

LA SALUD LABORAL EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO

Tinixara Negrín Correa

Tutora: Dulce María Cairós Barreto

Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos
Curso Académico 2021 / 2022, convocatoria de septiembre

Universidad de La Laguna

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| ABREVIATURAS | 3 |
| RESUMEN/ABSTRACT | 4 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 5 |
| 2. DEFINICIÓN DE TELETRABAJO | 6 |
| 2.1 Diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo..... | 8 |
| 2.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo..... | 9 |
| 3. MARCO REGULATORIO DEL TELETRABAJO | 11 |
| 3.1 Ámbito Internacional..... | 12 |
| 3.2 Ámbito Europeo..... | 13 |
| 3.2.1. Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027..... | 14 |
| 3.3 Ámbito Nacional..... | 15 |
| 3.3.1 Falta de concreción en la normativa de PRL y teletrabajo..... | 16 |
| 4. RIESGOS DEL TELETRABAJO | 17 |
| 4.1 Evaluación del riesgo derivado del teletrabajo..... | 18 |
| 4.1.1 Responsables de llevar a cabo la evaluación..... | 20 |
| 4.1.2 Obligaciones del empresario..... | 22 |
| 4.1.3 Obligaciones del teletrabajador..... | 23 |
| 4.2 Tipos de riesgos laborales derivados del teletrabajo..... | 24 |
| 4.2.1 Riesgos ergonómicos..... | 24 |
| 4.2.1.1 Riesgo postural..... | 25 |
| 4.2.1.2 Ergonomía ambiental..... | 27 |
| 4.2.2 Riesgos psicosociales..... | 27 |
| 4.2.2.1 Tecnoestrés..... | 28 |
| 4.2.2.2 Conflicto familia-laboral..... | 31 |
| 4.2.2.3 Aislamiento laboral..... | 32 |
| 5. CONCLUSIONES | 32 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA: | 36 |

ABREVIATURAS

AMET: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
LET: Ley de trabajo a distancia
LET: Ley de Estatuto de los trabajadores
OIT: Organización Internacional del Trabajo
OMS: Organización Mundial de la Salud
EU-OSHA: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo.
ET: Estatuto de los trabajadores
LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LGSS: Ley General de la Seguridad Social
LISOS: Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social
USO: Unión Sindical obrera
RLT: Representación legal de los trabajadores
RSP: Reglamento de los Servicios de Prevención
CE: Constitución Española
ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social
PVD: Pantallas de visualización de datos
TME: Trastornos músculo esqueléticos
RDL: Real Decreto de Ley
INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo
RLT: Representación legal de los trabajadores
SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
TICs: Tecnologías de la información y de la comunicación
TFM: Trabajo de fin de máster
UE: Unión Europea

RESUMEN

El avance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han provocado grandes cambios en los modelos de trabajo que hasta ahora se venían desarrollando. El auge del teletrabajo ha supuesto una nueva era en el modo de desempeñar la actividad laboral. Son multitud los beneficios que trae consigo este fenómeno, entre los que se encuentra la mejora de la conciliación entre la vida familiar y laboral y un importante ahorro de los costes, tanto para empresario como para el empleado. Sin embargo, también acarrea grandes desventajas y riesgos, y que cada vez preocupan más por el gran impacto que generan en la seguridad y la salud del teletrabajador. Es crucial que el empresario, como responsable de la salud y seguridad de los trabajadores, tome las medidas oportunas para prevenir y corregir cualquier riesgo o amenaza que pueda ocurrir. Los organismos públicos lanzan campañas e informes anuales con el objetivo de concienciar de la importancia de promover entornos de trabajo saludables y seguros.

ABSTRACT

The advance of new information and communication technologies has brought about major changes in the work models that have been developed up to now. The rise of teleworking has ushered in a new era in the way work is carried out. The benefits of teleworking are numerous, including improved work-life balance and significant cost savings for both employer and employee. However, there are also major disadvantages and risks, which are of increasing concern because of the major impact they have on the health and safety of the teleworker. It is crucial that the employer, as the person responsible for the health and safety of workers, takes appropriate measures to prevent and correct any risks or threats that may occur. Public bodies launch annual campaigns and reports with the aim of raising awareness of the importance of promoting a healthy and safe working environment.

1. INTRODUCCIÓN

Los avances de las nuevas tecnologías de la información han traído consigo multitud de cambios en la forma de organizar y desarrollar el trabajo y, en general, la vida de la población. Permiten conectarse con amigos y familiares, inclusive jefes y compañeros de trabajo, en cualquier momento y a cualquier hora. Es aquí donde aparece el concepto de Teletrabajo. Este nuevo modelo de flexibilidad y modernización organizacional permite que las empresas organicen el trabajo en base a unos objetivos y metas, permitiendo a los trabajadores desempeñar sus labores profesionales desde su domicilio o lugar seleccionado. Comprender el entorno de trabajo de esta modalidad es tarea de los altos cargos, quienes tienen la responsabilidad de vigilar, informar y llevar a cabo un seguimiento de los resultados de esta flexibilidad laboral.

El teletrabajo es un término que se puede asociar a diversas disciplinas científicas como son la económica, sociología o el derecho. En cualquier caso, el objetivo principal del teletrabajo es favorecer a la mejora de la calidad de vida de las personas, desarrollar políticas de trabajo sostenibles y fomentar la igualdad de participación a todos los niveles de la población¹. El teletrabajo se puede definir como “ forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”².

Esta modalidad de trabajo es voluntaria tanto para la parte que teletrabaja como para la empresa, es decir, su mandato no es obligatorio por la vía del art. 41 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 adelante LET). De acuerdo a lo establecido en el art. 5 LTD (en lo sucesivo Ley de Trabajo a Distancia) la modalidad del teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora.

¹ MIRANDA BENAVIDES, K., PRENDAS AGUILAR, G., & MIRANDA BENAVIDES, Y., “El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida”, en *Revista Nuevo Humanismo*, nº 9 (2021), pág. 9.

² Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, punto 2). Suscrito en Bruselas el 16 de julio del 2002 por organizaciones representantes de los empleadores y por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo establece la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea, a los que debe agregarse Noruega e Islandia.

El teletrabajo se ha convertido en un fenómeno mundial en los últimos años. Si bien esta modalidad de trabajo, que ya se venía ejecutando con anterioridad, es con la llegada de la pandemia por el COVID-19, cuando su práctica se extiende a nivel mundial. Esta crisis sanitaria ha implicado un cambio en la manera de abordar la salud laboral que hasta ahora se tenía, siendo un reto tanto para los trabajadores, gobiernos y empresarios que necesita ser tratado en profundidad.

Esta modalidad de trabajo, más allá de sus multitud de ventajas para el mundo profesional, ha demostrado condiciones laborales poco seguras y saludables para los empleados, dando lugar al agravamiento de antiguos y nuevos riesgos laborales. La Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT) ha manifestado un incremento notable y preocupante en situaciones laborales poco frecuentes y que afectan al desempeño del trabajo decente, sobre todo, asociada a nuevos riesgos psicosociales y ergonómicos.³ Asimismo, su nuevo informe junto a la OMS (en adelante Organización Mundial de la Salud), HEALTHY AND SAFE TELEWORK, advierte cómo el uso de las nuevas tecnologías de la información puede favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, pero a su vez puede difuminar la línea entre trabajo y vida personal. Asimismo, se declara que si no se planifica y organiza la seguridad y salud de los trabajadores, el teletrabajo puede tener consecuencias severas e irreversibles en la salud física y psicológica del trabajador.

Es por los citados motivos que conviene abordar el nuevo concepto de teletrabajo y profundizar en aquellos aspectos que suponen un riesgo para la salud y seguridad del teletrabajador, con el objetivo de que tanto las corporaciones/organismos responsables, empresas y empleados tomen conciencia y actúen en la mayor brevedad posible, promoviendo entornos de trabajos saludables y seguros.

2. DEFINICIÓN DE TELETRABAJO

³ OIT. Informe “El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente” Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang--es/index.htm

El origen del teletrabajo (*telecommuting* en inglés) se remonta a Estados Unidos en los años setenta⁴. Sin embargo, es entre 1980 y 1990, con la llegada de los ordenadores portátiles y el auge de internet y las tecnologías, cuando se potencia la modalidad del teletrabajo en Estados Unidos y también se extiende en Europa.⁵ Si bien, no será hasta el año 2020 y potenciada por la crisis sanitaria producida por el COVID-19, cuando esta modalidad experimenta su máximo apogeo a nivel mundial⁶. Los oficios que no requerían presencialidad se realizaron desde casa, una medida que muchas empresas, tras la pandemia, han seguido manteniendo.

Según la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y que dejó sin efectos al Real Decreto Ley 28/2020 (en lo sucesivo RDL 28/2020), de 22 de septiembre, se puede definir el teletrabajo como “aquél trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”⁷ (artículo 2, LTD). La Organización Internacional de Trabajo, también define el concepto de teletrabajo como “Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”⁸. El art 5.1 de la misma reitera que “El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores” (en adelante Estatuto de los trabajadores).

Existen multitud de definiciones que abarcan el concepto de *teletrabajo*, si bien todas ellas engloban los mismos aspectos; el lugar distante donde el trabajador desarrolla su

⁴ Es el ingeniero Jack Nilles el pionero de este modelo, que en 1973 y a raíz de la crisis del petróleo decide buscar alternativas que reduzcan el consumo de combustible de la población americana.

⁵ BOTTOS, A.V. “Teletrabajo, su protección en el derecho laboral” (prólogo de Vázquez, G.A), *El teletrabajo: evolución histórica, concepto y características*, Ediciones Cathedra jurídica, (Buenos Aires, 2008), pág. 29.

⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. En España y en la UE se pasó de un 16% de establecimientos que realizaban el teletrabajo antes de la pandemia, a alcanzar cifras del 51,4% durante el estado de alarma. Si bien, esta cifra ha descendido con respecto a su uso durante la pandemia, las cifras corroboran que los datos son mucho más elevados en consideración a como eran en 2019. Instituto Nacional de Estadística, “Notas de prensa”, 2021.

⁷ BOE nº. 164, de 9 de julio de 2021.

⁸ CASTAÑO RAMÍREZ, S. L y GÓMEZ RÚA, N.E, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, en *Revista CES Salud Pública*, nº 5 (2014), pág. 83.

jornada laboral, el uso intensivo de las nuevas tecnologías y el cambio que esto conlleva en la organización del trabajo.

2.1 Diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo.

El término *Teletrabajo* suele confundirse con el Trabajo a Distancia, ambos conceptos comparten elementos en común, sin embargo son figuras diferentes. Según recoge la Ley 10/2021 de 9 de Julio (artículo 2, LTD) el trabajo a distancia puede entenderse como “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Todos aquellos individuos que desarrollen su actividad laboral a distancia, deberán cumplir con la condición regulada en el art. 1 LTD “en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.”

“El Teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo”⁹. Esto se superpone en que la actividad no se desarrolla en el lugar típico de referencia laboral, es decir, el centro de trabajo y definido en el art .1.5 del Estatuto de los trabajadores como “unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”¹⁰. Este sería el determinante que distingue el trabajo a distancia del Teletrabajo, ya que este último puede llevarse a cabo en un espacio no seleccionado por el empleado y que puede ser distinto de su domicilio habitual. Además, el teletrabajo se caracteriza por desempeñarse con el uso exclusivo de las nuevas tecnologías¹¹. Por otro lado, y según lo fundado en la LTD (artículo 5) ambas modalidades se podrán realizar con carácter voluntario tanto para el trabajador como

⁹ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, J. “El teletrabajo en España : perspectiva jurídico laboral”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2002), pág.17.

¹⁰ BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

¹¹ SICRE GILABERT, F. “Trabajo a distancia: el teletrabajo”, pág.3. Accesible en <http://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2020/09/Trabajo-a-distancia.pdf> (Fecha última consulta 2 de mayo de 2022).

para la empresa¹². No se puede pasar por alto que el teletrabajo posee cierto vacío legal a día de hoy, por tanto, casi toda su normativa aplica y se superpone a la LTD.¹³

Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia

| TELETRABAJO | TRABAJO A DISTANCIA |
|--|--|
| USO IMPRESCINDIBLE DE LAS TICS | NO REQUIERE EL USO DE TICS |
| MODALIDAD DE TRABAJO EN ALTERNANCIA | MODALIDAD DE TRABAJO OCASIONAL |
| EL EMPRESARIO DEBE PROPORCIONAR TODAS LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO NECESARIAS | USO DE SUS PROPIAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO |
| VOLUNTARIEDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR | OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO DESDE CASA |
|  |  |

Tabla 1. Diferencias entre el teletrabajo y trabajo a distancia. Elaboración propia

2.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TICs) a nivel mundial ha supuesto multitud de cambios en las políticas y en el desarrollo de las relaciones laborales, modificando entre otros, el concepto de oficina y trabajo, cambios sustanciales en la planificación de las tareas y de la gestión del tiempo.¹⁴ Es aquí donde aparece el concepto de teletrabajo. Esta forma de trabajo, sin embargo, no puede emplearse en todos los oficios, existen muchas

¹² Contenido literal del art. 5.1 LTD “ El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”.

¹³ FUMERO DIOS, I.S, “Prevención de riesgos laborales y teletrabajo: las dificultades de la evaluación de riesgos”, proyecto investigador presentado para participar en el concurso público para la provisión de una plaza de personal docente e investigador de la Universidad de la Laguna, ejemplar multicopiado 11 de marzo de 2022

¹⁴ Centro Nacional de Condiciones De Trabajo, “El futuro de la prevención”, NTP 1000, INSHT, 2014.

empresas que por sus características requieren una completa presencialidad. La cuestión radica en que diversos estudios realizados ponen de manifiesto si esta modalidad es positiva o por el contrario, supone un daño en la calidad de vida y salud laboral del trabajador.

Esta modalidad de trabajo, por un lado implica grandes ventajas para el empresario como las que se detallan a continuación;

- Dinamización de los procesos: existen multitud de plataformas digitales que facilitan el acceso y la circulación de la información así como el control de las distintas tareas a través de KPIs¹⁵ determinados¹⁶.
- Control de los horarios y turnos de trabajo: el empresario puede controlar y medir en todo momento las horas de entrada y salida de los teletrabajadores a través de softwares, aplicaciones específicas e incluso plataformas en línea¹⁷
- Importante reducción de los gastos y la mejora en la captación de profesionales adecuados. Cuando el trabajador realiza las tareas laborales desde casa, la empresa puede ahorrar en energía, suministros, alquiler mantenimiento y un largo etc..., ya que no necesita de unas grandes y espaciosas infraestructuras¹⁸

Por otro lugar y refiriéndose en este caso al teletrabajador, se sitúa la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, donde estudios afirman que la mayoría de los individuos lo valoran como algo muy positivo, permitiendo ajustar sus horarios a sus necesidades personales¹⁹. Esto a su vez podría dar lugar a un

¹⁵ De acuerdo al Instituto Superior para el Desarrollo de Internet (ISDI), son “todas las variables, factores y unidades de medida para generar una estrategia de marketing”.

¹⁶ OIT-EUROFOUND. “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, accesible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf , 2019

¹⁷ bitem

¹⁸ bitem

¹⁹ MIRANDA BENAVIDES, K., PRENDAS AGUILAR, G., & MIRANDA BENAVIDES, Y., “El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida”, en *Revista Nuevo Humanismo*, n° 9 (2021), pág. 17-18.

incremento en la productividad y satisfacción del empleado, reduciendo en muchas ocasiones el absentismo laboral²⁰. Otras investigaciones recogen el impacto positivo de esta modalidad de trabajo en el medio ambiente (reducción de la huella de carbono y de la contaminación del aire) , la reducción del tráfico en las grandes ciudades y la posibilidad de participar e introducirse en el mercado de trabajo para aquellos colectivos con cargas familiares y con minusvalías, entre otros²¹.

Desde otro punto de vista, se consideran los efectos negativos que puede ocasionar esta forma de organización de trabajo y que, por consiguiente, serán principal objeto de estudio de este trabajo de fin de máster (en adelante TFM). Dentro de estos se pueden englobar principalmente los efectos psicológicos, fisiológicos y sociales a los que se enfrentan los individuos en sus hogares y que conllevan riesgos de salud laboral. Un estudio realizado en la Universidad Nacional de Costa Rica²² afirma que los individuos que teletrabajan experimentaron cambios notables en su salud física y emocional, lo cual afecta directamente a la calidad de vida de esas personas “El teletrabajo tiene influencia directa en el estado de salud de las personas; destacan entre los principales efectos manifestaciones tales como: ansiedad, insomnio y dolores musculares y, esto repercute en su calidad de vida”.

3. MARCO REGULATORIO DEL TELETRABAJO

Es imprescindible analizar y entender el contexto normativo en el que se encuentra el teletrabajo tanto a nivel internacional, como europeo y nacional, para así poder valorar su evolución a lo largo de los años.

Las normas se elaboran con el objetivo de responder a las necesidades de la sociedad y regular las relaciones jurídicas. El marco regulatorio del Teletrabajo, en

²⁰ MUÑOZ MUÑOZ, M. “El teletrabajo puede ayudar a reducir el absentismo”, accesible en <https://bloglaboral.garrigues.com/el-teletrabajo-reducir-el-absentismo> (Fecha última consulta 5 de mayo de 2022).

²¹ GONZÁLEZ ARENCIBIA, M. “Paradigma empresarial en las condiciones de la revolución electrónico- informática”, *Ventajas del teletrabajo*, Universidad de Málaga, (Málaga, 2007), pág.61.

²² MIRANDA BENAVIDES, K., PRENDAS AGUILAR, G., & MIRANDA BENAVIDES, Y., “El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida”, en *Revista Nuevo Humanismo*, nº 9 (2021), pág. 17-18.

un inicio, estaba constituido por normas y referencias ambiguas, poco claras, hasta que la situación sanitaria provocada en 2020 (COVID-19) forzó a las autoridades competentes a constituir un marco jurídico más amplio sobre esta modalidad de trabajo.

3.1 Ámbito internacional

Se puede afirmar que no existe instrumento legal a nivel internacional que ponga como centro exclusivo al teletrabajo a través del uso de las TICs. No obstante, algunas normas recogidas por la OIT son importantes para esta modalidad de trabajo incluyendo algunas cuestiones vinculadas al tiempo de trabajo, a los descansos y a los trabajadores con cargas familiares.

La regulación del trabajo a distancia tiene como punto de partida el Convenio Colectivo nº 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio²³ y la recomendación nº 184, en las que se integra un conjunto de disposiciones referidas a los derechos sindicales, la remuneración, condiciones laborales etc...²⁴. Sin embargo, hay un gran vacío en cuanto a los conceptos referidos a información y telecomunicación. Cabe resaltar que el Convenio recoge en su art. 7 y de manera expresa que “la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de este y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”.

Entre los objetivos fundamentales que componen la OIT se encuentra establecer condiciones laborales justas y decentes así como promover entornos de trabajo seguros y saludables. No se debe pasar por alto que estas normas han sido citadas en contextos temporales, políticos y económicos totalmente distintos. Además, es importante señalar que, aunque el título del Convenio haga referencia al trabajo a

²³ OIT. Convenio nº 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996. Ginebra, 83ª reunión CIT de 20 de junio de 1996, Convenio no ratificado por España.

²⁴ OIT. Recomendación nº 184 sobre el trabajo a domicilio, 1996. Ginebra 83ª reunión CIT de 20 de junio de 1996.

domicilio, su contenido no resulta incompatible con otras modalidades de trabajo a distancia, en las que se incluye el teletrabajo²⁵

3.2 Ámbito Europeo

En Europa el primer marco jurídico se fundamenta en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante AMET)²⁶. En sus consideraciones generales los interlocutores sociales acuerdan que esta nueva modalidad debe garantizar la flexibilidad y seguridad, mejorando la calidad del empleo y facilitando el acceso al mercado de trabajo de aquellas personas con discapacidades²⁷. De acuerdo a la Directiva 93/533/CEE se establece la voluntariedad de realizar el Teletrabajo tanto para el empresario como para el trabajador. Asimismo, los teletrabajadores poseen los mismos derechos, tanto legislativos como de los Convenios colectivos, que les fueron garantizados en su contrato de trabajo. Sin embargo, y por ser tema de especial interés en este TFM, son las consideraciones sobre la seguridad y salud del trabajador las que más interesan y las que hay que resaltar:

- ‘‘El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes’’.
- ‘‘El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad’’²⁸.

²⁵ FUMERO DIOS, I.S, ‘‘Prevención de riesgos laborales y teletrabajo: las dificultades de la evaluación de riesgos’’, proyecto investigador presentado para participar en el concurso público para la provisión de una plaza de personal docente e investigador de la Universidad de la Laguna, ejemplar multicopiado 11 de marzo de 2022.

²⁶ Acuerdo firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002 entre UNICE/ UEAPME (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, recientemente actualizado a BusinessEurope), CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas) y CES (Confederación Europea de Sindicatos). Los integrantes consideraron el teletrabajo como un instrumento eficiente para modernizar la organización del trabajo, así como una medida de conciliación de la vida laboral y personal.

²⁷ Ibidem. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, modificado el 17 de mayo de 2005 y, con última revisión en 2009.

²⁸ bitem

Con el objetivo de verificar si se están aplicando adecuadamente las normativas establecidas sobre salud y seguridad, el empresario, los representantes legales de los trabajadores y/o las autoridades competentes podrán tener acceso, siempre respetando las fronteras de la legislación y de los Convenios Colectivos nacionales, al lugar desde donde el teletrabajador realiza sus labores. No obstante, el teletrabajador siempre será notificado y requerirá un consentimiento previo por su parte²⁹.

3.2.1 Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027

Los continuos cambios que ha experimentado la modalidad del trabajo debido al uso de las nuevas tecnologías en los últimos años y, principalmente provocada por la pandemia de 2020, han llevado a que, recientemente la Unión Europea (en adelante UE) haya aprobado el establecimiento de un nuevo Marco estratégico sobre Salud y Seguridad en el trabajo 2021-2027. Los tres objetivos fundamentales de este Marco son integrar los novedosos cambios del mundo laboral, evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (alcanzando una visión zero) y estar capacitados para afrontar cualquier otra crisis sanitaria futura. Con este programa además, se tratará de mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST) de todos los individuos europeos³⁰.

Esta nueva estrategia se centra en la importancia de los riesgos psicosociales como es la salud mental³¹ y que, recientemente y debido a los últimos acontecimientos, se ha visto muy afectada. Es por ello que la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (en adelante EU-OSHA) proyecta la “campana EU-OSHA para lugares de trabajo saludables 2023-2025” cuyo fin es obtener un “futuro digital seguro y saludable” atendiendo a los riesgos psicosociales y ergonómicos emergentes³², dentro del cual podemos integrar a las personas que teletrabajan. La Comisión Europea propone a los interlocutores sociales buscar soluciones de mutuo acuerdo para

²⁹ bidem

³⁰ INSST. Nuevo marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021 - 2027. Disponible en <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/nuevo-marco-estrategico-ue-sobre-sst-2021-2027>

³¹ Tras la pandemia de 2020 un estudio demostró como casi un 40% de la población pasó a trabajar desde casa, no separando la vida profesional de la personal, aumentando la conectividad de forma permanente y el uso de las TICs.

³² COM (2021) 323 final. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

enfrentarse a las contingencias que puedan surgir del teletrabajo, teniendo en cuenta el Acuerdo Marco Europeo de Interlocutores Sociales sobre digitalización³³.

3.3. **Ámbito Nacional**

A nivel nacional se han dictado varias normativas sobre trabajo a distancia (dentro de la cual se incluye el teletrabajo), entre ellas se encuentran 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. Sin embargo, el más reciente aparece como medida urgente a consecuencia de la pandemia de 2020, el RDL 28/2020, que fue derogado y sustituido recientemente por la LTD 10/2021 de 9 de julio³⁴. De estas dos, se pueden resaltar algunos cambios significativos en materia de salud laboral como son la introducción en el art. 16 apartado 1, donde se incluye la ‘‘accesibilidad del entorno laboral efectivo’’ a la hora de evaluar y planificar los riesgos, sobre todo de índole psicosocial, ergonómicos y organizativos en el trabajo a distancia.

Los individuos que desarrollen su actividad profesional desde su domicilio estarán protegidos en materia de seguridad y salud laboral y, según el art.15 de la LTD 10/2021 de 9 de julio, por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Por tanto, tanto trabajador como empresario están obligados a obedecer a dicha norma a pesar de tener aspectos muy complejos como el que se expone a continuación; dificultad para evaluar por parte del empresario o técnicos de prevención los riesgos a los que se expone el teletrabajador así como la correcta ejecución de las medidas preventivas. Es por ello que la participación del empleado juega un papel muy importante, ya que sin su consentimiento no se podría acceder a la inspección/evaluación del área donde se teletrabaja³⁵.

El art. 16 de la LPRL recoge que, los controles en materia de seguridad y salud se deberán modificar si las condiciones de trabajo se viesen afectadas. Además, el empresario deberá llevar a cabo continuos seguimientos con el objetivo de evitar el nacimiento de cualquier riesgo derivado del teletrabajo, así como el de garantizar

³³ *ibidem*.

³⁴ LEFEBVRE, ‘‘Impacto del COVID-19 en materia laboral y de Seguridad Social’’, Madrid, 2020.

³⁵ VICENTE, M.T. TORRES, J.I.TORRES, A.; RAMÍREZ V.CAPDEVILA, L. (2018) ‘‘El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales’’, CES Derecho, 287-297.

medidas de protección y prevención laboral. Cabe resaltar que el art. 156 del 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 (en adelante LGSS), considera accidente de trabajo a “La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que éste inspira”. Por tanto, la prevención de riesgos laborales debe estar integrada en la empresa en todos sus niveles, de manera que se exigirá al empresario el desarrollo de una política preventiva para toda su estructura organizativa. El quebrantamiento de no implantarlo supondría infracciones administrativas leves, graves o muy graves de acuerdo con lo establecido en los arts. 11, 12 y 13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS).

3.3.1 Falta de concreción en la normativa de PRL y teletrabajo

Según recoge el INSST³⁶, el margen legal de la PRL que se aplica a la modalidad del teletrabajo es el de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. La Unión Sindical Obrera (en adelante USO) ha considerado y manifestado que la evaluación de los riesgos pertinentes a la modalidad del teletrabajo se deberá llevar a cabo justo antes de iniciarlo, aspecto que no se manifiesta ni especifica en dicha nota técnica. Asimismo, el legislador tampoco entra en detalles sobre qué requisitos son necesarios para considerar el domicilio o lugar de trabajo como apto para el desarrollo de las actividades laborales.

No obstante, en lo referente a la aplicación de los anexos del Real Decreto 486/97, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (en lo sucesivo, RD 486/97 sobre lugares de trabajo)³⁷ relativas a la ventilación, iluminación y/o temperatura, no determina con claridad el tipo de habitación o espacio de trabajo que debe utilizarse para el desempeño de las labores. Se debe tener en cuenta que una de las características especiales de la vivienda en España, es que muchas distan de ser consideradas como entornos de trabajo seguros y saludables³⁸. No obstante, esta nota técnica, en concreto, en el punto 4.2 comprende que

³⁶ INSST. NTP 1165: “Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

³⁷ BOE núm 97, de 23 de abril de 1997.

³⁸ USO. Unión Sindical Obrera. “Nota técnica de INSST sobre teletrabajo y PRL”, accesible en <https://www.uso.es/nota-tecnica-del-insst-sobre-teletrabajo-y-prl/> (01/09/2022)

el uso de una grabación y/o videollamada es información suficiente como para poder indicar a la empresa en cuanto a las medidas a adoptar sobre la evaluación de los riesgos del lugar.

Tal y como se expone , el lugar donde se desarrolle la modalidad del teletrabajo no debe ser impedimento para poder llevar a cabo la evaluación y planificación de la actividad preventiva, de la misma manera que cuando se realiza de manera presencial. Cuestiones que ponen de manifiesto la falta de concreción en la normativa de PRL asociada a la nueva modalidad del teletrabajo³⁹.

4. RIESGOS DEL TELETRABAJO

El desarrollo del teletrabajo ha potenciado, sin lugar a duda, la aparición de nuevos riesgos psicosociales vinculados a los continuos avances tecnológicos. Los individuos que desarrollan su jornada laboral desde casa están expuestos a sufrir una serie de riesgos que ponen en peligro su salud física y/o psicosocial. Se entiende como riesgo laboral la probabilidad de que un trabajador sufra un daño como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional⁴⁰.

Si nos remontamos años atrás, se puede evidenciar como la prevención en seguridad y salud en el ámbito laboral se centraba principalmente en los riesgos físicos a los que se exponían los trabajadores al desarrollar su actividad profesional, ya que se vinculaban a trabajos de mayor esfuerzo y resistencia física. Sin embargo, como consecuencia del desarrollo de las TICs se empieza a poner mayor atención en el efecto que ocasionan las nuevas tecnologías en la salud de los trabajadores ⁴¹ . Es por esta razón que de los riesgos primarios, como los ergonómicos y musculoesqueléticos (posturas forzadas, dolores de espalda, sobrecarga física etc...), han aparecido otros recientes y que se vinculan a la salud psicosocial de los empleados.

³⁹ bidem.

⁴⁰ Rubbini, N. I. (2012) “*Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*”. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

⁴¹ MONTESDEOCA SUÁREZ, A., “El impacto del teletrabajo en la salud de las personas trabajadoras” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo*, nº 10 (2022), pág.286.

Lo anteriormente expuesto ha provocado que, recientemente la ley 10/2021, de 9 de julio, haya reforzado prestar especial atención a los riesgos de índole psicosocial, ergonómicos y organizativos. Una sobreexposición del uso de los dispositivos electrónicos podría perjudicar gravemente la salud de los trabajadores⁴². Estos problemas podrían preverse y evitarse siempre y cuando la organización implante una serie de medidas preventivas a través de una evaluación y valoración de los riesgos laborales.⁴³

4.1 Evaluación del riesgo derivado del teletrabajo.

Según recoge el art. 14 LPRL, a efectos de obtener la máxima efectividad en materia preventiva y con objeto de minimizar los riesgos producidos por el teletrabajo es imprescindible reiterar el deber empresarial de proteger la salud de sus trabajadores ⁴⁴. La LTD recoge en el art. 16 que “la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia”. Por tanto, se deberá poner en marcha, y siempre atendiendo al puesto de trabajo, naturaleza de la actividad y al tipo de trabajador, una evaluación inicial donde se prevean los riesgos primarios y posibles futuros⁴⁵. Asimismo, hay que tener muy en cuenta que esta evaluación, en la mayor parte de las ocasiones, no es controlable por la empresa al tratarse de una vivienda privada, por lo que dificulta alcanzar una evaluación efectiva.

La evaluación de riesgos laborales (art. 15. 1 LPRL) se puede definir como aquel conjunto de medidas que se llevan a cabo con el objeto de obtener las referencias necesarias para que una compañía pueda establecer medidas preventivas adaptadas a los puestos de trabajo⁴⁶. No obstante, cuando se habla de teletrabajo hay que tener en

⁴² bidem

⁴³ La Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, establece en su art. 6.1 que “el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios”.

⁴⁴ El empresario deberá asegurar la salud y seguridad de los trabajadores “*en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud [...]*”. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

⁴⁵ BOE nº 164, de 10 de julio de 2021

⁴⁶ INSS. NTP 1165: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

cuenta una serie de peculiaridades vinculadas a tres grandes vertientes, lo psicosocial, lo ergonómico y lo organizativo. El apartado 1 art. 16 LTD determina que "La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia". Por tanto, es imprescindible definir la zona de trabajo a fin de evaluar los riesgos a los que se expone el teletrabajador y establecer las medidas necesarias con carácter individual⁴⁷. Para poder acceder a evaluar los riesgos a los que se expone el teletrabajador en su domicilio o lugar seleccionado de trabajo, es necesario su consentimiento y previo aviso, a efectos de obedecer a los derechos de inviolabilidad del domicilio y de la intimidad del teletrabajador. Cabe resaltar aquí que, es de gran importancia analizar también a los sujetos que desempeñan la actividad laboral desde el domicilio. Esto se debe a que, no todos los individuos están capacitados o son aptos para teletrabajar, por tanto y atendiendo al art. 25 LPRL el empresario debe proteger a aquellos sujetos especialmente sensibles a determinados riesgos⁴⁸.

Evaluar los riesgos del teletrabajo puede llevarse a cabo de distintas maneras. Entre ellas se podría destacar el uso de la misma tecnología protagonista de esta modalidad de trabajo, ya sea mediante imágenes, cámaras web, o cualquier otro medio que facilite el trabajador para cumplimentar la estimación de los riesgos. Si bien, la mayor parte de las empresas han optado por llevar a cabo cuestionarios de autoevaluación⁴⁹, donde son los propios empleados quienes a través de multitudinarias preguntas, facilitan la información necesaria para tasar los peligros y seguir las directrices de seguridad y salud decretadas por la normativa vigente⁵⁰. El art. 16 LTD remarca que "cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y/o delegados de prevención".

⁴⁷ bidem

⁴⁸ SIERRA BENÍTEZ, E.M, "El contenido de la relación laboral en el teletrabajo", Consejo Económico y Social de Andalucía (Sevilla , 2011), pág.273.

⁴⁹ DLE. El diccionario de la Lengua Española define a un cuestionario como "Lista de preguntas que se proponen con cualquier fin". En este caso consiste en un conjunto de preguntas que el empresario o entidad proporciona al trabajador con el objetivo de que este conteste con la verdad sobre el entorno de trabajo, para poder llevar a cabo una evaluación de los riesgos laborales.

⁵⁰ INSST. NTP 1165: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de adaptarse a las circunstancias laborales que se han establecido en los últimos años, muchas grandes corporaciones a nivel nacional e internacional están modificando e incluyendo recientemente en sus convenios colectivos un apartado donde se regula el teletrabajo y la desconexión digital. Es de gran relevancia destacar el caso de la banca española, ya que se encuentra entre las primeras corporaciones nacionales en integrar la modalidad del teletrabajo. En la Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca⁵¹ Se han regulado las condiciones de teletrabajo incluyendo mejoras para la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, este documento integra el derecho a la desconexión digital, el derecho a la intimidad frente al uso de los medios electrónicos, derecho a la educación digital e inteligencia artificial y el derecho a la intimidad ante grabaciones, sonidos y geolocalización. En el art. 7 del mismo se regula la seguridad y salud referida al teletrabajo. Se especifica que “La evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento”.

Asimismo, es obligación empresarial comunicar a la representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) “una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección del que será concedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral”⁵². También el Convenio Colectivo advierte de la importancia de que los teletrabajadores mantengan en todo momento contacto con la empresa con el objetivo de evitar el aislamiento laboral, las partes que han firmado el acuerdo recomendando y hacen hincapié en que cada una de las corporaciones establezcan instrumentos que incentiven a una determinada presencialidad en el centro de trabajo⁵³.

4.1.1 Responsables de llevar a cabo la evaluación

⁵¹ BOE núm 76, de 30 de marzo de 2021.

⁵² *ibidem*

⁵³ *ibidem*

Tal y como se ha recalcado previamente, el empresario es la persona responsable de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, independientemente del lugar en el que se desempeñe la actividad laboral. No obstante, la única diferencia en esta modalidad del teletrabajo es que, aquí el empresario pierde cierto control, pero ello no lo exenta de su cumplimiento con la normativa de la LPRL para hacer frente a los riesgos laborales (art.14.1). Ahora bien, ¿quién o quiénes pueden o estarían capacitados para llevar a cabo una evaluación de los riesgos laborales en el teletrabajo?

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 4.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, del Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP)⁵⁴, la evaluación de los riesgos debe llevarse a cabo por “la intervención de personal competente”. Así pues, para realizar evaluaciones de riesgo y establecer medidas preventivas, según indica el art. 35.1 RSP, se debe desempeñar por una persona con formación básica en materia de prevención de riesgos laborales. Esto conlleva una “formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva”, no de menos de 50 horas para aquellas empresas que lleven a cabo actividades incluidas en el anexo I y de 30 horas para el resto.

En este aspecto, en el teletrabajo, donde existe cierto vacío legal al respecto, podría ser el empleado el encargado de comunicar a su empresa sobre los riesgos a los que se exhibe. En efecto, será éste el responsable de adquirir la información sobre los riesgos laborales con la excepción del contenido del art. 16 LPRL “cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva”, es decir un servicio de prevención⁵⁵ o el propio empresario. En dicha circunstancia, la empresa está obligada a comunicar con antelación a la persona trabajadora y a sus representantes la necesidad de realizar una visita al domicilio por

⁵⁴ BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995. “La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma”.

⁵⁵ El art. 31.2 LPRL define al servicio de prevención como “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados”. El empresario podrá decidir cómo llevar a cabo la actividad preventiva entre las siguientes opciones: asumirla personalmente, designarla a uno o varios trabajadores, estableciendo un servicio de prevención propio, constituyendo un servicio de prevención mancomunado o contratando un servicio de prevención ajeno. La elección de dichas alternativas están condicionadas por el número de empleados que constituyan la organización. Ministerio de trabajo y economía social, “Organización de recursos para las actividades preventivas”, última fecha de consulta: 02/08/2022.

una persona competente en la materia. Esto únicamente se llevará a cabo en caso de que durante la obtención de la información se perciban anomalías o posibles riesgos que pusieran en peligro la salud y seguridad del teletrabajador⁵⁶. Asimismo, y tal y como se indica en el art. 43.2 de la Constitución Española (en adelante CE) “Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto”⁵⁷. Es aquí donde interviene la Inspección de trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS), que será la institución encargada de velar por el cumplimiento de la seguridad y salud de los trabajadores.

4.1.2 Obligaciones del empresario

Como se ha indicado previamente, será el empresario, de acuerdo a lo establecido en la LPRL, la persona responsable de garantizar la seguridad de sus teletrabajadores frente a cualquier tipo de riesgo laboral que pudiese acontecer. En consecuencia, cuando este no actúe conforme a lo establecido, aún teniendo conocimiento de la existencia de alguna anomalía que pudiese afectar a la salud de un teletrabajador, podrá ser sancionado por violación grave de la LPRL⁵⁸.

Cabe resaltar la importancia que el propietario y/o responsable de la empresa tiene de prever y responder ante determinados riesgos. Para ello, se deberán poner en marcha planes preventivos que abarquen desde la propia formación de los empleados hasta el uso de instrumentos orientados a las evaluaciones de riesgos. Por consiguiente, cabe resaltar que este tipo de medidas deben estar orientadas conforme a la naturaleza de la actividad que lleve a cabo el teletrabajador. Si el empresario detectase alguna irregularidad que pusiese en peligro la salud del teletrabajador, deberá asignarle inmediatamente un puesto de trabajo adaptado a sus condiciones (15.1 LPRL). Ahora

⁵⁶ FUMERO DIOS, I.S, “Prevención de riesgos laborales y teletrabajo: las dificultades de la evaluación de riesgos”, proyecto investigador presentado para participar en el concurso público para la provisión de una plaza de personal docente e investigador de la Universidad de la Laguna, ejemplar multicopiado 11 de marzo de 2022.

⁵⁷ BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁵⁸ QUESADA GONZALEZ, D. “*La Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo*”, 2018. Recuperado de https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/77737/2/TFG%20Daniel_Quesada_Gonzalez.pdf

bien, si por diversos motivos no se pudiese colocar al teletrabajador en otro puesto, se podrá retornar al individuo al lugar de trabajo⁵⁹.

Es de gran relevancia mencionar el RD 171/2004⁶⁰ por el que se aplica el art. 24 LPRL concerniente a la coordinación de las actividades empresariales, ya que al desempeñar el trabajo desde el domicilio, la empresa debe garantizar que el teletrabajador cuenta con los medios y equipos adecuados para ello. Finalmente, se debe prestar especial atención a la formación e información específica en materia de prevención, tal y como indica el RD 488/1997⁶¹. El teletrabajador debe conocer en todo momento los riesgos a los que está expuesto en función de las labores que desempeñe, dentro de las que se puede incluir el uso de los equipos informáticos y las medidas de protección adoptadas por la organización⁶²

4.1.3 Obligaciones del teletrabajador.

Cabe destacar la importancia en este apartado, que de acuerdo a la LTD art. 5 el teletrabajo, este tendrá carácter voluntario tanto para el empresario como para el teletrabajador, salvo motivos de salud pública. Asimismo, conviene resaltar las especificaciones del apartado 2 del citado artículo donde se indica literalmente que “La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”.

El teletrabajador, debido a su especial condición y a consecuencia de tener limitadas las medidas de cumplimiento en materia preventiva, tiene un papel importante en materia

⁵⁹ SERRANO OLIVARES, R. “Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica”, Ed. Consejo Económico y Social de Madrid (Madrid, 2000)

⁶⁰ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004.

⁶¹ Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

⁶² QUESADA GONZALEZ, D. “La Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo”, 2018. Recuperado de https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/77737/2/TFG%20Daniel_Quesada_Gonzalez.pdf

de seguridad y salud laboral, su colaboración directa para su cumplimiento. Es por ello que este se convierte en la persona obligada de brindar la información de su entorno de trabajo, fruto del control que se escapa de las manos del empresario⁶³. Con arreglo al art. 29 de la LPRL, la persona que teletrabaja debe desempeñar otras funciones como son la autoprotección tanto del mismo como de terceras personas que puedan verse implicadas en su desempeño laboral en materia de seguridad y salud. También conlleva un correcto uso de los instrumentos y equipos necesarios para el desarrollo de la actividad profesional.

4.2 Tipos de riesgos laborales derivados del teletrabajo

Cabe destacar que la LTD en su art. 16.1 pone de manifiesto dos dimensiones que aluden a los factores de riesgos que se pueden hallar en el teletrabajo. Por un lado, se mencionan los “riesgos específicos” de esta modalidad. Para esta dimensión, es importante que se tengan en cuenta las características del puesto así como las de la persona, puesto que los riesgos se ven influenciados por elementos subjetivos del teletrabajador⁶⁴. Por otro lado, y son estos a los que se les va a prestar especial atención debido a la peligrosidad que suponen para la salud y seguridad del teletrabajador, se encuentran los “factores psicosociales, ergonómicos y organizativos”.

4.2.1 Riesgos ergonómicos

Los cambios en las condiciones de trabajo provocadas por el acelerado avance de las TIC, y dentro del que situamos el teletrabajo, se han visto modificadas en los últimos años. Estos cambios no solo han afectado al modo y al lugar en el que se desempeñan las tareas, sino también a la salud física y psíquica de los empleados. La ergonomía es una disciplina que trata de adaptar el puesto de trabajo a las capacidades y condiciones de los empleados, buscando conformidad en ella. En sus comienzos trataba de enfocarse en reducir y/o evitar movimientos bruscos del empleado, pero con el paso del tiempo esta

⁶³ *ibidem*.

⁶⁴ FUMERO DIOS, I.S, “Prevención de riesgos laborales y teletrabajo: las dificultades de la evaluación de riesgos”, proyecto investigador presentado para participar en el concurso público para la provisión de una plaza de personal docente e investigador de la Universidad de la Laguna, ejemplar multicopiado 11 de marzo de 2022.

doctrina se ha extendido también a las condiciones ambientales del entorno de trabajo⁶⁵. A continuación se exponen y detallan los principales riesgos ergonómicos a los que se exponen las individuos que teletrabajan:

El uso excesivo de las pantallas de visualización de datos (PVD) conforma el principal riesgo ergonómico por el que se desencadenan los restos de peligros en el teletrabajo. Entra aquí un importante papel el Real Decreto 458/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización⁶⁶. Desde que se elaboró esta norma hasta el día de hoy han pasado 25 años, por tanto, distan mucho las circunstancias en el tiempo de las condiciones de trabajo y las tecnologías utilizadas. Han aparecido nuevas modalidades de empleo como el teletrabajo así como dispositivos electrónicos como tablets, móviles, y ordenadores que implican una sobreexposición en el uso de las pantallas.

La fatiga visual se encuentra entre los principales riesgos asociados al teletrabajo. Este trastorno es fruto de permanecer un elevado número de horas frente a pantallas de visualización. Sus consecuencias tienen efectos tales como visión borrosa, escozor, fatiga, dolor de cabeza, pesadez en los ojos y un largo etcétera. La iluminación de la pantalla también es un factor determinante en la aparición de dichos síntomas, ya que obligan a forzar la vista. A esto hay que sumarle que algunos individuos sufren patologías previas vinculadas a estos efectos, por lo que puede agravarse su salud⁶⁷.

4.2.1.1 Riesgos posturales

Las elevadas cargas de trabajo en los individuos pueden generar un elevado nivel de estrés, lo que podría derivar en distintos trastornos músculo esqueléticos (en adelante TME)⁶⁸. De acuerdo a lo que recoge EU-OSHA, los TME se pueden describir como

⁶⁵ ALARCÓN MOYANO, G.A. “Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo”. Dominio de las Ciencias, [S.l.], v. 7, n. 6, p. 736-762, oct. 2021. ISSN 2477-8818. Disponible en: <<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2363/5176>>. Fecha de acceso: 23 ago 2022: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2363>.

⁶⁶ Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

⁶⁷ bitem

⁶⁸ Según señala un estudio de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo los problemas musculoesqueléticos, fruto de un mal desempeño del trabajo, son padecidos por 3 de cada 5 trabajadores en Europa. Datos que con la modalidad de trabajo empeoran teniendo en cuenta las condiciones del entorno laboral en el que se desarrollan. Disponible en

una alteración que afecta a distintas estructuras del cuerpo humano. Estos se originan debido al uso intensivo de las pantallas de visualización, a movimientos bruscos y frecuentes y a las malas posturas durante el desempeño de la jornada laboral. Suelen afectar a una multitud de partes entre las que destacan la espalda, brazos, hombros, cuello y lumbares⁶⁹. Desempeñar el teletrabajo desde el domicilio implica no disponer de un entorno laboral adecuado y distinto al del centro de trabajo. Con esta modalidad los empleados suelen pasar mucho más horas sentados, frente a pantallas de visualización, y es ahí donde aparecen y se agudizan estos conocidos riesgos ergonómicos que, aunque siempre han estado presentes, se han potenciado mucho más en los últimos tiempos⁷⁰.

El sedentarismo según expertos de *Sedentary Behavior Research Network* , puede determinarse como aquellas posturas que implican posiciones erguidas e inclinadas durante largos periodos de tiempo, pudiendo ocasionar problemas severos en la salud de los teletrabajadores. Este riesgo lo podemos vincular también con el estatismo postural. Como consecuencia de esto, y según varios estudios, permanecer más de 7 horas practicando conductas sedentarias puede provocar riesgos tan elevados para la salud como la muerte⁷¹ . Podría afirmarse que, la espalda es la parte del cuerpo más propensa a sufrir lesiones si no se toman las medidas preventivas adecuadas. Se debe evitar las posiciones incorrectas y que se prolonguen durante mucho tiempo.

Es por todo lo anteriormente mencionado que, los empresarios deben promover acciones que incluyan pausas durante el tiempo de trabajo, pudiendo realizar descansos o cambios de postura al menos cada dos horas, es lo que se conoce como “tiempo de recuperación”⁷².

<https://healthy-workplaces.eu/es/publications/work-related-musculoskeletal-disorders-facts-and-figures-synthesis-report-10-eu-member>

⁶⁹ UCETA IBAR, C. "El Teletrabajo: Riesgos ergonómicos y psicosociales en una empresa de gestión de eventos", Madrid, 2021. Recuperado de: https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/997/TFM_CarlosUcetalbar_MUPR_L_ed1.pdf?sequence=1&isAllowed=y (fecha consulta 22/08/2022)

⁷⁰ INSST. NTP 1150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización.

⁷¹ (INSST), GIRÁLDEZ GARCÍA, M.A y OMAR TARDUCCI , G. "La prevención de los efectos sobre la salud derivados del trabajo sedentario en jóvenes asociado a las nuevas tecnologías", (Madrid, 2018). Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/538970/Sedentarismo+jovenes.pdf/c82d00c7-5fcf-4f73-bcc5-0e78bca969fd>

⁷² ibidem.

4.2.1.2 Ergonomía ambiental

Por otro lado, y no menos importantes, aparecen los riesgos ergonómicos vinculados a los aspectos físicos del área de trabajo. Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 486/97⁷³ el empresario debe garantizar unas condiciones ambientales óptimas. Según el art. 7 la temperatura termohigrométrica debe ser adecuada, rondando entre los 17° y 27°, un ambiente inapropiado podría causar efectos graves en la salud del teletrabajador. Asimismo, la humedad relativa ha de estar entre un 30 y 70% y, el sistema de ventilación debe asegurar entradas y salidas del aire en todo momento. Por otro lado, la iluminación conforma otro de los riesgos a evaluar. La imposición visual requerida por el uso de PVD fuerzan al uso de luces artificiales durante los tiempos de trabajo, recomendando los expertos siempre que se combinen con luces naturales debido a su elevada calidad⁷⁴. La iluminación siempre debe tratar de ser homogénea con el fin de eludir contrastes bruscos. El sistema de iluminación debe rondar unos 500 lux⁷⁵ sobre el espacio de trabajo. Atendiendo a otro riesgo como el ruido, este puede sobrevenir debido a la interferencia que encontramos al trabajar con PVD, causando malestar e irritabilidad en el teletrabajador. Tal y como señala la Guía Técnica de pantallas de visualización del INSHT⁷⁶ se aconseja que para aquellas tareas más dificultosas el nivel sonoro sea lo más leve posible, no superando los 55 decibelios⁷⁷. Todos estos, no siendo los únicos riesgos a estudiar, deben aplicarse teniendo en cuenta no solo las condiciones del domicilio si no también las condiciones de trabajo y personales de cada uno de los teletrabajadores (art.4.7 LPRL).

4.2.2 Riesgos psicosociales

⁷³ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997

⁷⁴ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD). (2008). MC MUTUAL. Recuperado de https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47599/visualizacion_pantallas_es.pdf/82ec99da-3e26-586f-7650-93a9568835dc (23/08/2022)

⁷⁵ DLE. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española se entiende por lux a “la unidad de iluminación del sistema internacional, que equivale a la iluminancia de una superficie que recibe un flujo luminoso de 1 lumen por metro cuadrado”.

⁷⁶ INSS. Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de pantallas de visualización, 2021.

⁷⁷ DLE. El Diccionario de la Lengua Española define el decibelio como “Unidad de intensidad acústica equivalente a la décima parte de 1 belio”.

Los acontecimientos producidos durante los últimos años debido a los grandes avances tecnológicos han hecho que se vean modificadas las políticas laborales y con ellas los riesgos a los que los trabajadores están expuestos. Es aquí donde aparecen los riesgos psicosociales, vinculados al estado emocional de los trabajadores. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (en adelante INSST) los riesgos psicosociales se conocen como “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador”⁷⁸.

El teletrabajo puede ser origen de satisfacción, progreso y crecimiento profesional, sin embargo cuando este no se gestiona de una manera adecuada puede derivar en un peligro para la salud y bienestar del empleado⁷⁹. Aún cuando los teletrabajadores realizan la misma labor que aquellos que lo hacen desde el lugar de trabajo, se exponen a factores como, el aislamiento del resto de compañeros y la falta de supervisión directa, exponiéndose a riesgos distintos al resto. Es por ello que es vital determinar todas aquellas circunstancias o situaciones en las que el teletrabajador puede estar expuesto a factores de riesgo psicosocial. Entran aquí a cobrar un papel fundamental los denominados “riesgos nuevos y emergentes” que se vinculan al uso de dispositivos electrónicos y en los que se profundizará seguidamente.

4.2.2.1 Tecnoestrés

Entre los recientes trastornos que han empezado a manifestarse como consecuencia de las TIC encontramos el estrés laboral o lo que a día de hoy se conoce como tecnoestrés. El INSST lo califica como “estrés específico derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo, que conlleva efectos psicosociales negativos derivados del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC)” y, además argumenta que “es resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles, que conlleva el desarrollo de actitudes negativas o perjudiciales

⁷⁸ INSST. “¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?”. Accesible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/que-es-factor-riesgo-psicosocial> (24/08/2022).

⁷⁹ ALARCON MOYANO, G.A. “Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo” en *Revista Ciencias de la Salud*, nº6 (2021), pág. 745.

hacia las TIC”⁸⁰. Entre sus principales síntomas se encuentran la fatiga, insomnio, dolores de cabeza y sobre todo la continua irritabilidad y rechazo vinculadas a factores tecnológicos. El observatorio Europeo de Riesgos de la EU-OSHA cataloga dentro de estos “nuevos” y “emergentes” riesgos todos aquellos que no existieran previamente, y que se produzcan por causa directa de las nuevas tecnologías y se repitan en el tiempo.

Todas estas nuevas tecnologías han traído consigo la posibilidad de realizar el trabajo desde casa, puesto que gracias a los distintos medios electrónicos (ordenadores, teléfonos, tablets, cámaras, etc...), los empleados están conectados permanentemente, facilitando con ello el desarrollo y destreza de las tareas. Sin embargo, la pregunta que surge en multitud de ocasiones es ¿hasta qué punto beneficia esta nueva modalidad de trabajo a la salud del teletrabajador?. Lo que puede suponer un ahorro de costes para la empresa podría conducir a un agravamiento de la salud , seguridad y calidad de vida de los empleados así como de las personas que lo rodean . El tecnoestrés afecta de distinta manera a cada persona, no obstante, a grandes rasgos se puede afirmar que un elevado nivel de estrés en las tareas laborales puede ocasionar sentimientos de angustia, ansiedad e incluso depresión. Cada vez es más frecuente vincular estos riesgos con la aparición de comportamientos como el abuso de alcohol, drogas, e incluso violencia familiar en el domicilio⁸¹. A esto se se suma que, la inadaptación o exigencias del puesto de trabajo debido al uso de medios electrónicos y aplicaciones complejas en línea deriven en tecnoestrés⁸².

El tecnoestrés es un término muy amplio y denso, por lo que a su vez este concepto engloba distintos tipos de tecnoestrés tales como la tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción.

A simples rasgos podría afirmarse que la tecnoansiedad es el tipo de estrés más nombrado. Este se manifiesta en el teletrabajador en elevados niveles de activación

⁸⁰ IN SST. “¿Qué es el tecnoestrés?”. Accesible en <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral/que-es-tecnoestres> (24/08/2022)

⁸¹ DANS ALVAREZ DE SOTOMAYOR, L. “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el teletrabajo desde casa”, nº 12 (2020), pág.8.

⁸² ALFARO DE PRADO SAGRERA, A. “Estrés tecnológico: Medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, nº 102 (2009), Universidad de Sevilla. Accesible en file:///C:/Users/Marc/Downloads/Dialnet-Estrés Tecnológico-3096343.pdf (25/08/2022).

fisiológica no placentera, experimentando sensaciones de malestar debido al uso actual o futuro de cualquier medio o sistema electrónico. Asimismo, este puede llevar al empleado a pensamientos negativos sobre sus capacidades y competencias con respecto a las TICs. Dentro de la tecnoansiedad a su vez, se encuentra el concepto de tecnofobia, que se manifiesta en sentimientos elevados de miedo, pánico y ansiedad hacia las TICs⁸³.

Por otro lado, se encuentra la tecnofatiga. Esta tipología de tecnoestrés se produce debido al uso continuado y abusivo de las tecnologías, como pueden ser las PVD. Esta produce sentimientos negativos en el teletrabajador como pueden ser fatiga o cansancio mental. Además, dentro de esta tipología aparece el concepto denominado *fatiga informativa*, haciendo hincapié en los nuevos requisitos de la sociedad de la información y que se traduce en una sobrecarga informativa cuando se hace uso de internet. Los síntomas que provocan son el cansancio mental debido a la incompetencia para organizar y comprender la nueva información fruto de la utilización de internet⁸⁴.

Finalmente, se encuentra el concepto de la tecnoadicción. Esta categoría de tecnoestrés podría definirse como el uso incontrolable y compulsivo por utilizar las TICs en cualquier espacio y a cualquier momento durante periodos de tiempo excesivos. Las personas catalogadas como ‘‘tecnoadictos’’ necesitan estar al día de cualquier avance tecnológico que se produzca y por ende terminan siendo adictos y dependientes de la tecnología⁸⁵.

Podría afirmarse que, han sido estos avances tecnológicos los que han impulsado a implantar la modalidad del teletrabajo en la sociedad. El impedimento de separar la vida laboral de la privada y estar permanentemente conectado hace que se prolonguen las jornadas de trabajo. En muchas ocasiones los riesgos pueden aparecer debido a un exceso de información y carga de trabajo por parte de la empresa hacia el teletrabajador. Esto se traduce en ritmos de trabajo más rápidos y agobiantes, impidiendo la desconexión durante los tiempos de descanso y perjudicando la vida personal del empleado.

⁸³ INSST. NTP. 730: ‘‘Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial’’

⁸⁴ *ibidem*

⁸⁵ *ibidem*.

El uso intensivo de estos dispositivos electrónicos puede atribuirse también al propio teletrabajador, que puede entender que una pronta respuesta y rápida disposición fuera de su horario de trabajo les beneficiará de cara a su desarrollo profesional frente a los jefes/superiores. Es un hecho probado que los empleados que sufren estrés registran bajos niveles de productividad. Por tanto, tampoco están motivados, lo que podría derivar en sufrir accidentes de trabajo⁸⁶.

4.2.2.2 Conflicto familia-laboral

El teletrabajo se presenta como la oportunidad para equilibrar la vida laboral con la personal y familiar. Esta modalidad, en primera instancia, supone una flexibilidad horaria y ahorro económico y de tiempo para el empleado, puesto que puede desempeñar su profesión desde su domicilio y a su vez, le proporciona cierta autonomía e independencia laboral. Sin embargo, los extremos pueden ser buenos o por el contrario dañinos. El hecho de no poder implantar una barrera física ni temporal entre trabajo y vida personal puede originar una situación de conflicto. Aparece aquí el concepto *workaholism* y que se traduce en “una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona”⁸⁷. Esta idea se vincula con la portabilidad de los dispositivos electrónicos, lo que desencadena en que el teletrabajador sea accesible en todo momento y en cualquier parte, no permitiéndole desconectar del entorno de trabajo. La prolongación del tiempo laboral y la conectividad permanente pueden generar malestar y cansancio en la salud del trabajador, lo que a su vez deriva en pérdida de la productividad y en un porcentaje elevado de cometer fallos y errores durante las tareas⁸⁸.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que el espacio de trabajo en el domicilio dista mucho al del centro de trabajo, haciendo frente a diferentes factores organizativos o de origen doméstico como puede ser el número de miembros que integran el núcleo familiar, las instalaciones de la vivienda, el software, las redes etc... y que interfieren en

⁸⁶ *ibidem*.

⁸⁷ MARGARITA QUICENO, J. y VINACCIA ALPI, S. “LA ADICCIÓN AL TRABAJO “WORKAHOLISM””, en *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, nº 2 (2007), pág.135. Accesible en <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281921793004.pdf> (26/08/2022)

⁸⁸ DANS ALVAREZ DE SOTOMAYOR, L. “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el teletrabajo desde casa”, nº 12 (2020), pág.6.

el desarrollo del teletrabajo. Asimismo, es importante determinar el horario de trabajo y el grado de responsabilidad del empleado, pues cuando este tiene un cargo o papel más alto en la organización el impacto en el entorno familiar es mucho mayor⁸⁹.

4.2.2.3 Aislamiento laboral

Uno de los riesgos psicosociales más conocidos y sonados en los últimos tiempos y que se vincula directamente a esta modalidad de trabajo es el aislamiento laboral. Los seres humanos son seres sociales que necesitan relacionarse a través del contacto físico, comunicación verbal/no verbal o cualquier otro medio de intercomunicación. La ausencia de contacto físico, visual o cualquier otra interacción con el resto de compañeros de trabajo y con los jefes o superiores puede provocar la pérdida del sentimiento de pertenencia hacia la organización. Esto también supone un gran impacto y pérdida del conocido aprendizaje informal que se intercambia dentro de las organizaciones. Como consecuencia de esto y, también debido a la falta o escasa accesibilidad a determinados recursos desde el domicilio, los teletrabajadores se pueden ver expuestos a sufrir y/o padecer multitud de sentimientos como tensión, ansiedad, depresión y baja confianza y autoestima. Todas estas sensaciones pueden derivar en situaciones de fracaso, incrementando otras como el sentimiento de soledad, lo cual amenaza perjudicialmente la salud física y emocional del trabajador⁹⁰. Como bien se ha expuesto en el apartado anterior, el aislamiento laboral dificulta también esclarecer una diferencia entre las horas laborales y la vida familiar, prolongando la jornada laboral tanto en días libres como en vacaciones⁹¹.

5. CONCLUSIONES

En los últimos años el teletrabajo ha supuesto una nueva implantación en la forma de organizar las actividades profesionales. Algo que también ha implicado una transformación de las condiciones de trabajo como consecuencia del cambio de escenario que ello implica. De esta manera han aparecido por un lado las numerosas

⁸⁹ HERRERA, J. ‘El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador’ en *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, nº9 (2021), pág.257-259. Accesible en [file:///C:/Users/Macu/Downloads/herrera_revista_especial_2021_def%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Macu/Downloads/herrera_revista_especial_2021_def%20(1).pdf) (26/08/2022)

⁹⁰ *ibidem*.

⁹¹ *ibidem*.

ventajas, principalmente empresariales, que esta modalidad implica, y por otro lado, el gran inconveniente y peligro que supone para la salud y seguridad de los teletrabajadores, así como del impacto para su vida personal y laboral. Pese a que el crecimiento del teletrabajo ha ido desarrollándose de manera pausada durante la última década, no será hasta el año 2020, fruto de la imposición ineludible ocasionada por el confinamiento mundial por la Covid 19, cuando se produce su expansión mundial.

La responsabilidad y deber de velar por la salud de sus trabajadores recae en la empresa. Esta entidad no solo deberá cumplir con los aspectos formales que contempla la LTD sino que además, está obligada a evaluar los riesgos y a planificar su actividad preventiva (LPRL) . Esta responsabilidad conlleva a analizar en todo momento cualquier riesgo o amenaza que pueda ocasionar o tener un alto impacto en la salud del empleado. Es importante que el empresario a la hora de la evaluación tenga en cuenta el espacio de trabajo desde donde el teletrabajador desempeña sus funciones⁹². Además, es fundamental destacar que el art. 16 LPRL exige al empresario el deber de contar con un Plan de prevención de riesgos laborales siempre adaptado a la naturaleza del puesto de trabajo.

La empresa debe evaluar en todo momento las condiciones del puesto así como del lugar desde donde la persona teletrabaja. La evaluación se debe limitar al área concreta de trabajo y no a toda la residencia. Cabe señalar aquí que, aunque es el empresario el sujeto obligado de hacerse cargo de la protección de los empleados por la LPRL, es el teletrabajador debido a las características de espacio donde se desarrollan los servicios, el obligado a cumplir con una serie de medidas preventivas. Este debe de preservar una colaboración especial con el empresario en materias de seguridad y salud. Quiere esto decir que, el propio teletrabajador delimitará dicha zona e informará al empresario o servicio de prevención la magnitud de los riesgos a los que está expuesto. Cabe añadir que con el fin de inspeccionar y controlar los riesgos laborales, existe la opción de hacer una visita a la residencia del individuo , siempre y cuando se respeten los límites legales, se le notifique previamente al teletrabajador y este de su consentimiento expreso para ello. Una situación muy compleja debido a que existen algunos aspectos que se pueden escapar de la mano del responsable y que, pueden suponer fuertes secuelas para la salud del teletrabajador.

⁹² IGARTUA MIRÓ, M.T “Sistema de prevención de riesgos laborales, Tecnos, Madrid, 2020, pág.157

El teletrabajo lleva asociado a su nombre el concepto de tecnologías de la información, una idea que cada vez se vincula más a determinados riesgos como son los ergonómicos, organizativos y psicosociales. Si bien es cierto que los riesgos tradicionales siempre han estado presentes, son los psicosociales a los que mayor relevancia se les está otorgando. Esto se debe al elevado impacto que están teniendo en la salud de los teletrabajadores. Un reciente informe publicado por la OIT en colaboración con la OMS ‘‘HEALTHY AND SAFE TELEWORK’’⁹³, advierte de que si no se le presta la atención necesaria a la salud y seguridad de los empleados, el teletrabajo podría tener secuelas muy negativas tanto en la salud física como psicológica de quienes lo realicen. Entre las consecuencias se hallaría el aislamiento, estrés, ansiedad, depresión, fatiga ocular y problemas musculoesqueléticos, entre otros.

Desde el punto de vista empresarial y atendiendo a la posible aparición de los riesgos previamente mencionados se podría concluir con que es recomendable que el teletrabajo se combine con el trabajo presencial, tal y como han establecido muchas de las grandes empresas en sus Convenios Colectivos en España durante el último año. Grandes empresas nacionales y multinacionales como El Corte Inglés⁹⁴, La Caixa y Banco Sabadell ya han incluido en sus pactos y acuerdos empresariales este nuevo concepto de modalidad de trabajo. De este modo, podría evitarse el ya mencionado aislamiento laboral y también reducir el posible conflicto entre la vida familiar y laboral.

Hay que comprender que, en un mundo basado en la tecnología no se pueden eliminar y erradicar por completo la aparición de posibles peligros. Pero por el contrario sí que se puede minimizar el impacto que estos tienen en la salud y seguridad de los teletrabajadores si se conocen las causas y existen los medios apropiados para afrontarlos. Cumple aquí un papel clave y determinante no solo el empresario como responsable de la salud y seguridad del empleado en materia de evaluación y prevención de los riesgos laborales, si no que el teletrabajador también tiene el deber de colaborar de manera directa para su efectiva y correcta evaluación.

⁹³ OIT. ‘‘HEALTHY AND SAFE TELEWORK’’ (2022). Accesible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf (28/08/2021)

⁹⁴ BOE núm. 108, de 19 de abril de 2021.

Las tendencias actuales parecen indicar que el teletrabajo seguirá creciendo y desarrollándose como parte esencial de este nuevo mundo laboral⁹⁵. Sin embargo, sólo tratando de mitigar factores de riesgo para la salud física y mental, y promoviendo comportamientos seguros y saludables así como el bienestar, se puede proteger a todos los trabajadores, independientemente del lugar desde dónde realizan su trabajo.

⁹⁵ bidem

6. BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN MOYANO, G.A. “Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo” en *Revista Ciencias de la Salud*, nº6 (2021), pág. 745.

ALFARO DE PRADO SAGRERA, A. “Estrés tecnológico: Medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, nº 102 (2009), Universidad de Sevilla. Accesible en [file:///C:/Users/Marc/Downloads/Dialnet-Estrés Tecnológico-3096343.pdf](file:///C:/Users/Marc/Downloads/Dialnet-Estrés%20Tecnológico-3096343.pdf) (25/08/2022).

BOTTOS, A.V. “Teletrabajo, su protección en el derecho laboral” (prólogo de Vázquez, G.A), *El teletrabajo: evolución histórica, concepto y características*, Ediciones Cathedra jurídica, (Buenos Aires, 2008), pág. 29.

<https://elibro-net.accedys2.bbt.ull.es/es/ereader/bull/76542>

CASTAÑO RAMÍREZ, S. L y GÓMEZ RÚA, N.E, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, en *Revista CES Salud Pública*, nº 5 (2014), pág. 83.

DANS ALVAREZ DE SOTOMAYOR, L. “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el teletrabajo desde casa”, nº 12 (2020), pág.6

FUMERO DIOS, I.S, “Prevención de riesgos laborales y teletrabajo: las dificultades de la evaluación de riesgos”, proyecto investigador presentado para participar en el concurso público para la provisión de una plaza de personal docente e investigador de la Universidad de la Laguna, ejemplar multicopiado 11 de marzo de 2022.

GONZÁLEZ ARENCIBIA, M. “Paradigma empresarial en las condiciones de la revolución electrónico- informática”, *Ventajas del teletrabajo*, Universidad de Málaga, (Málaga, 2007), pág.61.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal” en *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII*

Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (GONZÁLEZ ORTEGA, S. coord.), 2020.

HERRERA, J. ‘‘El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador’’ en *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, nº9 (2021), pág.257-259

IGARTUA MIRÓ, M.T ‘‘Sistema de prevención de riesgos laborales, Tecnos, Madrid, 2020, pág.157

(INSST), Giráldez García, M.A y Omar Tarducci, G. ‘‘La prevención de los efectos sobre la salud derivados del trabajo sedentario en jóvenes asociado a las nuevas tecnologías’’, (Madrid, 2018). Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/538970/Sedentarismo+jovenes.pdf/c82d00c7-5f-4f73bcc5-0e78bca969fd>

INSST. Nuevo marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021 - 2027. Disponible en <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/nuevo-marco-estrategico-ue-sobre-sst-2021-2027>

INSST. ‘‘¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?’’. Accesible en <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/que-es-factor-riesgo-psicosoc> a (24/08/2022).

INSST. NTP 211: ‘‘Iluminación de los centros de trabajo’’.

INSST. NTP 481. ‘‘Orden y limpieza de los lugares de trabajo’’

INSST. NTP 534. ‘‘La carga mental factores’’.

INSST. NTP 534. ‘‘Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial’’.

INSST. NTP. 730: ‘‘Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial’’

INSST. NTP 1000. ‘‘El futuro de la prevención’’, 2014

INSST. NTP 1150. “Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización, 2020”.

INSST. NTP 1165: “Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

LEFEBVRE, “Impacto del COVID-19 en materia laboral y de Seguridad Social”, Madrid, 2020.

MARGARITA QUICENO, J. y VINACCIA ALPI, S. “LA ADICCIÓN AL TRABAJO “WORKAHOLISM””, en *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, nº 2 (2007),pág.135. Accesible en <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281921793004.pdf> (26/08/2022)

MARTÍN RODRÍGUEZ, O. “El tecnoestrés como factor riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, *Lan HarremanaK: Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020.

MUROS POLO, A. “Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras”, *trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 81, 2021.

MUÑOZ MUÑOZ, M. “El teletrabajo puede ayudar a reducir el absentismo”, accesible en <https://bloglaboral.garrigues.com/el-teletrabajo-reducir-el-absentismo> (Fecha última consulta 5 de mayo de 2022).

OIT. Convenio nº 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996. Ginebra, 83ª reunión CIT de 20 de junio de 1996, Convenio no ratificado por España.

OIT. Recomendación nº 184 sobre el trabajo a domicilio, 1996. Ginebra 83ª reunión CIT de 20 de junio de 1996.

OIT. “HEALTHY AND SAFE TELEWORK” (2022). Accesible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publicatio/wcms_836250.pdf (28/08/2022)

OIT. Informe “El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente” Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang--es/index.htm , 2021.

OIT-EUROFOUND. “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, accesible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wms_723962.pdf , 2019

OMS. “La organización del trabajo y el estrés”. 2004.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, J. “El teletrabajo en España : perspectiva jurídico laboral”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales(Madrid, 2002), pág.17.

QUESADA GONZALEZ, D. “*La Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo*”, 2018. Recuperado de https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/77737/2/TFG%20Daniel_Quesada_Gonzalez.pdf

Rubbini, N. I. (2012) “*Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*”. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

SERRANO OLIVARES, R. “Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica”, Ed. Consejo Económico y Social de Madrid (Madrid, 2000).

SIERRA BENÍTEZ, E.M, “*El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*”, Consejo Económico y Social de Andalucía (Sevilla 2011), pág.263.

UCETA IBAR, C.”*El Teletrabajo: Riesgos ergonómicos y psicosociales en una empresa de gestión de eventos*”, Madrid, 2021. Recuperado de:

https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/997/TFM_CarlosUetaIar_MUPRL_ed1.pdf?sequence=1&isAllowed=y (fecha consulta 22/08/2022).

USO. Unión Sindical Obrera. "Nota técnica de INSST sobre teletrabajo y PRL", accesible en <https://www.uso.es/nota-tecnica-del-insst-sobre-teletrabajo-y-prl/> (01/09/2022)

VENEGAS TRESIERRA, C.E. y LEYVA POZO, A.C.: "La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social", Revista española de salud pública, núm. 94, 2020.

VICENTE HERRERO, M.T, TORRES ALBERICH, J.I., TORRES VICENTE, A. , RAMÍREZ IÑIGUEZ DE LA TORRE, M.V y CAPDEVILA GARCIA, L. (2018) "El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales", CES Derecho, 287-297.