 1, de este convenio observamos que se considera trabajo a domicilio “a aquella persona que desarrolle actividad laboral en su casa o en otro local distinto del lugar de trabajo de la empresa”, además este convenio promueve la igualdad de trato entre los trabajadores que trabajan a distancia y los que trabajan en la oficina de la empresa, especifica que las leyes, reglamentos o convenios que llegue a dictar debe de ser compatible con el resto de normas internadas de los países.

Lo cierto es que analizando este convenio vemos que, si existe una regulación más enfocada al trabajo a domicilio, en ocasiones se utiliza como sinónimo de teletrabajo, pero realmente tienen una gran diferencia, ya que en el teletrabajo se hace uso de medios informáticos y en el caso del trabajo a domicilio no es esencial su uso. El teletrabajo en sí, se podría decir, que es como si tuvieras la “oficina en casa” considerándose esto último como trabajar en remoto desde donde quieras. Si bien es cierto, que a nivel internacional debería de existir una ley más enfocada a la regulación del teletrabajo independientemente de las regulaciones internas que tenga cada país sobre todo ahora que está en auge a nivel mundial.

En lo que concierne al marco normativo de la unión Europea, con respecto al teletrabajo, en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, para que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad. En dicho acuerdo denominado “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo” firmado el 16 de julio del año 2002 en Bruselas, se puede observar que el teletrabajo debe ser voluntario para ambas partes de la actividad laboral, que las condiciones de empleo deberán ser las mismas que aquellas personas trabajadoras que desempeñan la actividad en el centro de trabajo, es decir deban de gozar de los mismos derechos, es por ello que se hace mención de como los líderes de las organizaciones deben tener en cuenta la vida privada de la persona trabajadora y debe equipar a su plantilla de materiales y herramientas necesarios, y por supuesto tener en cuenta la seguridad y salud para el desarrollo de su trabajo, la cual, se regirá por la directiva 89/391 CEE del consejo: medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. (Los miembros que adoptaron este acuerdo fueron UNICE, UEAPME, CEEP).

Con relación al marco normativo del teletrabajo en España Inicialmente la ley que regulaba el teletrabajo era el artículo 13, del Estatuto de los trabajadores y se definía como aquel trabajo que se realiza “sin vigilancia del empresario”.

Sucesivamente en el año 2012 se modificó la ordenación tradicional trabajo a domicilio en la normativa española de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral para así dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías que promovían el teletrabajo como un modelo productivo que favorecía la economía y flexibilidad del mercado. Fue así como el trabajo a distancia se definió en el artículo 13, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, el objetivo del mismo era incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, el teletrabajo poco a poco lo fueron

implantando diferentes empresas y este artículo 13 mencionado anteriormente no era una regulación suficiente. Es así como en el 2018 se aprueba la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde se establecen por primera vez de forma expresa, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, y el derecho a la desconexión digital. Eventualmente, se generó también la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar para un sano equilibrio.

En 2019 se reguló concretamente en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y estableció un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia. El nuevo artículo 34.8 señala literalmente, que “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, “las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”. Se reconoce por primera vez en nuestro ordenamiento el derecho a solicitar el trabajo a distancia para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, avance interesante para la sociedad española.

El “boom” del teletrabajo se dio en España en el año 2020, como consecuencia de las medidas adoptadas por las autoridades competentes para proteger a los ciudadanos del contagio del coronavirus, por todo ello se comienza a despertar la necesidad de un marco legal, una normativa clara y certera que estableciera garantías a las personas que

teletrabajan y de ahí nace el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, dado que es un Decreto Ley bastante reciente y considerando la importancia de este, a continuación se realizará un análisis sobre las directrices que marca este Decreto Ley de manera genérica.

El ámbito de aplicación será para aquellas personas que desarrollen el trabajo a distancia de una manera regular, por lo tanto, se deberá prestar en un periodo de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada o la proporción equivalente a la duración del contrato del trabajo.

Concretamente en el artículo 2, de la ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, encontramos la definición que da al teletrabajo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones”. Por lo que, según esta ley, aunque el concepto de teletrabajo y trabajo a distancia se utilicen como sinónimos, ya que, en ambos casos, el trabajo se realiza en un lugar diferente al centro de trabajo, lo cierto es que cuando hablamos de teletrabajo hacemos referencia al uso único de medios y sistemas informáticos.

También es importante mencionar que la aplicación del uso del teletrabajo tiene sus limitaciones en los contratos con menores o contratos en prácticas, donde debe de existir un acuerdo, y además deben de garantizar que el 50% de la prestación del servicio se haga de una manera presencial.

Un tema que siempre se ha discutido con la falta de regulación para el teletrabajo es la igualdad de trato y de oportunidades, pues bien en la ley que estamos analizando lo encontramos regulado, y nos expone que los trabajadores tendrán los mismos derechos que si prestasen los servicios en el centro de la empresa, además tiene el derecho a percibir un mínimo de retribución total establecida en su grupo profesional en sus funciones, no podrán modificar a los trabajadores las condiciones pactadas, las empresas deberán velar para que se apliquen las medidas de contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso laboral.

Esta ley argumenta además que el trabajo a distancia será voluntario tanto para trabajador como para empleador, pero será necesaria la firma del acuerdo y por otro lado no será causa justificada de extinción laboral negarse a trabajar a distancia, reversibilidad al trabajo presencial, o que se presenten dificultades para desarrollar la actividad laboral a distancia. El acuerdo se debe realizar por escrito y formalizarse antes de que se inicie el contrato a distancia, el acuerdo deberá contener, inventarios de los medios y equipos, gastos que pudiera tener la persona trabajadora y horario y distribución entre el trabajo presencial y a distancia.

Es importante añadir que los trabajadores deben tener una garantía en cuanto a sus derechos pues bien en este Real Decreto observamos que efectivamente los trabajadores tienen una serie de garantías, como el derecho a la formación y promoción profesional, derecho a la dotación suficiente de medios y equipos, así como su mantenimiento por parte de la empresa, además tendrán derecho al abono y compensación de gastos, esto lo que quiere decir es que deberá de ser sufragado o compensado por la empresa, y no suponer que dichos gastos los debe de asumir la persona trabajadora, tienen derecho a un horario flexible, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y los descansos, también tienen derecho a la intimidad y la protección de datos y por supuesto a la desconexión digital fuera de su horario laboral.

En lo que respecta al control por parte de la empresa lo llevara a cabo a través de medios telemáticos, pero deberán respetar la intimidad y la protección de datos.

2. EL TELETRABAJO

2.1 Ventajas y desventajas del teletrabajo

En este punto haremos un análisis de las ventajas e inconvenientes que pueden surgir al teletrabajar. Para poder hacer un análisis profundo de la materia hemos acudido a la Revista Cuatrimestral de Las Facultades de Derecho Y Ciencias Económicas y

Empresariales, que expone lo siguiente “son numerosas las ventajas, tanto para el trabajador como para la empresa y la sociedad a la hora de la adopción del teletrabajo”⁶.

En primer lugar, nos enfocaremos en las ventajas para las personas trabajadoras, que se reducen en, poder tomar la decisión de dónde y en qué momento trabajar, siempre y cuando cumplan con las metas que se le han marcado, otra de sus ventajas es que existe una mayor conciliación entre la vida personal y profesional, además pueden llevar a cabo un estilo de vida más saludable aumentando sus horas de sueño o reduciendo el estrés del trayecto al puesto de trabajo, además reducen costes derivados del transporte y tiempo. Además, muchos de las personas que teletrabajan, ven un aumento de su productividad ya que se sienten más motivados puesto que disponen de mayor tiempo para ellos.

En la otra cara de la moneda, encontramos la empresa la cual tiene también una serie de beneficios al adoptar esta modalidad de trabajo, pues el primero de ellos sería que nos encontramos con una empresa innovadora en el mercado, ya que, aunque cada vez son más las empresas que teletrabajan, aún son mucho más la que optan por el trabajo presencial, es por ello que, resulte llamativo para las personas trabajadoras y permita a la empresa retener y captar a empleados con un gran valor profesional, una ventaja clara que podemos observar es esa reducción de costos que tendría la empresa en lo referente al espacio destinado a oficinas, que sería sustituido por el hogar o cualquier otro lugar elegido por la persona trabajadora, y por supuesto habrá una reducción de absentismo laboral.

En lo que respecta a las ventajas de la sociedad encontramos que cuantas más personas haya teletrabajando menos contaminación habrá, habrá menos vehículos circulando por lo que se formaran menos colas, menos accidentes, etc. Además, los trabajadores podrían trabajar desde cualquier parte sin necesidad de un traslado a la ciudad y por supuesto mayor flexibilidad de la oferta de trabajo.

⁶ NAVARRETE ROJAS, J.: “El teletrabajo, ventajas e inconvenientes”, *Revista cuatrimestral de las facultades de derecho y ciencias económicas y empresariales*, núm. 93, 2014, pp. 49.

Pero no todo son ventajas, como ya adelanta al inicio de este punto también veremos las desventajas las que se enfrentan trabajadores, empresarios y sociedad con el teletrabajo, según la que hemos analizado en la revista que mencionamos al inicio de este punto, son las siguientes:

Para el trabajador, el aislamiento de la empresa, la dificultad de trabajar en equipo, la pérdida del sentimiento de pertenencia a la empresa, la frustración que puede llegar a sentir la persona trabajadora o incluso el asumir responsabilidades adicionales, pueden generar en el asalariado un descontento y un rechazo frente al teletrabajo.

En lo que respecta a la empresa la mayor desventaja a la que se somete es que quizá no pueda llevar acabo un control tan exhaustivo de sus empleados y del trabajo realizado por estos como lo realiza en la empresa. Si no deberá adaptarse a este medio, y plantear una serie de metas y objetivos que pueda evaluar en consecuencia del trabajo realizado.

Por tanto, si bien es cierto que existen desventajas estas se pueden mejorar y que no pesen tanto en la balanza de pros y contras, contando con ventajas tan llamativas para ambas partes. No obstante, siempre se deberá tener en cuenta la personalidad del trabajador y las necesidades de la empresa, ya que no todas las personas estamos dispuestas a teletrabajar o todas las empresas tienen esta opción como la principal en su organización.

2.2 Los gastos derivados del teletrabajo

Ya se ha mencionado como el teletrabajo beneficia tanto al trabajador, permitiéndole conciliar la vida laboral con la familiar, elegir el lugar de trabajo mejorar su salud, como al empresario, que le permite reducir costos referentes a la actividad laboral en la oficina; Ahora bien, ¿debe el trabajador asumir los costos que acarrea desempeñar sus actividades laborales en casa? Si bien es cierto que los gastos en el equipamiento técnico y tecnológico, cuando la prestación se realiza en el centro de trabajo es obligación de la empresa, dotar al empleado con el equipamiento necesario para la realización de su

trabajo; con el desplazamiento al domicilio debería seguirse el mismo modelo aunque, es posible que el trabajador en alguna circunstancia se vea en la tesitura de utilizar su propio equipo y materiales para realizar su trabajo, lo que podría dar lugar a una reducción de la vida útil del equipo. No obstante, cabe destacar que el artículo 14.5 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, indica que “*el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores*” por lo tanto pese a teletrabajar, será la empresa la encargada de abordar estos gastos.

Antiguamente existían muchas dudas a la hora de determinar quién debía asumir los gastos derivados del teletrabajo debido a las inexistencias de regulación, en principio los gastos a los cuales debe hacer frente el teletrabajador son principalmente gastos de luz, agua, teléfono e internet, ...aunque muchas veces también se gasta en materiales de oficina básicos como pueden ser bolígrafos, folios, etc. Pues bien, esto es una duda resuelta con la actual regulación del Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, concretamente en su artículo 12.1, titulado el derecho al abono y compensación de gastos que dice que, “el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral”. Por lo tanto, cualquier gasto relacionado con el desempeño de la actividad laboral tiene que ser, o pagado por la empresa o compensado al trabajador. Por otro lado, el artículo 12.1 de esta misma ley determina que “los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación, o abono de estos gastos”, como podrían ser pluses para hacer frente a esos gastos. Por lo tanto, analizando dichos artículos queda claro que es la persona empleadora quien debe encargarse de los gastos derivados del teletrabajo, y se entiende que por ejemplo en los gastos como internet, luz que también son gastos propios de la vivienda se llevará a cabo de una manera proporcional, es decir la empresa se hará cargo de la parte proporcional de la factura que le corresponda. Dicho esto, y una vez hecho el análisis queda claro que en la actualidad y con la nueva regulación en lo que respecta al tema de los gastos, el

trabajador sale beneficiado ya que se reducen notablemente a diferencia de trabajar presencialmente en la oficina.

2.3 El tiempo de trabajo: Control horario y el registro de jornada

La jornada habitual de trabajo para los teletrabajadores viene establecida en el artículo 34, del 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, en convenio se puede establecer una mejora de la jornada, sin embargo nunca podrá superar la jornada máxima del artículo 34 ET. El máximo de horas de trabajo según este artículo, es de 40 horas de trabajo efectivo a la semana en cómputo anual, asimismo, estas horas podrán estar repartidas de una forma irregular sin pasar el límite antes expuesto.

Dentro de este artículo 34, del Estatuto de los Trabajadores, es de especial importancia el apartado 8 del mismo que dice que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”, este punto está relacionado con la comodidad para conseguir la conciliación entre la vida familiar y la laboral uno de los objetivos principales de teletrabajar. En este caso se puede considerar “horario flexible” como la posibilidad del teletrabajador a ser más autónomo, cediendo mucho poder de decisión a este.

Por otro lado, en los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores se recoge los descansos legales que debe de tener cualquier trabajador, como el derecho a un descanso mínimo semanal de al menos 1 día y medio, en el caso de los trabajadores menores de edad el descanso será de dos días ininterrumpidos. En lo que respecta al tema de vacaciones no podrán ser compensadas económicamente y será pactado por convenio colectivo o contrato individual, que nunca podrá ser menor a 30 días naturales.

Según el Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia al cual ya he hecho mención en puntos anteriores, su artículo 14 determina lo siguiente “el sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada”, esto lo que quiere decir es que independientemente de la posibilidad de gestionar el tiempo como el trabajador considere debe de haber un control en cuanto el tiempo de trabajo dedicado.

Desde 2019, a partir del Real Decreto ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo las empresas obligatoriamente deben llevar un registro horario de sus trabajadores. No solo respecto a los que desarrollan su jornada en las instalaciones de la empresa, sino también a los trabajadores “móviles” como los comerciales, los que trabajan desde casa o los que estén en otra situación. La empresa además deberá conservar los registros durante 4 años y estar a disposición de la persona trabajadora, de los representantes legales y de la inspección de trabajo.

Muchas empresas han decidido implantar sistemas digitales de fichaje con los que además puedan realizar informes con validez legal en caso de inspección, siendo esto a su vez una ventaja ya que sus empleados podrán fichar desde cualquier lugar a través de una simple App para el móvil, siendo así más eficiente este proceso, frente a alternativas analógicas.

Además de esto, el desarrollo de la tecnología, sin duda alguna, ha permitido que un trabajador no tenga que desplazarse al lugar de trabajo para que el empresario pueda controlar que cumpla con su jornada laboral por lo tanto resulta obvio que los avances informáticos, cuando se utilizan como herramientas de trabajo, consiguen intensificar al máximo del control empresarial. La tecnología de la actualidad permite poder tener un control absoluto de las actividades que realiza el trabajador mientras ejerce su trabajo,

algunas veces permite llevar ese control en tiempo real gracias a determinados programas informáticos y otras veces se realiza ese control a posteriori observando los datos que se quedan grabados en el equipo o reflejado en el historial de cada ordenador o nube.

No obstante, debemos de tener en cuenta que ese derecho de control que tiene los empresarios puede entrar en conflicto con el “derecho a la intimidad del trabajador” que está reconocido en el artículo 18 de la Constitución Española, por ello lo lógico sería que el empresario comunique los métodos y medios que utilizará para ejercer dicho control de horario y herramientas utilizadas por el trabajador, además de esto, se debería informar que la empresa podría supervisar los soportes informáticos propiedad de la empresa que han puesto a disposición del trabajador.

La inaplicabilidad de este registro de jornadas puede llevar a sanciones para las empresas y por supuesto a consecuencias para el trabajador donde en muchas ocasiones se tiene que ver en los tribunales y puede terminar en despido debido a la inasistencia o el retraso en el puesto de trabajo como bien refleja la revista andaluza de trabajo y bienestar social que dice que “pasados unos meses desde la aprobación del Decreto Ley, y transcurrido el plazo que se concedió a las empresas para negociar e instaurar el sistema de registro horario, la Inspección de Trabajo ya ha comenzado a imponer las primeras sanciones por incumplimientos en esta materia”⁷, con lo cual es una medida que a día de hoy debe de ser cumplida por todas las empresas y sin excepciones.

Se puede ver un dualismo en la aplicación de esta norma de registro de jornada, por un lado, es necesario controlar de alguna manera que las personas trabajadoras, ya sea en la oficina o teletrabajando, cumplan con su horario de trabajo, pero por otro lado en muchas ocasiones esto puede ir en contra del derecho a la intimidad del trabajador, más concretamente en los teletrabajadores que tiene la posibilidad de organizar de alguna manera su trabajo, es decir son más autónomos. No obstante, no queda claro que este control sea el más adecuado para terminar con la precariedad laboral que es la finalidad

⁷ VELASCO PORTERO, M.T.: “ Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales”, *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pp. 345.

justamente de la aplicación de esta norma de registro de jornada, además de que no existe un control para que no pueda esta información ser falseada por ambas partes y parte del principio de buena fe de ambos para que se lleve el registro de forma correcta y veraz.

2.4 El teletrabajo en la crisis sanitaria del covid -19

Con la finalidad de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el Covid-19, el 29 de marzo de 2020 en España se paralizó toda la actividad de los profesionales y trabajadores que no se consideraban esenciales, por lo tanto si una actividad no se considera esencial la manera de seguir con ella es realizarla desde el domicilio, por esto se consideró que el teletrabajo ayudaría al retorno progresivo de los puestos de trabajo haciendo compatible la actividad laboral con el mantenimiento de distancia de seguridad y disminución de los rebrotes del virus.

2.4.1 El impulso del teletrabajo en la Unión Europea

En este punto podremos observar de manera precisa cómo ha evolucionado el teletrabajo a nivel europeo antes de la pandemia y posterior a ella. Para ello, el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, denominado “El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella”, expone que anteriormente a la pandemia “sólo una fracción de la fuerza laboral trabaja ocasionalmente desde casa”⁸. En lo que respecta a la Unión Europea nos aporta datos de la práctica regular u ocasional de las personas que teletrabajan y nos expresa que dependiendo del país el porcentaje está entre un 10% a un 30% de teletrabajadores.

Entre los meses de enero y marzo del año 2020, donde el Covid-19 se expandía por muchos países de la Unión Europea, los líderes políticos se disponían a cerrar sus operaciones y en la medida en que fuera posible teletrabajar a tiempo completo con escaso tiempo para poder planificarlo de una manera correcta, por lo que se planteó que sería

⁸ OIT.: *El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella*, Guía Práctica, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020, pág.8.

algo temporal y a corto plazo; Aun así actualmente en el 2021 se sigue utilizando esta medida de trabajo ya que sigue presente la pandemia mundial del Covid-19.

Debemos de tener presente que para poder teletrabajar es necesario una serie de requisitos como es el acceso a internet, luz, ordenador, entre otras herramientas y medios. Es decir, una serie de factores indispensables para ejercer esta modalidad de trabajo y aunque es cierto que la mayoría de países y personas tiene acceso a internet y otros medios necesarios para la ejecución del teletrabajo, no siempre es así, por lo tanto, las probabilidades de teletrabajar aumentan con el nivel de desarrollo del país.

Pues bien, según el estudio citado anteriormente de la OIT hace referencia a que “como resultado de las directivas de confinamiento decretadas por los gobiernos, casi 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a teletrabajar”. A partir del mes de enero de 2020, el aumento más revelador del teletrabajo tuvo lugar en los países donde mayor infección por Covid-19 hubo y por supuesto también en los países donde el teletrabajo estaba fuertemente desarrollado antes de la pandemia, un claro ejemplo de ello es el Finlandia donde el teletrabajo aumentó cerca del 60%, o países como Luxemburgo, Países Bajos, Bélgica y Dinamarca donde pasaron a teletrabajar más del 50%. En países como Irlanda, Austria, Italia y Suecia la cifra de teletrabajo fue de un 40%. En promedio de todos los países que conforman la unión europea el 24% de los trabajadores que no habían trabajado desde casa lo comenzaron hacer, en comparación con el 56% que lo había hecho ocasionalmente. Se adoptaron medidas similares en otras partes del mundo donde los gobiernos, también decidieron que empresas y trabajadores optaran por teletrabajar y con ellos reducir más desplazamientos con la finalidad de frenar la pandemia⁹.

Aunque el teletrabajo se viene efectuando desde hace un tiempo en Europa, con la pandemia que nos azota en la actualidad se ha intensificado de una manera bastante notoria, llegando al punto de casi ser obligatorio teletrabajar, esto lo podemos evidenciar en los datos redactados , donde muchas empresas han caído en cuenta que pueden realizar

⁹ *Ibidem.*

la actividad laboral de esta forma y que hasta hace unos escasos meses pensaban imposible, dándose cuenta que el teletrabajo ha llegado para quedarse en muchos sectores.

2.4.2 El impulso del teletrabajo en España

En este apartado analizaremos cómo ha evolucionado el teletrabajo en España a partir de un estudio realizado en el año 2020 por Caixa Bank denominado “La Covid-19 da un empujón al teletrabajo”.

Como se ha mencionado en el punto anterior, la crisis sanitaria del Covid-19 obligó de alguna manera a las empresas a implantar una forma de trabajar distinta, afectando a España, ya que el gobierno español decidió en la medida de lo posible teletrabajar, según el estudio de Caixa Bank, “en 2019, tan sólo un 8,3% de los ocupados en España recurrían a la opción de trabajar desde casa, ya fuera habitualmente o de forma ocasional”¹⁰, si comparamos estas cifras con el resto de países de la Unión Europea expuestas con anterioridad, observamos que están muy por debajo de la media europea, esto podría deberse a que simplemente España no está preparada para teletrabajar o que la mayoría de ocupaciones en el país no se puedan hacer telemáticamente, aunque bien es cierto que los datos que nos proporciona el estudio de CaixaBank es que un 32,6% de los trabajadores en España podría llevar a cabo sus tareas laborales potencialmente teletrabajando, frente a un 37% de los trabajadores europeos, por lo que la diferencia no es tan grande al respecto, nos hace reflexionar que muchas empresas españolas no están capacitadas o no están preparadas para gestionar el teletrabajo.

En España hemos podido evidenciar que se ejerce el teletrabajo, pero no en gran medida, ha sido gracias a esta pandemia que al menos el 30% de los empleados han realizado su actividad laboral teletrabajando, posiblemente muchos sectores de la economía española han descubierto una mayor capacidad para teletrabajar de la que estiman hace unos meses según el estudio de CaixaBank.

¹⁰ BRÁS, A. Y SCHAEFER, L.: *La Covid -19 da un empujón al teletrabajo*, caixabanck research, España, Economía español , focus, 2020.

En el año 2020 el porcentaje de teletrabajo en España es de 16,4%, frente al 8,3% en 2019, por lo que durante un año esta cifra ha aumentado considerablemente en un 8,1%. Aunque es cierto que, respecto al resto de países de la Unión Europea, España está a la cola en lo que respecta a teletrabajar. Con esta evolución podemos intuir que cada vez serán más las empresas que opten por el teletrabajo en un futuro, ya que les ayudará a mantener la actividad laboral reduciendo costos, como alquiler de locales, adaptación de oficinas, etc.

3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EL TELETRABAJO

Las personas que teletrabajan tienen derecho a la protección de la seguridad y salud. En este sentido, el artículo 19 el Estatuto de los Trabajadores, en su apartado primero indica que “el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Con la finalidad de saber si hay alguna regulación específica respecto de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo, es importante acudir a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para así, analizar si hay alguna especificidad. Sin embargo, la respuesta a esta cuestión es que no existe una regulación específica sobre esta modalidad de trabajo.

El artículo 4.3 LPRL, define el daño del trabajo como “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”, esto quiere decir que, cualquier alteración ya sea física o psíquica que derive de una prestación de servicios a consecuencia de una relación laboral, tendrá la consideración de daños del trabajo.

Recientemente en el Real Decreto Ley aprobado este pasado año 2020, Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia concretamente en su artículo 16 hace referencia a la evolución de riesgos, y argumenta que se deberá de tener en cuenta los riesgos más característicos del trabajo a distancia, por otro lado este Decreto Ley establece que la evaluación de riesgos debe de ser llevada a cabo solo teniendo en cuenta la zona

capacitada para desempeñar el trabajo y no el resto de las zonas de la vivienda. El encargado de recabar toda la información respecto a los riesgos a los que puede estar expuesto el trabajador además de establecer las medidas de protección necesarias será la empresa, en algunos casos se deberá acudir a la vivienda para poder evaluar los riesgos, pero siempre y cuando tengan autorización de la persona trabajadora.

Los accidentes de trabajo se entienden según el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General De La Seguridad Social como, “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Por consiguiente, las enfermedades del trabajo las define de la siguiente manera, “se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Cuando hacemos referencia a la modalidad de teletrabajo las dudas surgen, la pregunta más común es ¿se aplica la idea de daño del trabajo, accidente de trabajo y enfermedad de trabajo al ámbito del teletrabajo? La respuesta es sí. Una persona trabajadora que desarrolla su actividad laboral desde casa o cualquier otro lugar distinto a la oficina, está sujeto a una relación laboral, por lo tanto, está protegido en lo que respecta a la normativa de prevención de riesgos laborales y seguridad social, en dicha normativa no se hace referencia a que haya ninguna peculiaridad respecto a su regulación. Sin embargo, es cierto que existe cierta problemática a la hora de poder aplicarlo haciendo referencia a la presunción de laboralidad que está expuesta en el artículo 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con esto nos referimos a, si se sufre un accidente de trabajo, una caída o una enfermedad del trabajo, por ejemplo, un infarto a la persona que ejerce teletrabajo, debemos determinar si este se produjo en tiempo y lugar de trabajo. En su caso, si se prueba que ha sucedido en forma y tiempo de trabajo, será considerado accidente de trabajo o enfermedad de trabajo, siempre y cuando, tanto empresario como

trabajador haya definido un horario preestablecido para controlar la jornada laboral. Esto no significa que todos los accidentes que ocurran en tiempo y lugar de trabajo sean accidentes de trabajo, si el empresario consigue probar que no hay ningún tipo de relación del accidente con el trabajo no sería accidente de trabajo, esto sería por ejemplo un accidente doméstico.

Nos encontramos ante un panorama que puede llegar a ser ambiguo y difícil de delimitar en ciertos aspectos, es por ello que vamos a tratarlo un poco más en profundidad en los apartados siguientes.

3.1. Obligaciones de la empresa y derechos de la persona trabajadora

En el reciente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, mencionado y estudiado con anterioridad encontramos en su artículo 16 que hace especial mención a la evaluación de riesgos y planificación preventiva, en lo que respecta a esta cuestión las empresas y sus líderes deberán tener en cuenta los riesgos característicos de la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia siendo estos los responsables respecto a esta cuestión un ejemplo de ello lo podemos observar en la tesis doctoral “Las Responsabilidades en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y su Perspectiva desde la Doctrina Judicial” que expone que “a pesar de que otros sujetos puedan ser considerados también responsables en esta materia, al empresario siempre se le va a considerar como el principal destinatario de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, tanto por su calidad de propietario de los medios de producción y responsable de los riesgos y cargas sociales, como por su condición de titular de los poderes de dirección y organización del trabajo” y todo ello haciendo mayor énfasis en cuanto a los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos¹¹.

Donde también podemos evidenciar la responsabilidad de las empresas en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, es concretamente en el artículo 14 Ley de Prevención

¹¹ RODRÍGUEZ LÓPEZ, M.M Y FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: 2020, *Las Responsabilidades en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y su Perspectiva desde la Doctrina Judicial*, Universidad de Murcia, escuela internacional de doctorado, España, Murcia, Pag.38

de Riesgos Laborales (LRRL) que determina que las empresas “deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” precisamente por ello, deberán adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias. Es de vital importancia explicar que las empresas deberán poder garantizar al teletrabajador estas medidas independientemente del lugar de prestación de su jornada.

A su vez las empresas tienen una serie de obligaciones específicas que voy a enumerar a continuación y que podemos encontrar regulado en los artículos desde el 18 al 28, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Evaluación de Riesgos: actividad fundamental que tiene que llevar a cabo la empresa para detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa que pueda afectar a la seguridad y salud de los empleados, el objetivo principal de dicha evaluación es minimizar los riesgos.
2. Planificación y facilitación de equipos de trabajos: la empresa debe de suministrar los equipos necesarios al trabajador de esta manera se logrará conseguir los objetivos.
3. Información y formación de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que se desempeña: la empresa debe de formar a los trabajadores en función del puesto que van desempeñar eso ayudara a la empresa a conseguir mejores resultados.
4. Observación de la salud de los trabajadores: el empresario deberá en todo momento asegurarse de que la salud de sus trabajadores es correcta y no ponerlos en riesgos.
5. Protección a los trabajadores que son especialmente sensibles: como podrían ser los trabajadores discapacitados a los cuales en muchas ocasiones les deben de brindar una mayor protección por sus especiales características.

Todas ellas afectan a todos los trabajadores, tanto los que trabajen presencialmente en centros de trabajo, como a teletrabajadores.

Ya hemos dicho que los teletrabajadores tiene los mismo derechos que los que ejercen en el centro de trabajo, pero en muchas ocasiones las empresas se olvidan de los derechos

de los teletrabajadores, exigiendo aún más que a un trabajador en la oficina, pues bien aquellas personas que realizan sus actividades laborales desde casa tiene derecho a tomarse sus descansos al igual que lo realizan en un centro de trabajo para tomar un café o desayunar, además no debemos olvidar que teletrabajar no es un sinónimo de disponibilidad las 24 horas del día, los empleados en principio han de seguir su horario habitual de trabajo teniendo derecho a no ser molestados una vez la jornada de trabajo termine.

3.2. Los riesgos asociados al tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral

A lo largo de este punto estudiaremos la importancia de los riesgos asociados al tiempo de trabajo en la modalidad teletrabajo además de la conciliación laboral y familiar de las personas que ejercen dicha modalidad, comenzamos el análisis haciendo alusión al significado de riesgos psicosiales y lo que este supone, seguidamente veremos que la conciliación familiar y laboral parte de ser un beneficio, pero observaremos que no siempre es así.

Como ya hemos visto en puntos anteriores, el teletrabajo presenta una serie de ventajas como el control y la autonomía del trabajo, flexibilidad, conciliación de la vida privada y laboral, uso de las tecnologías de la información, desarrollo profesional; lo cierto es que estas ventajas en muchas ocasiones se tornan y se convierten en riesgos o peligros psicosociales. Según la OIT los riesgos psicosociales son “interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo por otra parte”.

En un estudio realizado por el catedrático Bernardo Moreno Jiménez y la investigadora Carmen Báez León de la Universidad de Madrid denominado “Factores de Riesgos Psicosociales, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas” encontramos la siguiente afirmación “cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de

tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés”¹². Esto quiere decir que, en muchas ocasiones los teletrabajadores carecen de falta de control y autonomía en el puesto del trabajo o por el contrario ejercen un exceso de la misma y todo ello puede acabar en riesgos para la salud. Por otro lado, es importante comentar que el teletrabajo implica muchas veces un aumento del desarrollo de competencias específicas o aumento del nivel de exigencia. Ello implica que podría verse afectada la intensidad del trabajo ya que no nos podremos ocupar de los vínculos sociales en el horario de la jornada laboral. Además, en la mayoría de las ocasiones se sienten presionados por los clientes, inclusive por los propios empresarios, que no saben gestionar la libertad individual para regular el ritmo de trabajo, muchas veces dando lugar a una sobrecarga. En muchas ocasiones, no se le da la importancia necesaria a esto que comentamos, pero lo cierto es que puede desembocar en grandes problemas de estrés para el trabajador y por supuesto también para la empresa como bien argumenta la revista Temas, que expone lo siguiente “Los factores de riesgo psicosociales se han convertido en el mayor problema de ausentismo laboral en las organizaciones de índole privado o público”¹³. Por lo tanto, es de vital importancia que las corporaciones empresariales tomen conciencia de ello teniendo en cuenta las repercusiones sociales, ambientales y por supuesto organizacionales a la hora de guiar el trabajo de sus empleados, por lo que las empresas deberán de elaborar un plan dirigido a poder modificar o eliminar las fuentes de estrés y con ello disminuir el impacto negativo en los individuos.

En lo que respecta a la conciliación laboral y familiar observamos que en el Estatuto de los Trabajadores concretamente en el artículo 34.8, alude, a que las personas trabajadoras tienen derecho a que se realicen determinados cambios en lo que respecta a su jornada o tiempo de trabajo con la finalidad de que puedan ejercer su derecho de conciliación familiar y laboral.

¹² MORENO JIMÉNEZ, B. Y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buena práctica*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid, 2010, pag.8.

¹³ SALAMANCA VELANDIA, S.R. PÉREZ TORRES, J.M. INFANTE ALVARADO, A.F. OLARTE ARDILA, Y.Y.: “Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional”, *Revista Temas*, núm.13, 2019, pp.44.

La conciliación de la vida privada y laboral permite la posibilidad de mejorar la calidad de vida, pudiendo ajustar las horas en las que se va a trabajar y poder así ajustar su trabajo con su vida personal. Sin embargo, muchos teletrabajadores argumentan que tiene dificultad a la hora de compaginar trabajo y vida personal, esto lo podemos evidenciar en la Revista Jurídica de los Derechos Sociales que dice lo siguiente, “otro inconveniente es que parece que, con la automatización de los instrumentos de trabajo, la cotidianeidad en la utilización de los medios tecnológicos en las propias relaciones laborales hace que resulte cada vez más difícil delimitar la jornada de trabajo y separar nítidamente el tiempo de descanso del hecho de “estar conectado” al trabajo”.¹⁴

Existen dificultades también para delimitar el espacio laboral en el hogar la probabilidad que existe de tener interrupciones por la vista de un familiar o el cuidado de un familiar enfermo, no distinguir entre la vida laboral y familiar, la dificultad para establecer horarios respecto a la alimentación, muchas veces se come a deshoras, incluso en la propia mesa de trabajo, provocando un sedentarismo que puede dar lugar a enfermedades cardiovasculares, hipertensión, etc.

El uso de la tecnología aparentemente también puede ocasionar riesgo para los teletrabajadores, ya que puede haber un aumento del ritmo de trabajo, se puede generar dependencia del uso de la tecnología dando lugar a un resultado negativo, muchos trabajadores encuentran dificultad a la hora de adaptarse a los nuevos sistemas informáticos, esto genera un sobre esfuerzo por parte del trabajador que puede desembocar de dos maneras tensión, al no poder manejar las nuevas tecnologías, o ansiedad, mirando constantemente el correo o alargando las horas de trabajo.

Tras las investigaciones oportunas que se han hecho respecto a este, se puede decir que el ejercer el teletrabajo donde una de sus principales ventajas es la conciliación entre la jornada laboral y familiar puede llegar hacer un arma de doble filo, puesto que si es cierto que sabiendo organizarse y teniendo un control acertado está claro que supone una gran

¹⁴ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo, un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Revista jurídica de los derechos sociales*, núm. 11(1), 2021, pp. 59.

ventaja, pero eso depende muchas veces de la personalidad de la persona trabajadora, pues lo cierto es que no todas tiene la capacidad de saber organizarse y limitar sus tiempos de trabajo, sus descansos, además por otro lado está el empleador que en muchas ocasiones son ellos mismos los que consideran que teletrabajar es sinónimo de disponibilidad inmediata y absoluta, generando y causando sobrecarga y agobio al empleado, por ello, teletrabajar supone numerosas ventajas y avances en la vida social de las personas pero siempre y cuando tanto la persona trabajadora como empleador sepan manejar adecuadamente esta modalidad de trabajo sino por el contrario supondrá una calamidad.

3.3 Riesgos físicos

Cuando hacemos mención a riesgos que puedan surgir en el teletrabajo debemos tener en cuenta una serie de variables que tienen que ver con ellos, como podemos encontrar en el libro de trabajo a distancia y teletrabajo que dicen que son “*el lugar o espacio físico donde se desempeñara la actividad laboral, el equipo de trabajo utilizado, el sistema de comunicación que existe entre el teletrabajador y el empresario y las propias características personales y profesionales que pueda tener el trabajador*”¹⁵. Pues bien, variables dan lugar a riesgos físicos, psíquicos.

Los riesgos físicos para la salud del teletrabajador y terceros (familiares), son los más fáciles de detectar, lo primero que se debe de hacer es detectar los riesgos del propio espacio físico donde se desempeña el trabajo y se debe de tener en cuenta si este está separado o no del resto de la vivienda, esto es algo fundamental ya que si el lugar de desempeño del trabajo no está separado del resto de la vivienda la con función entre la vida laboral o personal puede ser mayor, y por consiguiente las interrupciones que el trabajador pueda sufrir por lo tanto aumenta considerablemente la posibilidad de sufrir pequeños accidentes o daños en los medios utilizados para desempeñar el trabajo, por otro lado las interrupciones que puedan ocasionar los demás miembros de la familia al trabajador pueden causar menor capacidad de concentración en el trabajador y por

¹⁵ MELLA MÉNDEZ, L. Y VILLALBA. SÁNCHEZ, A.: *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Navarra, 2015, pág.187-190.

consiguiente una menor capacidad de rendimiento laboral lo que puede desembocar en gran estrés a la persona trabajadora y provocar problemas de salud.

Haciendo hincapié en los riesgos físicos que puedan darse por un espacio laboral de trabajo inadecuado, podemos encontrar problemas musculares o de huesos relacionado con las posturas inadecuadas o inclusive la rigidez de estos por la falta de movilidad en el espacio generado para trabajar, pueden darse problemas oculares por la falta de luz o por el exceso de esta, dolores de cabeza, o gripes debido a temperaturas inadecuadas, pues bien para que esto no suceda se deberá tener en cuenta estos factores a la hora de establecer la zona de trabajo, que deberá ser un espacio lo suficientemente grande para posibilitar los cambios de postura, garantizar que el espacio tenga una iluminación adecuada para ello se podrían ayudar de lámparas de trabajo que proporcionen la cantidad de luz necesaria.

Por otro lado también se dan riesgos físicos relacionado con las herramientas tecnológicas que se utilizan para desempeñar la actividad laboral, como pueden ser ordenadores, terminales eléctricos, móviles que son imprescindibles en el teletrabajo, además de estos también pueden ser un factor de riesgo la mesa, y el asiento de trabajo, pues bien los riesgos físicos que puede sufrir un trabajador a consecuencia de estas herramientas pueden ser problemas en los ojos, en la espalda, cuello, manos, musculatura en general y problemas en el aparato locomotor, por ello es sumamente importante además de una buena luminosidad como ya indicábamos anteriormente, tener una pantalla de buena calidad donde no haya reflejos, que además sea estable y adaptable a las condiciones del entorno en inclinación y orientación, es importante además tener un buen teclado donde los símbolos sean claros, que la mesa de trabajo no sea reflectante y permita trabajar con comodidad y por supuesto una silla adecuada a la persona trabajadora.

En lo que respecta al riesgo físico por problemas de salud físicas causados por posturas incorrectas o estáticas durante un periodo prologando de tiempo, las consecuencias pueden ser dolores de espalda, cuello etc. Pero puede haber lesiones peores como hernias de disco, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, es por ello que con el fin de evitar este

tipo de lesiones existe unas orientaciones que se han de seguir, para proteger las extremidades inferiores se recomienda que el teclado tenga cierta inclinación y sea independiente de la pantalla con un espacio correcto para que la persona trabajadora pueda apoyarse en la mesa. En lo que respecta a la espalda y cuello deberá ser un asiento ergonómico donde la altura y el respaldar sea ajustable y además el acceso fácil a la documentación o utensilios que mayor mente se maneje.

Otros factores que pueden afectar de manera perjudicial a la salud de los trabajadores es ruidos constantes, calor o emisiones emitidas por los instrumentos con los que se trabaja, encontramos también riesgos de incendio por sobrecarga de la toma de corriente, cortocircuitos, descargas eléctricas por el incorrecto manejo o mal estado de la instalación.

A la hora de evaluar los riesgos que podrían darse en el nuevo lugar de trabajo, debemos de tener en cuenta que la transformación de parte del hogar en lugar de trabajo puede tener sus inconvenientes, es decir puede conllevar riesgos añadidos por eso es importante que se efectúe una evaluación de los riesgos a los que el trabajador se expone para poder hacer la adaptación de la mejor manera posible de y esa manera evitar en la mayor medida posible accidentes teletrabajando.

3.4 Riesgos psicosociales u organizativos

A lo largo de los años es más común ver este tipo de riesgos que está emergiendo y que tiene que ver especialmente con la personalidad del trabajador y con la nueva manera de trabajar que se caracteriza sobre todo por el uso masivo de las nuevas tecnologías lejos de la sede de la empresa, es por ello que debemos centrarnos en las características personales y profesionales del trabajador puesto que dependiendo de ellas los riesgos van hacer diferentes, por lo tanto si nos encontramos con un trabajador que no le guste esta nueva manera de trabajar o incluso no tenga la formación adecuada para desempeñar dicho trabajo nos encontraremos con cierto repudio a este manera de desempeñar el trabajo, todo ello puede dar lugar al termino tecnoestrés **que según el libro del trabajo a distancia y teletrabajo lo define como** *“una enfermedad de no adaptación por falta*

de habilidad o incompetencia para tratar correctamente con las nuevas tecnologías”.

¹⁶Este tipo de estrés desemboca en un estado negativo para la persona trabajadora y en un rechazo a la utilización de la tecnología para la actividad laboral.

Las consecuencias físicas de este tipo de estrés nos llevan a dos subgrupos de la denominación tecnoestrés, que sería por un lado tecno ansiedad, caracterizado por niveles altos de ansiedad o malestar por tener que utilizar herramientas informáticas o tecnológicas, lo que a su vez puede dar lugar a tecnofobia es decir tener miedo , odio o incluso agresividad a la hora de tener que desempeñar una profesión con dispositivos tecnológicos, el otro subgrupo sería tecno fatiga la cual surge por un exceso de agotamiento mental e incluso físico lo cual imposibilita la relación adecuada con la tecnología, hay dos aspectos que generan un aumento de ese agotamiento mental , el primero es la importancia de la información hoy en día que podría dar lugar a una sobrecarga informativa por ejemplo aquellos empleados donde su trabajo se basa en obtener diferentes informaciones para en base a ello poder tomar una decisión, el otro aspecto que genera más agotamiento mental es la sobrecarga de trabajo, es decir demasiadas tareas para su jornada laboral.

Por otro lado, tenemos a los teletrabajadores encargados de resolver las dudas de sus clientes telefónicamente o tecnológicamente (ordenador), un ejemplo de este tipo de trabajadores pueden ser los teleoperadores, empresas que realizan estudios de opinión, etc. Pues bien es un sector el cual también se ve afectado por los riesgos laborales, ya que, aunque observamos que se trata aparentemente de un trabajo fácil lo cierto es que son trabajadores que generalmente tiene que tratar con clientes insatisfechos o con clientes que tienen problemas y hay que resolverlos de manera contundente lo cual genera en el trabajador un desgaste profesional u ocupacional.

Si giramos la cara de la moneda por el contrario a lo que hemos venido estudiando, es decir personas que teletrabajan y que sienten miedo a las nuevas tecnologías y por ello

¹⁶ MELLA MÉNDEZ, L. Y VILLALBA SÁNCHEZ, A.: *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Navarra, 2015, pág.190-194.

desarrollan enfermedades psicológicas, en el otro extremo podemos encontrar a trabajadores que disfrutan de las nuevas tecnologías y se manejen bien con ellas, en este sentido pensaríamos que es casi imposible que se generase algún tipo de enfermedad psicosocial u organizativa, pues bien la respuesta es que no ya que nos podríamos encontrar ya que nos podríamos encontrar con trabajadores adictos a ellas y por lo tanto desarrollar el fenómeno de la tecno adicción es decir esa ansiedad incontrolable por utilizar la tecnología durante un tiempo desmesurado. Nos encontramos ante personas que lo que quieren es realizar todas las gestiones posibles a través de la tecnología ya sea para el trabajo como para su vida personal, es decir quieren estar al día de todos los avances tecnológicos que existan y utilizarlos, pues bien esta adicción a la tecnología también genera tecnoestrés, con puntos de partidas distintos , pero puede causar tecno ansiedad y tecno fatiga, débenos de saber que la ansiedad causada por la obsesión de utilizar los medios tecnológicos pueden desembocar en deseos compulsivos, malestar físico y cambios de humor repentinos.

3.5 Adopción de medidas preventivas

Como ya sabemos el empresario debe de evaluar los riesgos que pueden emerger del teletrabajo y por lo tanto debe de tener una buena planificación, es decir debe de definir los objetivos que se pretenden alcanzar, las medidas preventivas que se han de tomar y los recursos necesarios para ello, ya que en gana parte que una empresa consiga sus propósitos dependen en gran medida de esta serie de características a las que acabo de hacer mención.

Una de las medidas que todo empresario debe adoptar es la de información y formación al trabajador, es un derecho de los trabajadores el de ser informado y formado sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas, en el caso de los teletrabajadores es aún más importante por el hecho de que al trabajar a distancia y en ocasiones desconectado telemáticamente convierta en este en principal interesado de poner en práctica todos los conocimientos que ha adquirido en lo referente al plan de prevención, por todo ello el empresario queda obligado a informar al trabajador de los riesgos específicos a afectan al

puesto de trabajo y en este caso además cabe destacar que el empresario deberá informar también de los riesgos generales, referidos al resto de la vivienda o inclusive el edificio donde pudiera estar ubicado el lugar de trabajo, en cuanto al contenido de la información el empresario debe informar al trabajador sobre la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Lo cierto es que una vez el empleado sea informado de manera correcta de cómo debe llevar a cabo el plan preventivo de la empresa lo suyo es que este lo aplique de la manera correcta, cuando hablamos de información y formación debemos saber que son conceptos que están relacionados pero no significan lo mismo, están relacionados porque para poder formar hay que informar pero lo cierto es que cuando hablamos de formación el rol del trabajador adquiere mayor importancia donde el trabajador debe de ser más activo, puesto que lo que se busca es capacitarlo profesionalmente para que sean capaz de eliminar los riesgos laborales a los cual se podría llegar a enfrentar , por otro lado el trabajador debe tener una actitud de compromiso algo que es de vital importancia en los trabajos se desarrollan a distancia. En este sentido, el artículo 19.1 LPRL, establece que el empresario deberá garantizar que “cada trabajador reciba la formación teórico práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o introduzcan nuevas tecnologías” con esto el legislador deja claro que la formación debe de ser algo constante en el tiempo y no una mera formalidad a la hora de realizar un contrato de trabajo.

El contenido de la formación que recibe el trabajador debe ser lo más amplia posible debe de especificarse concretamente los riesgos físicos y psíquicos a los que se expone, además dicha formación debe de servir a el trabajador para saber los medios adoptados por la empresa como por ejemplo botiquín de primeros auxilios, extintores de incendios o pantalla protectoras frente a la radiación, o aquellos otros que el trabajador debe de desplegar por sí mismo en el lugar de trabajo, un ejemplo de ello podría ser la separación que debe de tener el lugar de trabajo con el esto de la vivienda, la restricción o prohibición de entrada de personas que sean totalmente ajenas al desempeño del trabajo.

Además el empresario deberá informar o formar al trabajador sobre la existencia de órganos dedicados a prestar ayuda a los trabajadores cuando estos necesiten asesoramiento o tengan dudas sobre materia preventiva, estos órganos a los cuales hago mención son competentes en materia de prevención y son el propio servicio de prevención, el comité de seguridad y salud y los delegados de prevención, la empresa deberá de facilitarles la información a los trabajadores de como contactar con ellos o facilitar cualquier otra información que les sea de utilidad.

La formación práctica tiene varios objetivos el primero es proporcionar conocimientos técnicos al trabajador de cómo utilizar los instrumentos tecnológicos, dicha formación es una de las más eficaces para afrontar los riesgos del cambio tecnológico, ya que su principal objetivo es capacitar al trabajador, que tenga más recursos profesionales y de esa manera poder evitar o combatir el tecnoestrés, el segundo objetivo de la formación podría ser el de capacitar al trabajador para que este puede elegir el lugar dentro de su vivienda que sea más adecuado además de ubicar los distintos elementos necesarios para el desempeño de la actividad laboral de una manera segura y libre siempre teniendo en cuenta los aspectos de seguridad y ergonomía, es muy importante que el teletrabajador sepa actuar frente a un incendio, un accidente de trabajo, o algún riesgo de carácter grave.

La formación de la cual venimos hablando a lo largo de este trabajo de investigación se proporciona al trabajador habitualmente a través de talleres, de videoconferencias, cursos específicos, bien impartidos por la propia empresa o por el servicio de prevención o delegación de esta en un centro específico de formación.

Otra de las medidas fundamentales que debe de adquirir una empresa es la formación de esta misma, en muchas ocasiones el supervisor o compañeros directos del teletrabajo necesitan formación sobre la forma de trabajo y gestión. Tanto los jefes como los propios empresarios deberán de formarse en técnicas de gestión y planificación de las nuevas tecnologías ya que ellos mismos deberán conocer los instrumentos y la tecnología que se utiliza, la figura que juega el empresario es la de un maestro a veces son los propios empresarios o jefes los encargados de capacitar a los trabajadores, por otro lado la

empresa como corporación deberá estar bien instruida en el alcance de objetivos, medidas preventivas y medidas de seguridad. Una medida que debería ser tomada por las empresas es definir claramente un horario de trabajo, aunque es cierto que el teletrabajo permite ser algo más flexible con los horarios y la conciliación de la vida familiar lo cierto es que todas las empresas deberían de tener y establecer un hora de trabajo ya un exceso de horas trabajadas pueden desembocar en problemas graves para el trabajador y por la contra en la empresa que verá afectada de alguna manera su productividad por lo tanto es un punto que se debería de tener en cuenta a la hora de formar a una empresa.

La empresa además que se caracterice por teletrabajar deberá ser formada respecto a cómo debe de seleccionar a los candidatos idóneos para ese puesto de trabajo ya que no todos los trabajadores están cualificados para poder realizar este tipo de actividad laboral, además de todo esto una vez ya se haya comenzado a teletrabajar el empresario deberá de estar pendiente y seguir estudiando la posibilidad de que se pueda llegar a presentar algún riesgos más y sobre todo deberá saber cómo solventar dicho riesgo.

Es muy importante que la empresa sea formada en materia preventiva para que esta pueda hacer frente a los posibles riesgos que puedan surgir.

4. CONCLUSIONES

Este estudio ha tenido por objeto analizar el significado del teletrabajo, su regulación normativa a escala internacional, europea y nacional, la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo y por supuesto cómo ha evolucionado del teletrabajo a nivel europeo y más concretamente en España durante la pandemia mundial del Covid- 19. A partir del análisis realizado se pueden extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA. - El análisis llevado a cabo sobre esta modalidad de trabajo, nos muestra una realidad que se ha visto reforzada en el ámbito normativo gracias a la pandemia actual del “Covid-19”, antes de esto nos encontrábamos con una esfera llena de contradicciones, falta de control en ciertas variables llegando a ser en algunos puntos confusos, límites poco definidos, ambigüedad legal y una regulación limitada, en la que el gobierno español ha decidido implantar ciertas medidas para la mejora y claridad de este ámbito laboral, aunque bien es cierto que a nivel internacional y europeo sigue siendo escaso y poco claro, para no tener que acudir a la regulación propia de cada país.

SEGUNDA. - Las nuevas generaciones demandan otro tipo de atractivos a la hora de elegir una empresa donde trabajar, entre las que se destaca el teletrabajo. Es por ello, que sin duda alguna las empresas deben adaptarse a las nuevas necesidades y poder así retener el talento dentro de sus organizaciones, y evidentemente la inversión en TICs es fundamental para el desarrollo eficaz y eficiente dentro de la organización. Está claro que esto acarreará un cambio de actitud y de mentalidad tanto por parte de los trabajadores como por parte de los empresarios.

TERCERA. - En materia de prevención de riesgos laborales, no existe una transparencia y claridad en cuanto a cuáles son los riesgos laborales, y una correcta delimitación de los mismos para que no haya dudas por ejemplo en relación a que es un “accidente doméstico” y que “accidente laboral”, es por ello que considero

que respecto a este tema y puesto que el teletrabajo va camino de seguir aumentando creo que se necesita una regulación específica en lo que respecta a lo que respecta a prevención de riesgos laborales.

CUARTA . -El estudio nos ha revelado mucha información relevante, y ha ayudado a despejar ciertas incógnitas en cuanto al teletrabajo, pero ¿están preparadas las empresas y los trabajadores españoles para este cambio de mentalidad para esta nueva realidad laboral que ha venido para quedarse?

Está claro que, si todos los aspectos que no están claros y delimitados, se recogieran en un marco legal completo, contemplaremos un panorama donde habría muchos más teletrabajadores y las empresas fomentarían esta forma de trabajo si sus condiciones se lo permitieran.

5. BIBLIOGRAFÍA

BRÁS, A. Y SCHAEFER, L.: *La Covid -19 da un empujón al teletrabajo*, caixabanck research, España, Economía español focus 2020.

EUROSTAT, your key to European statistics.

IZQUIERDO CARBONERO, F J.: *El Teletrabajo*, Difusión Jurídica y temas de actualidad S.A, Madrid, 2006.

MELLA MÉNDEZ, L. Y VILLALBA. SÁNCHEZ, A.: *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Navarra, 2015.

MORENO JIMÉNEZ, B. Y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buena práctica*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid, 2010.

NAVARRETE ROJAS, J.: “El teletrabajo, ventajas e inconvenientes”, *Revista cuatrimestral de las facultades de derecho y ciencias económicas y empresariales*, núm. 93, 2014, pp.49.

OIT.: *El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella*, Guía Práctica, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020.

RODRÍGUEZ LÓPEZ, M.M Y FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: 2020, *Las Responsabilidades en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y su Perspectiva desde la Doctrina Judicial*, Universidad de Murcia, escuela internacional de doctorado, España, Murcia.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo, un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Revista jurídica de los derechos sociales*, núm. 11(1), 2021, pp. 40-78.

SAMMY.: *Panorama del teletrabajo a nivel mundial, cifras*, El futuro digital es de todos, España , 2013.

SALAMANCA VELANDIA, S.R. PÉREZ TORRES, J.M. INFANTE ALVARADO, A.F. OLARTE ARDILA, Y.Y.: “Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional”, *Revista Temas*, núm.13, 2019, pp. 39-45.

THE ADECCO GROUP, “Monitor Adecco de oportunidades y satisfacción en el empleo”.

VELASCO PORTERO, M.T.: “ Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales”, *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pp. 343-353.