



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

EL TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES.

Alumno: Juan Pedro Gómez López

Tutora: Estefanía González Cobaleda

MAYO 2022

ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT.....	4
1. INTRODUCCIÓN:	6
2. NOVEDOSAS CARACTERISTICAS QUE DEFINEN EL TELETRABAJO.....	7
2.1 Conceptualización del teletrabajo.....	8
2.2 Tipos de teletrabajo.....	9
2.3 Análisis acerca de las ventajas e inconvenientes del teletrabajo.....	11
3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL DEL TELETRABAJO.....	16
3.1 Los derechos de los teletrabajadores.....	17
4. EL ACTUAL MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO.....	19
4.1. El derecho a la seguridad y la salud de los teletrabajadores en el ámbito laboral.....	22
4.2. Obligaciones de los teletrabajadores.....	28
4.3 Las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de los empresarios en el teletrabajo.....	29
4.4 La importancia del teletrabajo a través de las Notas Técnicas de Prevención (NTP).....	30
5. EL TELETRABAJO, TIPOLOGIA DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE ESTOS.....	31
5.1 Aspectos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el teletrabajo.....	32
5.2. Tipología de riesgos y medidas preventivas.....	34
5.3. Riesgos ergonómicos.....	35
5.4. Riesgos físicos.....	40
5.5 Riesgos psicosociales.....	43
5.5.1 Principales problemas derivados de los factores psicosociales en el teletrabajo y posibles soluciones.....	48
6. EL TELETRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	54

7. CONCLUSIÓN.....	57
8. BIBLIOGRAFIA.....	59

RESUMEN/ABSTRACT

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado que se desarrolla a continuación trata sobre algo tan importante como es la prevención de riesgos laborales y a su vez novedoso como es el ámbito del teletrabajo que puso en el foco de la actualidad hace casi dos años debido a la situación de pandemia mundial que se produjo en todo el mundo, y que obligo a la ciudadanía a adaptar las relaciones laborales en una encrucijada jamás vivida en la que todos los sectores de la vida se vieron afectados, el trabajo fue uno de los más repercutidos en este sentido sufriendo medidas y variaciones que lo cambiaron por completo. Por ello se empezara desarrollando este concepto tan actual de teletrabajo, sus tipos, ventajas e inconvenientes así como la reciente normativa y legislación reguladora sobre el teletrabajo en España.

Para continuar se abordaran cuáles son los derechos y obligaciones tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios en materia de prevención ante el teletrabajo. Además se verán todos los tipos de riesgos laborales que se pueden producir en el medio laboral de los teletrabajadores y cómo intentar tratar sus efectos para minimizarlos al máximo posible con ejemplos reales de teletrabajadores.

Para terminar veremos cómo se está instalando esta nueva legislación de teletrabajo en relación con la prevención de riesgos laborales en los tan importantes convenios colectivos, su eficacia real y finalizaremos concluyendo si el teletrabajo ha llegado para quedarse o no y si se debería de ahondar más en materia de prevención de riesgos laborales en este sector.

Palabras clave: prevención, riesgos laborales, teletrabajo, normativa y convenios colectivos.

ABSTRACT

The present work that is developed below deals with something as important as the prevention of occupational hazards and at the same time novel as is the field of teleworking which came into the spotlight almost two years ago due to the global pandemic situation that occurred worldwide and forced citizens to adapt labour relations at a crossroads never experienced before in which all sectors of life were affected, and work was one of the most affected in this regard undergoing measures and variations that changed completely. For this reason, we will start by developing the current concept of teleworking, its types, advantages and disadvantages, as well as the recent regulations and regulatory legislation on teleworking in Spain.

To continue, the rights and obligations of both workers and employers in terms of prevention in teleworking will be discussed. We will also look at all the types of occupational hazards that can occur in the working environment of teleworkers and how to try to minimise their effects as much as possible with real examples of teleworkers.

Finally, we will see how this new telework legislation is being installed in relation to the prevention of occupational hazards in the very important collective agreements and its real effectiveness and we will end by concluding whether telework is here to stay or not and whether more should be done in terms of prevention of occupational hazards in this sector.

Keywords: prevention, occupational risks, teleworking, regulations and collective agreements.

1. INTRODUCCIÓN

La situación de pandemia producida hace ya más de dos años por la COVID-19 y de la que hoy en día todavía arrastramos secuelas en forma de medidas y variaciones que cambiaron nuestra vida para siempre ocasionó o mejor dicho forzó de alguna manera que saliera a la palestra una nueva forma de trabajar llamada Teletrabajo, aunque vemos el teletrabajo como algo reciente y novedoso, no es así, ya que el teletrabajo cuenta con una pequeña historia detrás donde nació una primera idea de este concepto y que se ha ido formando y desarrollando a través de los años hasta llegar a ser lo que es hoy. Aunque si bien es cierto que la pandemia actual fue el hecho que más lo puso de actualidad debido a una necesidad imperiosa de ello y por lo que hoy en día solo tiene tanta importancia sino que irá incrementando sustancialmente su importancia en el presente y futuro más próximo.

Dicha importancia se está viendo incrementada de manera notable sobre todo en los continentes más desarrollados como son Europa, América del norte y Oceanía debido a que los requisitos necesarios para el teletrabajo como son el internet y los aparatos tecnológicos están más fuertemente asentados en estos lugares que en el resto del mundo, aun así también se está notando un fuerte incremento del teletrabajo en otras zonas menos desarrolladas debido a la necesidad sanitaria pertinente y eso unido a una reciente mejora de los requisitos necesarios para desarrollar el teletrabajo en estos lugares que se dan principalmente en América del sur, partes de Asia y África. (Bloglenovo y EpData, 2021).

Pero el teletrabajo también tiene una parte importante de la que quizás a veces nos olvidamos y que debemos tener siempre presente, al igual que en el resto de trabajos, estoy hablando de la prevención de riesgos laborales dentro del teletrabajo. Con carácter general mucha gente cree que en el teletrabajo no existen riesgos laborales por el mero hecho de trabajar desde casa en la mayoría de las veces, pero eso no es así, siendo el objeto de este trabajo de investigación la gran relación que forman la prevención de riesgos laborales y el teletrabajo así como todos sus riesgos y las posibles soluciones para minimizar estos. Tal importancia tiene esta relación que se ha visto reflejada de una manera muy valiosa en la relativamente reciente Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, que es la norma más

novedosa en España sobre la que se asienta todo lo relativo al teletrabajo y que a continuación desarrollaremos como partes más cruciales y considerables en materia de prevención de riesgos laborales. Así como abordaremos su tipología, derechos, obligaciones, su instauración efectiva en convenios colectivos y muchos más detalles de importancia sobre los riesgos laborales en relación con el teletrabajo.

2. NOVEDOSAS CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEN EL TELETRABAJO

Como hemos dicho anteriormente aunque el teletrabajo pueda parecer una cosa novedosa debido a la reciente importancia que ha ido tomando en nuestras vidas a raíz del inicio de la pandemia en la que se dio a conocer a través de diferentes medios de comunicación para dar visibilidad sobre este e informar de su importancia para mantener el trabajo de miles de personas durante la crisis sanitaria y a su vez seguir cubriendo las necesidades de millones de personas, dicho esto la historia del teletrabajo es más antigua ya que se remonta a los años 70 y fue precisamente durante otra crisis mundial, en este caso la crisis del petróleo de 1973 cuando el físico e ingeniero estadounidense Jack Nilles buscaba una solución para optimizar los recursos no renovables, no solo por su cantidad limitada sino también por sus problemas derivados tales como la contaminación y atascos. Pese a que el desarrollo tecnológico por esa época no estaba ni mucho menos a la altura del actual, Jack instalo un modelo de teletrabajo en la aseguradora en la que trabajaba, su idea fue conectar las pantallas y teclados de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la empresa, de esta manera cada trabajador podía seguir trabajando sin estar allí, *“llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”* (Nilles, 1973).

Sin embargo, durante las siguientes décadas ese inicio de Jack fue evolucionando, eso sí, de manera lenta y prolongada y a compás junto al nacimiento y crecimiento de las nuevas tecnologías como el internet, los ordenadores e instrumentos tecnológicos tan ligadamente necesarios al teletrabajo. Todo ello, hizo que el teletrabajo fuera tomando importancia a la vez que crecía la relevancia las tecnologías. A principios de los 90 con la expansión y consolidación de internet y los ordenadores personales es cuando el teletrabajo empezó a ser posible tecnológicamente y fue en EE.UU donde se empezó a promover por

parte incluso de instituciones públicas, para su uso en empresas públicas y privadas con ayudas económicas. Tanto es así que, ya en el año 2006 el teletrabajo alcanzaba la cifra del 7% a nivel global y hoy en día ya casi roza el doble de porcentaje con un 13% (Corbi, M, 2014).

En el caso de España aunque la tendencia general es la del trabajo presencial, la pandemia hizo que se incrementarán de manera notable las cifras de teletrabajo que ya se sitúan por encima del 8.3% según la última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en diciembre de 2021 lo que en números absolutos se traduce en un 951.000 de personas que realizaron teletrabajo más de la mitad de los días que trabajó mientras que 688.700 lo hizo de forma ocasional.

2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO

Hemos visto la historia pasada y presente del teletrabajo, pero no hemos aclarado o definido en sí el concepto de teletrabajo. Vamos a citar varias definiciones existentes de teletrabajo dictadas por diversos organismos con potestad en la materia.

La Real Academia de la Lengua Española define el teletrabajo como *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”* (RAE, 2022).

Por otro lado, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia dispone en su artículo 2 que el teletrabajo es todo *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*. Si bien, lo diferencia del trabajo a distancia el cual define como *“toda 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.* Por lo tanto, la diferencia principal es la utilización exclusiva de medios tecnológicos para su realización en el caso del teletrabajo, mientras que en el trabajo a distancia no es necesario el uso de estos medios tecnológicos para poder prestar los servicios.

Otra definición de teletrabajo es la que nos proporciona la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que nos aclara que para que pueda llamarse teletrabajo tienen que cumplirse estos dos componentes:

1. *“El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado”.*
2. *“La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo.”*

Por lo tanto, para la OIT si se cumplen los dos componentes mencionados anteriormente podríamos estar hablando de teletrabajo.

En definitiva, cuando hablamos de la prestación laboral mediante el teletrabajo estamos refiriéndonos a que es todo aquel trabajo que se realiza a distancia en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y que se realiza mediante la utilización de medios tecnológicos electrónicos personales.

2.2 TIPOS DE TELETRABAJO

Una vez definido el concepto de teletrabajo vamos a pasar a explicar las diferentes formas de teletrabajo que existen y se pueden desarrollar, ya que existen múltiples factores y modalidades en los que se puede dividir el teletrabajo y que son los mostrados en las siguientes tablas.

Tabla 1. Modalidades de teletrabajo.

TIPO		CARACTERISTICAS
Teletrabajador en Domicilio	en	Siempre presta sus servicios desde su lugar de residencia y no dispone de un puesto físico en la empresa donde trabaja.
Teletrabajador en Telecentro	en	El trabajo se realiza en un espacio habilitado por la empresa diferente a las oficinas centrales habituales.

Teletrabajador móvil en casa y oficina	Va alternando el trabajo por días, es decir, tiene un puesto en el espacio físico de la empresa y trabaja también en su lugar de residencia cuando la situación lo requiere.
--	--

Fuente: Chaparro, R. (2018) Desafíos en la Implementación del Teletrabajo un una Pyme en Bogotá.

Tabla 2. Clasificación de los teletrabajadores.

FACTOR	TIPO	CARACTERÍSTICAS
Lugar	Fijos y Móviles.	Dependiendo de los lugares desde donde desempeñan su trabajo, si es un único lugar seria fijo y si son más seria móvil.
Autonomía	Mucha autonomía y poca autonomía.	Depende del poder que tienen para elegir cuando y como teletrabajar si mucho o poco poder.
Colaboración	Alta y baja.	Depende de la interacción que tengan con otros trabajadores de la empresa.
Tiempo	Parcial y completo.	Según el periodo de tiempo que teletrabajan.
Horario	Fijo y variable.	En función de los días y horas que el Teletrabajador trabaja.
Sincronización	Secuencial o simultánea.	Se divide según las actividades, si son asíncronas como la realización de responder a correos seria secuencial pero si se trata de actividades en vivo o síncronas como hablar por chat o videollamadas pues serian simultaneas.

Fuente: Nicklin J., Cerasoli C. y Dydyn K. (2016). Telecommuting: What? Why? When? and How? Pp.41-70.

2.3 ANÁLISIS ACERCA DE LAS VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

Uno de los aspectos positivos que tiene el teletrabajo son las muchas ventajas que se obtiene por todas las partes implicadas en las relaciones laborales, es decir, tanto para el trabajador, como para la empresa y para la sociedad en general. A continuación pasamos a mencionar, con carácter general, cuáles pueden ser algunas de ellas, si bien, se trata de un listado que no es cerrado, pudiéndose aumentar las mismas.

Ventajas para las personas trabajadoras:

- El que quizás sea más obvio es la reducción en el tiempo de desplazamiento hacia su trabajo, este tiempo que hasta ahora era perdido puede ser utilizado por el trabajador para su tiempo personal y de ocio.
- El punto anterior lleva consigo otra ventaja y es que se reducen los costes para el trabajador en materia de dietas, carburante y todos los gastos relacionados con el mantenimiento del vehículo como pueden ser ruedas, aceite, etc...
- El trabajador podrá decidir cuando y donde trabajar siempre que cumpla con los objetivos marcados, es decir que podrá gestionar su propio tiempo. (Brodth y Verburg, 2007).
- Proporciona una mayor conciliación entre la vida personal y profesional del trabajador. (Harris, 2003)
- Más posibilidades de aumentar su rendimiento.
- Incremento de un nivel de vida más saludable ya que aumentan las horas de sueño, reduce el estrés y con ello reduce las bajas por enfermedad.

Ventajas para la empresa:

- Menor absentismo laboral.
- Menos riesgo operacional ante fenómenos exógenos como pueden ser las catástrofes naturales.
- Reducción de costes, en este caso los asociados al espacio de oficina, suministros y materiales.
- Aumento de la productividad. (Nicholas Bloom y otros, 2013)
- Posicionamiento innovador en el mercado. (Pyoria, 2011)
- Disponer de una plantilla valiosa y buena que mejora día a día.

Ventajas para la sociedad en general:

- El más claro y a la vez mejor para todos incluido el planeta sería la drástica reducción de contaminación que es provocada por los medios de transporte utilizados diariamente por las personas que se desplazan hacia su trabajo y que supone una carga inmensa de emisiones globales diarias muy perjudiciales para el medio ambiente.
- Disminución de los atascos de tráfico.
- Impulso al desarrollo rural, ya que las personas pueden residir en cualquier parte del territorio sin importar la distancia entre la empresa y la persona siempre y cuando se dispongan de los medios necesarios que hoy en día están presentes en casi todas partes lo que haría que no se sobrecargaran las grandes ciudades y se mantuviera con vida las partes rurales.
- Mayor integración de determinados colectivos como pueden ser las mujeres, estudiantes y discapacitados.

No obstante, aun habiendo visto las innumerables ventajas que tiene el teletrabajo, también hay que considerar aquellas desventajas o inconvenientes que muestra esta modalidad de trabajo basadas en las tecnologías y que pueden ser las siguientes:

Inconvenientes para el trabajador:

- Incremento del sentimiento de aislamiento y soledad por parte del trabajador debido a la reducción de la interacción con sus compañeros que puede llegar a desembocar en un aislamiento social tal y como señalan diversos autores. (Cooper, C y Kurkand, N, 2000)
- Dificultad para trabajar en equipo, ya que resulta obvio que si un grupo de trabajadores de una empresa se dispersa hace más difícil el trabajar en equipo debido a la dificultad de hacerlo virtualmente y no presencialmente que tradicionalmente facilita el trabajo en equipo debido a la mayor rapidez de retroalimentación o feedback¹ y lenguajes no verbales que solo se tienen cuando se confronta físicamente.
- Aumento involuntario de la explotación al creer que se debe estar disponible las 24 horas y no dividir bien sus jornadas de descanso y trabajo.
- Al no haber contacto directo con un supervisor puede que se dé la situación en la que un trabajador haga de forma errónea una tarea por la rapidez pedida en dicha tarea y esto provoque tensiones posteriores con sus superiores.
- Sedentarismo. (Gaete Sanz, F, 2020)

¹ El feedback locución inglesa que refleja la acción de ofrecer información a una persona sobre un resultado. Se da en evaluaciones, consejos y comentarios y pretende aportar información para futuras mejoras. Es muy importante en la empresa ya que un buen feedback entre la parte superior e inferior de la empresa puede solucionar de forma rápida las posibles dudas o errores por partes de ambas y hacer que la empresa mejore.

- Inexistencia de garantías laborales en ciertos países donde no está todavía bien regulado el teletrabajo cabe la posibilidad de que algunos trabajadores sufran la falta de sus derechos básicos.
- Impacto negativo en la carrera profesional de los teletrabajadores al creer que no podrán ascender ya que no están siendo vistos directamente por sus supervisores y de esta forma creen que no les ven dar el 100% en su trabajo o que están empeorando y no mejorando.
- Falta de herramientas de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) necesarias para desarrollar el teletrabajo debido a la situación personal y económica (Sal Paz, JC, 2010), aunque esto en algunos países como España ya no es posible ya que según la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el empresario está obligado a proporcionar dichos medios, cosa que veremos más adelante.
- Uno de los inconvenientes más importantes para el teletrabajador y de los que hablaremos más amplia y detenidamente sería la posibilidad de sufrir los riesgos laborales que tiene el teletrabajo tanto físicos como ergonómicos y psicosociales y que es una materia la cual se debe prevenir y curar para minimizar sus consecuencias lo máximo posible pero como digo de este tema nos encargaremos en profundidad más adelante.
- Y por último, no por ello menos importante, sino todo lo contrario, ya que según mi opinión es la que más estaríamos hablando de la dificultad para conciliar la vida de ámbito familiar con la profesional, ya que en algunos casos resulta muy difícil separarlas debido a que muchas veces ambas se encuentran juntas en el mismo espacio físico que suele ser el lugar de residencia del Teletrabajador por lo que se necesita disciplina y organización para que unas no afecten a las otras y viceversa.

Inconvenientes para la empresa:

- Es necesaria una importante inversión en TICs, el coste de instalación para la empresa supone una importante desventaja para la empresa ya los aparatos

tecnológicos necesarios para el desarrollo del teletrabajo como son generalmente los ordenadores, tablets y móviles suelen ser productos con un elevado coste en el mercado ya que además es recomendable que cumplan unos requisitos mínimos para su el buen desempeño del teletrabajo y esto hace que el precio se incremente considerablemente, además habría que añadir los costes clásicos de mobiliario en tema de mesas, sillas entre otros para que sea posible el normal desarrollo del teletrabajo.

- Descentralización. Como hemos visto anteriormente la dispersión de los trabajadores provoca una estructura descentralizada debido a la pérdida de jerarquías y poderes desde las partes más altas a lo que todas las empresas no están preparadas y podría suponer consecuencias muy negativas.
- Desconfianza. Provocada por poseer un menor control desde las partes más altas de la organización hacia abajo que puede tener consecuencias negativas como por ejemplo el uso excesivo de las tecnologías para situaciones particulares del trabajador y no para las tareas fundamentales de la empresa.
- Quebrar la protección de datos. Supone un aumento del riesgo de que se sufran conflictos a la hora de que el trabajador acceda a ciertos datos de la empresa a la vez que se mantiene la confidencialidad en los procedimientos en los que se ven implicados trabajador y empresa por lo que esta última debe tener una buena política de protección de datos. (Clear, F, 2007)

Inconvenientes para la sociedad:

- La rebaja y deterioro de las relaciones interpersonales que es el fundamento de la vida en comunidad lo que llevaría a las personas a tener una vida más apagada y gris.

3. MARCO NORMATIVO Y LEGAL DEL TELETRABAJO

Aunque ya hemos reiterado en varias ocasiones anteriormente que el tema del teletrabajo y todo lo que le rodea puede parecer algo relativamente novedoso y que se ha puesto de actualidad en los últimos años debido a las circunstancias especiales que se han producido en el orden mundial, no es así del todo y es que el teletrabajo así como en este caso su desarrollo normativo y legal tienen una trayectoria más amplia e histórica de la que se piensa y en este apartado vamos a ver las normas más importantes en las que el teletrabajo tiene un papel destacado o una relación notoria dentro de esas normativas, empezando por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (ET), las Notas Técnicas de Prevención (NTP), pasando, también, por la tan importante relación entre Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y de la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a distancia.

3.1 LOS DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES

En relación a los derechos de los teletrabajadores debemos de comenzar por el ET. Para ello, podemos hacer mención a aquellas disposiciones que se hacen del trabajo a distancia en los artículos 13, 23.1a y 34.8 del ET.

En este sentido, hay que destacar que en la última actualización del ET que se produjo el 10 de Julio de 2021 y que entró en vigor al día siguiente modificó el artículo 13 ET, el cual nos indica que las personas tendrán derecho al trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, por lo que este artículo nos remite directamente a la disposición final tercera de la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a distancia que modifica el Texto refundido de la Ley del ET aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre que hace que el artículo 13 quede de la siguiente forma:

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia.”

Personalmente creo que es un artículo muy escaso de contenido y que solo se limita a remitirnos a la Ley de Teletrabajo, no está mal apoyarse en una ley que es tan importante y novedosa en España sobre este tema, pero el trabajo a distancia lleva entre nosotros mucho más tiempo y el ET debería haber profundizado más sobre este tema estos años atrás.

De igual manera ocurre con la letra a) del apartado 1 sobre el derechos del trabajador a la promoción y formación en el trabajo del artículo 23 del ET, la cual queda modificada en la disposición final tercera de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia y mediante la cual el artículo queda de la siguiente forma:

“Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) básicamente nos explica que el teletrabajador tiene derecho en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores en este caso en lo relativo “Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”

Como digo es un artículo general aplicable a todos los trabajadores y que en este caso también sería de aplicación a los teletrabajadores.

En el artículo 34 dedicado a la Jornada en su apartado numero 8 nos habla del derecho que tienen las personas trabajadoras a ordenar su trabajo de manera que se produzca una conciliación familiar efectiva con su trabajo en la que el trabajo a distancia se encuentra dentro de una de estas formas para lograrlo.

Se trata de un artículo muy abierto y que en mi opinión no nos da más detalles de cómo debe ser exactamente esa conciliación de jornada entre el ámbito laboral y el familiar, además la jornada de trabajo a distancia es diferente al resto debido a sus características y en este artículo solo hace mención a que los trabajadores tendrán derecho a solicitar el trabajo a

distancia pero no nos indica nada más concreto y volvemos a tener que irnos a la ley de teletrabajo para detallar más sobre este tema.

“Artículo 34. Jornada.”

“8. 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.”

Para terminar con las menciones sobre teletrabajo en el ET vamos a guiar nuestra vista hacia el artículo 37 apartado 8 de esta ley, el cual está dedicado al Descanso semanal, fiestas y permisos y que tras la última modificación sufrida por la disposición final tercera de la ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia incluye únicamente en lo relativo al teletrabajo *“que las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a la aplicación de a realizar su trabajo de forma total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido.”* Por lo que una vez más este artículo del ET no nos aporta mucho en relación al descanso de los teletrabajadores y debemos remitirnos a la nueva ley sobre ello.

Resumiendo un poco podemos decir que la mayoría de las menciones sobre el trabajo a distancia o teletrabajo que se hacen en el ET nos redirige tras su última actualización hacia la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia lo cual nos puede dar una idea de lo importante que es y será esta ley en el tema del teletrabajo, tema de crucial importancia en un presente y futuro muy próximo, pero también nos hace ver la escasa información de la que disponía el ET en España sobre el teletrabajo a pesar de que como hemos dicho anteriormente, el teletrabajo ya estaba presente entre nosotros desde hace tiempo.

4. EL ACTUAL MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO.

La ley de la que vamos a hablar a continuación y cuyo nombre preside el título de este punto es la ley más importante y actual que regula por completo todo lo relacionado con el teletrabajo o trabajo a distancia en España y por lo tanto la legislación fundamental a la que se debe acudir para resolver cualquier duda sobre los derechos en la materia de estudio que nos ocupa este trabajo como son la prevención de riesgos laborales en la tan reciente forma de trabajo instaurada a nivel global y más concretamente en nuestro país tras la situación de pandemia sufrida, estamos hablando del Teletrabajo.

Pero antes de profundizar en los derechos y obligaciones que tienen tanto los trabajadores como de los empresarios en dicha ley del teletrabajo debemos repasar algunos Real Decretos sobre el teletrabajo promulgados con anterioridad a esta ley, que son los antecedentes de esta misma y que sirvieron como base para la elaboración de la tan notable ley sobre teletrabajo sancionada el pasado julio de 2021, tales Real Decretos son los siguientes:

- Real Decreto Ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.

“Con el fin de reducir los efectos socioeconómicos de la pandemia actual, el 17 de marzo de 2020, la jefatura de estado decretó una serie de medidas urgentes para dar prioridad a la continuación de la actividad productiva por medio del trabajo a distancia, instando a las empresas a tomar las previsiones necesarias, siempre y cuando tuvieran viabilidad técnica y económica” (Real Decreto Ley N°8, 2020).

- Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia.

Podemos decir que este Real Decreto es el predecesor por excelencia de la actual ley ya que fue él quien trazo las líneas de actuación que posteriormente sirvieron para configurar la presente ley del teletrabajo. Y decimos esto porque este decreto estableció líneas fundamentales como la voluntariedad del teletrabajo y su reversibilidad tanto para empleados como empresarios ya que no obligaba a ninguno a su implantación.

También en este decreto se instauraron las garantías referidas a la igualdad en las que se decía que una persona que teletrabaja tiene los mismos derechos y deberes que si lo hiciera presencialmente, dichos derechos y deberes los veremos más adelante y de forma más detallada en la actual ley, algunos de estos derechos son los referidos a la provisión de dispositivos y herramientas necesarias por parte del empresario para el desarrollo del teletrabajo sin que estas violen sus derechos a la intimidad y protección de datos aunque se autoriza a adoptar las medidas oportunas para controlar y vigilar el cumplimiento efectivo del teletrabajo, así como también compensar cualquier gasto personal del Teletrabajador, respetar el derecho de descanso, etc...

Como hemos visto este decreto con sus formulaciones sobre derechos y obligaciones en el teletrabajo fue el gran antecesor de la Ley del Teletrabajo que veremos más adelante.

- Real Decreto 29/2020 de medias urgentes en materia de teletrabajo en las administraciones públicas y de recursos humanos en el sistema nacional de salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

“Las medidas contenidas en esta norma tienen la finalidad de asegurar el normal funcionamiento de las administraciones públicas, impulsando nuevas formas de organización y distribución del trabajo de los empleados públicos para obtener el mejor servicio ante los intereses generales para los que se les pide.”(Real Decreto Ley N° 29, 2020)

Ley 10/2021, de 9 de julio de Trabajo a Distancia.

Tras los diferentes decretos vistos anteriormente en materia de regulación del teletrabajo se hizo evidente la necesidad de elaborar una ley que regulara de forma clara y notoria una modalidad de trabajo que la pandemia había hecho llegar para quedarse en nuestras vidas, esa ley fue la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia que fue publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) número 164 el 10 de julio de 2021, mismo día en el que empezó tener eficacia y que a partir de este verano pasado regla todo lo relativo al teletrabajo en nuestro país.

Como hemos dicho esta ley regula todo lo relativo al teletrabajo y a continuación vamos a dar un repaso para ver los diferentes capítulos y artículos que la componen hasta llegar a

detenernos detalladamente en el tema que nos atañe en este trabajo, el cual es la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo que tiene una especial mención dentro de esta ley como veremos más adelante.

Esta ley se estructura en 4 capítulos que se desglosan en hasta 22 artículos además de 8 disposiciones adicionales, 4 disposiciones transitorias y 14 disposiciones finales que desarrollan los diferentes aspectos relacionados con el teletrabajo en su totalidad.

El **capítulo I** titulado **Disposiciones generales** comprende los siguientes artículos:

- “*Artículo 1. Ámbito de aplicación*”.

En este artículo se nos hace referencia como bien indica su título al ámbito de aplicación que tendrá la presente ley, el cual serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 de ET y que entenderá por trabajo a distancia aquel que se preste un mínimo del treinta por ciento de la jornada.

- “*Artículo 2. Definiciones.*”

En este artículo nos define según esta ley lo que es trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.

- El artículo 3 establece las limitaciones en el trabajo a distancia, mientras que el último artículo de este capítulo, el cuarto, nos describe en cinco puntos la igualdad de trato, de oportunidades y la no discriminación que deben tener los teletrabajadores.

El **capítulo II** está relacionado con el **Acuerdo de Trabajo a Distancia** y todo lo que tiene que ver con ello tal y como podemos ver en su **artículo 5** dedicado a la “*voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia*” en los tres puntos que comprende este artículo se describe precisamente eso, que el trabajo a distancia será voluntario tanto para el trabajador como el empresario, que la negativa por parte del trabajador a trabajar a distancia en ningún caso es motivo para la extinción de su contrato y que tal modalidad es reversible en los términos previstos por la ley.

El **artículo 6** está dedicado mediante dos puntos a las “*obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.*” Mientras que los **artículos 7 y 8** describen el contenido y modificación del acuerdo de trabajo a distancia y prioridades respectivamente.

4.1 EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TELETRABAJADORES EN EL ÁMBITO LABORAL.

En este apartado veremos los derechos de los teletrabajadores que vienen recogidos en el **capítulo III** de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia haciendo especial referencia al derecho a la prevención de riesgos laborales y como les afecta a los trabajadores en esta modalidad.

Como hemos dicho, este capítulo está dedicado a los derechos de las personas trabajadoras y a través de 6 secciones y 10 artículos nos desarrolla cada uno de ellos, los cuales vamos a ver resumidamente hasta detenernos con profundidad en la sección 4ª sobre derechos a la prevención de riesgos laborales, pues bien, comencemos.

La primera sección está dedicada al “*Derecho a la carrera profesional*” y dentro de esta se encuentran el “*Artículo 9. Derecho a la formación.*” Y el “*Artículo 10 Derecho a la promoción profesional.*”

En este caso los teletrabajadores tendrán el mismo derecho a la carrera profesional que el resto de trabajadores aunque esto en la realidad no es tan exacto como se presenta en el artículo y la formación es escasa y de mala calidad tanto para los trabajadores presenciales como para los teletrabajadores.

A su vez el teletrabajo no debe ser en ningún caso una discriminación para poder promocionar dentro de la empresa aunque esa promoción implique un cambio en el tipo de trabajo de a distancia a presencial y viceversa. Este artículo no tiene en cuenta el aislamiento de los teletrabajadores que es uno de los máximos factores de riesgo que se pueden sufrir y que provoca el olvido por parte del empresario del teletrabajador lo que a su vez hace que este tenga menos posibilidades de promocionar llegado el caso.

La segunda sección desarrolla en dos artículos los *“Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.”* El artículo 11. *Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.*” Y el *“Artículo 12. Sobre El derecho al abono y compensación de gastos.”*

El teletrabajador tiene no solo el derecho sino el deber de recibir los medios o equipos necesarios para el desarrollo de su trabajo y estos deben ser proporcionados por el empresario además de ser lo suficientemente buenos para que el trabajador trabaje sin problemas. Otro artículo que en mi opinión no se cumple a rajatabla en la realidad laboral ya que en la mayoría de los casos los teletrabajadores son los que ponen sus propios equipos personales para el desarrollo del trabajo e incluso pagan los costes de una posible avería o compra de nuevos aparatos argumentándose a sí mismos que también lo necesitan para su uso personal fuera del horario de trabajo.

El punto 12 trata un tema a veces polémico y que creo mucho debate y confusión cuando el teletrabajo tuvo su máximo auge durante la pandemia y es en relación a que parte de la relación laboral debe abonar los gastos derivados a raíz del uso de los medios y equipos durante el teletrabajo, este artículo lo deja bastante claro, ya que en todo caso será el empresario el que abone estos gastos que se puedan ocasionar de aumento económico en la factura de la luz debido al uso en el hogar del trabajador de medios que antes no existían. Todo lo anterior es muy bonito pero en el mundo real es muy difícil de aplicar ya que es bastante complicado diferenciar que porcentaje de gastos han sido provocados por el desempeño del teletrabajo y cuales son derivados del normal funcionamiento de una casa, además la duda de saber que se hace cuando el trabajador desarrolla su trabajo fuera del horario de trabajo por necesidad imperiosa de ello, ¿en ese caso también pagaría la empresa los gastos energéticos ocasionados o no? Añadir que esta compensación de gasto no siempre será mediante dinero ya que el mecanismo para la compensación de estos gastos se establecerá en los convenios colectivos y como veremos más adelante con un ejemplo real como es el convenio colectivo de Orange España, en ese caso no se dice nada sobre la compensación de gastos por que se sustituye esa compensación por otro tipo de facilidades,

La sección tercera plasma los *“Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.”* En el *“Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.”* Y en el *“Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.”*

La sección anterior trata un tema muy importante y muy incumplido a veces como es el derecho a un horario justo, el teletrabajo por sus características hace que este tema se deba mirar con lupa ya que al trabajar desde casa algunas veces se tiende a pensar que el trabajador debe estar disponible las 24 horas cuando no es así, el teletrabajador es un trabajador más y debe tener muy bien fijado su horario y no incumplirse este por ninguna parte salvo causa justificada, pero debido como hemos dicho, debido a sus características especiales se hace difícil el control por parte de la prevención de riesgos laborales la evaluación sobre si se está cumpliendo de manera legal o no, como veremos posteriormente existen diferentes herramientas y aplicaciones para establecer límites en este sentido, pero aun así estamos hablando de uno de los artículos que por desgracia más se incumplen en la realidad.

La sección cuarta quizás sea la más importante en relación a este trabajo que nos atañe pues muestra los derechos de los teletrabajadores a la prevención de riesgos laborales y de una vez por todas zanja, aclara y despeja las posibles dudas que había en cuanto al vacío legal que existía entre el teletrabajo y la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, puesto que en el artículo 15 de esta ley titulado *“Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.”* Nos dice directamente que las personas que trabajan a distancia no solo tienen el derecho sino que quedan amparados en la LPRL.

“Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.”

“Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.”

El artículo 16 y último de esta sección desenvuelve en 2 puntos como debe ser la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en el teletrabajo, poniendo el foco sobre los factores de riesgo más vulnerables en estos trabajadores, tales como pueden

ser los psicosociales, ergonómicos y organizativos, los cuales trataremos y desarrollaremos en detalle en el punto 6 de este trabajo y también nos indica las formas en que la empresa debe llevar a cabo esa evaluación y planificación que será siempre con confianza y respeto mutuo y exclusivamente de la zona habilitada para el teletrabajo (Ginés i Fabrellas. A, 2021).

“Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. 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.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.”

“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 delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención”

En esta última parte del artículo se puede apreciar una gran diferencia con respecto al artículo 8 del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) en el que nos dice que para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud, tanto el empresario como las autoridades competentes podrán acceder al lugar del teletrabajo, dentro eso sí, de los límites de la legislación, y si este lugar es el domicilio se debe pedir un permiso. Además en la ley de teletrabajo no se recoge el derecho de la persona trabajadora a pedir ella misma una evaluación en su domicilio, cosa que si recoge el artículo 8 del AMET (Ginés i Fabrellas. A, 2021).

La sección quinta de este capítulo no deja de ser muy importante puesto que habla sobre unos derechos que están estrictamente ligados a los trabajadores que trabajan mediante en esta modalidad y no tanto a otras que aunque también están afectados por el riesgo a sufrir la quebrantación de estos derechos es más difícil debido al desarrollo de su trabajo.

Estamos hablando principalmente de los *“Derechos a la intimidad y la protección de datos”* tal y como recoge el **“Artículo 17”** de esta ley, y el **“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital”**, derecho de gran calibre para los teletrabajadores y el cual es uno de los que más se quebranta por parte de los empresarios y en el que se debe hacer un especial hincapié para su cumplimiento siguiendo de forma estricta la normativa en esta materia, aspecto en el que esta ley está muy por encima del AMET en donde existe un vacío legal con respecto a este tema.

“Sección 6 Derechos colectivos”

Esta sección solo comprende un artículo, el 19, dedicado a los Derechos Colectivos de las personas que trabajan a distancia, en sus tres puntos nos dice que los trabajadores a distancia tienen el mismo derecho que otros a ejercer sus derechos colectivos como la negociación colectiva, que la empresa debe suministrar los elementos de una representación legal a los trabajadores sin que haya obstáculos para ello y que se debe garantizar la participación efectiva de estos en defensa de sus intereses.

Una vez vistos los derechos de los teletrabajadores dispuestos en esta ley nos podemos hacer la pregunta de qué pasa si algunos de estos se incumplen, pues bien veamos lo que dice esta misma ley en materia de sanciones por incumplimiento de estos derechos, porque sí, la presente ley también ha pensado en esta cuestión y en el punto dos de la disposición final primera nos dice lo siguiente:

“Dos. Se modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

Las sanciones impuestas por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16, y en las letras a) y h) del apartado 1 del artículo 23, así como las sanciones por obstrucción calificadas como muy graves en el párrafo anterior, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente. 2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente. Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las

multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.”

Se trata de un artículo meramente informativo en el que se detallan de forma estricta los grados y las cuantías de las sanciones en el caso de incumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.

4.2 LAS OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES

Hasta ahora hemos visto los derechos de las personas que trabajan a distancia pero estas también tienen una serie de obligaciones que deben cumplir en el desarrollo de su trabajo, estas obligaciones vienen detalladas en el capítulo IV de la Ley del Teletrabajo, titulado *“Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.”*

“Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información.

1. *Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.*

2. *Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.”*

Es decir traduciendo un poco el artículo anterior podemos decir que los teletrabajadores deben cumplir con la privacidad de datos al igual que si estuvieran realizando la actividad de forma presencial y que el mero hecho de estar trabajando a distancia desde casa no elimina esa obligación por parte del trabajador de mantener la confidencialidad hasta con los propios familiares o amigos con los que comparta el domicilio.

“Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones de instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que en su caso establezcan en la negociación colectiva.”

Al igual que el empresario debe proporcionar unos medios y equipos adecuados para el desarrollo de la actividad, los teletrabajadores deben cuidar lo máximo posible estos equipos de trabajo.

“Artículo 22. Facultades de control empresarial.

La empresa podrá adoptar medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta las circunstancias personales como pudiera ser una discapacidad.”

A grandes rasgos en estos tres artículos del capítulo IV de la Ley del Teletrabajo podemos ver las obligaciones que tienen los teletrabajadores en el normal desarrollo de su trabajo.

4.3 LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LOS EMPRESARIOS EN EL TELETRABAJO.

Aunque anteriormente en el repaso de la ley ya hemos visto esta parte, conviene destacarla ahora de nuevo puesto que son las partes más importantes en cuanto a obligaciones que tienen los empresarios con los trabajadores en el desarrollo de su trabajo y que vienen recogidas en los siguientes capítulos y artículos:

Capítulo II

El **artículo 6** está dedicado mediante dos puntos a las “*obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.*” Mientras que los **artículos 7 y 8** describen el contenido y modificación del acuerdo de trabajo a distancia y prioridades respectivamente.

Capítulo III

La segunda sección desarrolla en dos artículos los “*Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.*” El artículo 11. *Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.*” Y el “*Artículo 12. Sobre El derecho al abono y compensación de gastos.*”

La sección tercera plasma los “*Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.*” En el “*Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.*” Y en el “*Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.*”

Tras ver cómo están reguladas las obligaciones de los empresarios en la ley del Teletrabajo damos por finalizado el estudio de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia aunque más adelante haremos mención a ella pero de manera más breve y resumida pero el estudio en profundidad se da por finalizado en este punto. Remarcar que esta es la ley por excelencia que regula desde el verano pasado esta modalidad de trabajo y a la cual debemos acudir siempre que queramos resolver cualquier conflicto o duda en materia de Teletrabajo en España, modalidad que cada vez más se está imponiendo en nuestro país, a nivel europeo y global debido a sus múltiples ventajas y fácil adaptación a ella.

4.4 LA IMPORTANCIA DEL TELETRABAJO A TRAVES DE LAS NOTAS TECNICAS DE PREVENCIÓN (NTP).

Están elaboradas por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y se tratan de guías de buenas prácticas ya que sus indicaciones no son de obligado cumplimiento, salvo que vengán recogidas en una normativa vigente, por lo tanto no pueden tener consideración de normativa jurídica.

No obstante es difícil negar su importancia e interés a efectos de desarrollar la obligación que garantice una seguridad y salud de los trabajadores, especialmente para aquellos riesgos en los que no existe una regulación específica.

En relación con el teletrabajo existen varias NTP que nos van a ayudar a resolver ciertas dudas de cómo actuar en materia de prevención y que como veremos más adelante en el apartado correspondiente nos sirven de gran apoyo al carecer de otra normativa existente en este ámbito. Las NTP que vamos a tener en cuenta en este trabajo son las siguientes:

- NTP 412 sobre los criterios de implantación del teletrabajo.
- NTP 1122: las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (I) las nuevas formas de organización del trabajo.(2018)
- NTP 1123: las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (II) factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. (2018)
- NTP 1150: riesgos ergonómicos en el uso de la nuevas tecnologías con pantallas de visualización de datos (2020)
- NTP 1165 sobre los criterios para la integración del teletrabajo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Estas son básicamente todas las NTP existentes y con gran relevancia con respecto al teletrabajo y que más adelante nos servirán como he dicho para resolvernos muchas cuestiones en lo relativo a la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo y sus posibles medidas preventivas.

5. EL TELETRABAJO, TIPOLOGIA DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE ESTOS.

En el siguiente epígrafe vamos a analizar en profundidad los diferentes tipos de riesgos que pueden existir dentro del teletrabajo, así como la prevención de los mismos en cada caso, no sin antes ver los aspectos básicos de los que nos habla la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales en materia de teletrabajo, ley tan importante en el mundo laboral y que también tiene una notable incidencia en este tema.

5.1 ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN RELACIÓN CON EL TELETRABAJO.

Tal y como hemos visto anteriormente en la ley del teletrabajo, en sus artículos 15 y 16 nos dice directamente que la aplicación en lo relativo a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo será la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de 1995 de prevención de riesgos laborales y que será de aplicación a los trabajadores a distancia en las mismas condiciones que para el resto de trabajadores, por lo que vamos a repasar lo que dice dicha ley en materia de prevención ya que se les aplica a los teletrabajadores en todo caso, nos centraremos más concretamente los artículos 14 al 17 encuadrados dentro del capítulo III sobre derechos y obligaciones de los trabajadores en la ley de prevención.

El artículo 14 está dedicado al derecho de protección frente a los riesgos y en su 5 puntos nos desarrolla que los teletrabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo así como el deber de los empresarios y las administraciones publicas de respetar, proveer y cumplir dicho derecho garantizando la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. También nos indica que el coste de dichas medidas preventivas no debe recaer de modo alguno sobre los trabajadores. Por su parte los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones establecidas en dicha ley en materia de prevención.

El artículo 15 nos enumera los principios de la acción preventiva que serán de aplicación por parte del empresario para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tales como evitar, evaluar y combatir los riesgos laborales. El apartado D del artículo 15 es el más relacionado con el teletrabajo pues nos indica que el empresario debe adaptar el trabajo a la persona, en particular de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción para atenuar el trabajo monótono y reducir los efectos del mismo en la salud, en definitiva, en el caso del teletrabajo el empresario de adaptar de la mejor forma posible el trabajo al trabajador y facilitarla la opción de teletrabajar si esta es posible al igual

de mantener unos equipos y métodos de producción adecuados para este que este caso serían los medios tecnológicos y digitales.

El resto del punto uno nos desarrolla en 4 apartados más las consideraciones adicionales que debe tener el empresario como pueden ser tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que no tenga peligro, planificar la prevención, adoptar medidas y dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El punto 2 y 3 nos dice que el empresario tomara en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud y que solo los trabajadores que hayan recibido la información necesaria accederán a zonas peligrosas.

Para finalizar en el punto 4 y 5 nos explica que las medidas preventivas deberán prever las distracciones o imprudencias no temerarias de los trabajadores y que se podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar la cobertura de la previsión de riesgos derivados del trabajo.

El artículo 16 y ultimo del que vamos a hablar en la relación del teletrabajo con la prevención de los riesgos laborales trata sobre el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. En sus tres puntos desarrolla ampliamente como llevarse a cabo la integración de la prevención en el sistema general de la empresa en todos los niveles y que deberá incluir una estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Los instrumentos esenciales para esta gestión y aplicación podrán ser llevados a cabo por fases:

1. Evaluación de los riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario el empresario realizara controles periódicos de las condiciones de trabajo.

2. Si los resultados de la acción pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizara aquellas actividades preventivas para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.
3. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas llevando un seguimiento continuo, y deberán modificarse cuando en los controles periódicos se aprecie algo inadecuado.

Como excepción, las empresas en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de sus actividades podrán realizar una planificación de la prevención simplificada.

Para terminar el artículo 16 en su punto 3 nos explica que se debe llevar a cabo una investigación por parte del empresario cuando se produzca un daño para la salud del trabajador o aparezcan indicios de posibles daños futuros.

El artículo 17 de la ley de prevención está muy relacionado con el teletrabajo ya que está dedicado a los equipos de trabajo y medios de protección, en su punto 1 nos dice que el empresario adoptara las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados, es decir en el caso del teletrabajo el empresario debe proporcionar unos equipos tecnológicos y digitales de buena calidad así como un mobiliario cómodo y confortable que haga reducir los posibles riesgos físicos, ergonómicos y psicológicos que puede sufrir el teletrabajador los cuales veremos más adelante. La reparación de dichos equipos solo se llevara a cabo por el trabajador que esté capacitado para ello.

En el punto 2 nos indica que el empresario es el encargado de proporcionar a sus trabajadores los Equipos de Protección Individual (EPIs) y que estos se deben usar cuando no se puedan evitar los riesgos.

5.2 TIPOLOGÍA DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Una vez hemos visto lo que nos indica la ley de prevención de riesgos laborales en relación con el teletrabajo, vamos a centrarnos en los riesgos que afectan directamente en el teletrabajo y los cuales hay que atacar con las respectivas medidas preventivas para que no

existan o si existen que sean lo más leve posible. Los riesgos más comunes que se pueden dar en el teletrabajo nos los indica la propia ley de teletrabajo en su sección 4ª dedicada al Derecho a la prevención de Riesgos Laborales, más concretamente en el punto 1 del artículo 16 sobre la Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva donde nos dice lo siguiente:

*“1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, **poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.** En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.”*

Por lo tanto en los siguientes apartados vamos a desarrollar los factores que más afectan al teletrabajo como son los psicosociales, los ergonómicos, los físicos y los organizativos y de accesibilidad del entorno laboral así como las principales medidas para prevenirlos.

5.3 RIESGOS ERGONOMICOS

En primer lugar vamos a comenzar desarrollando los principales riesgos ergonómicos que existen dentro del teletrabajo y su posible prevención.

Los riesgos ergonómicos son aquellos que pueden originar trastornos musculoesqueléticos en la persona teletrabajadora y que derivan de posturas forzadas, movimientos repetitivos y aplicación continua de fuerza debido al ambiente de trabajo y las condiciones de la vivienda.

Por otro lado los trastornos musculoesqueléticos (TME) son alteraciones que sufren las estructuras corporales como pueden ser los tendones, músculos, articulaciones, huesos, nervios y el sistema circulatorio debido al trabajo o al entorno en que este se desarrolla. (García-Salirrosas E, Sánchez-Poma R. 2020)

Ambos conceptos están directamente relacionados el uno con el otro y se presentan muy habitualmente en el desarrollo del teletrabajo de las siguientes formas:

- Síndrome del túnel carpiano, es una de las dolencias de la mano más frecuentes, se produce cuando existe una presión excesiva en el nervio mediano de la muñeca y que afecta a la sensibilidad y movimiento de la mano, este síndrome puede provocar hormigueo, entumecimiento y daño muscular en manos y dedos.
- Tendinitis, es la inflamación de un tendón producida después de una degeneración o tendiopatía que quiere decir la enfermedad producida en uno o varios tendones de la parte de la mano.
- La tenosinovitis o lo que se conoce comúnmente como dedo gatillo, se produce por el engrosamiento de una vaina tendinosa y que se presenta mediante un dolor punzante y un crujido en dicha articulación.
- Dolor lumbar, patología muy frecuente que se produce en el teletrabajo debido a posturas inadecuadas provocadas por la utilización mobiliario incorrecto o de mala calidad.
- Dolor en el cuello también conocido como dolor cervical, otro de los más comunes entre los teletrabajadores a causa de un uso prolongado en el tiempo de una misma postura en el puesto de trabajo, no tener la pantalla a la altura de los ojos, el tipo de silla que se usa y también puede influir la posición demasiado alta del teclado entre otras cosas.

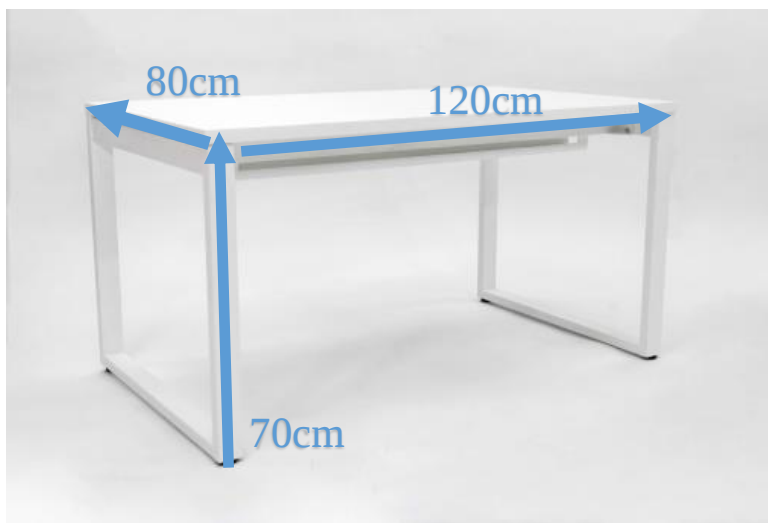
Para evitar estos factores de riesgo, se deben tener en cuenta ciertos aspectos en el diseño ergonómico del puesto del teletrabajador como son los siguientes:

A) MESA O SUPERFICIE DE TRABAJO

Escoger una inadecuada altura de la mesa de trabajo influirá directamente sobre la posibilidad de padecer dolores musculoesqueléticos. Por ello una buena mesa facilitará el buen desarrollo de la actividad y para que esto sea así es recomendable que cumpla con los siguientes

requisitos fijados por la NTP² 242 sobre ergonomía y análisis ergonómicos de los espacios de trabajo en oficinas.

- Si la altura es fija esta será aproximadamente de 70cm
- Si la altura es regulable será de entre 68 y 70 cm
- La superficie mínima será de 120cm de largo y 80cm de ancho y se debe evitar que sea de colores oscuros prevaleciendo siempre los colores claros
- No más de 3cm de espesor
- Permitirá la colocación y ajuste de piernas



Fuente: elaboración propia a partir Google imágenes [fotografía] por Carrefour.es
(<https://www.carrefour.es/mesa-de-oficina-imasoto-n3-de-1200-tapa-blanca/0634438586685/p>)

² La colección de Notas Técnicas de Prevención se inició en 1982 con la vocación de convertirse en un manual indispensable para todo prevencionista y obedece al propósito del INSST de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la PRL unas herramientas técnicas para su consulta y pretenden ayudar al cumplimiento de las obligaciones normativas estatales por parte de la empresa.

B) SILLA

La concepción ergonómica de una silla de trabajo debe satisfacer una serie de características de diseño que son las siguientes:

1. En cuanto al asiento:
 - Regulable en altura cuando se esté sentado de entre 38 y 50 cm.
 - Anchura entre 40 y 45 cm.
 - Profundidad de 38 y 42 cm
 - Acolchado de 2 cm recubierto con tela flexible y trasparente
 - Que disponga de un gran radio de inclinación.
2. En cuanto al respaldo, debe ser regulable en altura e inclinación y permitir el correcto apoyo de las vértebras lumbares.
 - Altura de 25 a 30 cm
 - Anchura entre 40 y 45 cm
 - Ajuste de altura entre 15 y 25 cm

La regulación de la inclinación de tener las siguientes características:

- Anchura entre 30 y 35 cm
 - Altura de 45 a 50cm
 - Inclinación regulable hacia atrás 15°
3. La base de apoyo debe tener 5 brazos con ruedas que permitan la libertad de movimiento, además de contener un reposabrazos regulable.



C) TECLADO

Debe ser movable e independiente al resto del equipo con posibilidad de ser reubicado dependiendo de las características de la tarea en cada momento.

Debe tener una altura que no exceda los 3 cm desde la superficie de trabajo y una inclinación comprendida entre 0 y 25 grados en plano horizontal, además se recomienda el uso de un reposamuñecas. La posición correcta del teclado debe ser tal y como indica la siguiente imagen.



Fuente: Google imágenes [fotografía] por <https://www.profesionalreview.com/2020/02/09/reposamunecas-para-teclado/>

D) RATÓN

Con respecto al ratón se recomienda que se coloque lo más cercano al teclado con suficiente espacio para no forzar la mano ni los dedos, teniendo una posición al ratón lo más recta posible, además se recomienda el uso de una almohadilla reposamuñecas.

E) REPOSAPIES

Tienen un papel importante en el caso de que la mesa no sea regulable o en personas que sean de baja estatura ya que evitan posturas inadecuadas.

Se recomiendan las siguientes medidas para que el apoyo sea lo suficientemente cómodo

- Anchura 40 cm
- Altura 5-25 cm
- Inclinación 10°



Fuente: Google imágenes [fotografía] por (<https://www.ofisillas.es/reposapias-ergonomico-cosimo-pro-ajustable-en-altura-y-angulo-antideslizante-color-negro.html>)

5.4 RIESGOS FÍSICOS

Dentro de los riesgos que pueden sufrir los teletrabajadores debemos destacar los más importantes y estos son la fatiga visual, y los derivados del trabajo sedentario que pueden desembocar en afecciones como cardiopatías y obesidad. Veámoslos más detenidamente.

A) FATIGA VISUAL

Una característica indispensable del teletrabajo es la utilización de medios y equipos digitales y tecnológicos de última generación como pueden ser las pantallas de visualización de datos, su uso puede originar la aparición de molestias y dolores oculares a consecuencia del uso continuado del ordenador. Para evitar esta fatiga visual hay que tener en cuenta las siguientes medidas preventivas:

- La iluminación, siempre que sea posible debe ser natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera por sí sola no garantice las condiciones adecuadas de visibilidad, a su vez se evitara las superficies de trabajo brillantes y de colores oscuros. También se debe ubicar a los trabajadores de tal forma que no queden situados frente a una ventana o punto de luz artificial.
- Evitar reflejos y deslumbramientos, esto se puede corregir colocando bien el equipo informático y sus accesorios, evitando colocarlo contra la ventana y si esto no es posible es

recomendable la colocación de cortinas o persianas para evitar dichos deslumbramientos sobre la persona.

- La pantalla, se ha de colocar de manera que la pantalla que vaya a ser visualizada de manera continua tenga un ángulo de la línea de visión entre la horizontal y 60° por debajo de la misma tal y como indica la siguiente imagen.



Fuente: elaboración propia a partir de Google imágenes [fotografía] por (<https://www.shutterstock.com/es/image-vector/correct-position-sitting-table-ergonomic-orthopaedic-610070342>).

- La distancia recomendada de lectura entre los ojos y la pantalla debe estar entre 40 y 55 cm y la calidad de la pantalla del ordenador deberá ser una imagen estable y sin destellos.
- Se recomienda realizar ejercicios para relajarse y evitar lesiones por exceso de uso de la pantalla.

B) FATIGA MENTAL.

Otro de los riesgos físicos a los que se enfrenta el teletrabajador es la fatiga mental, que es un tipo de mecanismo regulador de nuestro cuerpo que nos advierte de la necesidad de descansar, se produce en personas con un trabajo en el cual se exige un esfuerzo mental continuo y a su vez por la existencia de un desajuste entre las demandas laborales exigidas y los medios y capacidades del trabajador.

Se manifiesta a través de situaciones de irritabilidad e inestabilidad emocional pero también a través de muchos más como por ejemplo la ansiedad, la falta y desorden del sueño o trastornos digestivos entre otros muchos.

Las consecuencias pueden ser notables a la hora de reducción del nivel de atención y de rendimiento que a su vez puede provocar un aumento de errores en el desarrollo de la tarea.

Medidas preventivas para la fatiga mental:

- La más importante quizás sea que el teletrabajador tenga una formación acorde con el trabajo a desempeñar y si no la tiene esta se debe proporcionar, ya que si no puede provocar un desajuste que lleve al trabajador a producir fatiga mental como hemos visto anteriormente.
- En relación con lo anterior, el trabajador debe tener una formación acorde al puesto pero también es obligatorio disponer de unos adecuados medios y equipos de trabajo que permitan al trabajador desarrollar su tarea, hablamos tanto de los equipos informáticos de software y hardware como medios de mobiliario.
- Se deben establecer pausas y descansos periódicos pero no se deben confundir estos con las interrupciones recurrentes, esto último es algo que hay que evitar puesto que también pueden provocar fatiga mental en el trabajador al afectar al normal desarrollo de su trabajo.

C) SEDENTARISMO

Otros de los riesgos que puede provocar el teletrabajo son los derivados del sedentarismo como pueden ser enfermedades cardiovasculares, obesidad entre otras, debido precisamente a la falta de actividad física y que en ocasiones va acompañada de unos malos hábitos alimenticios, todo esto hace que puedan aparecer enfermedades como la obesidad y el sobrepeso lo que a su vez conlleva la aparición de cardiopatías y problemas como la diabetes.

Por eso se recomienda a las personas teletrabajadoras que hagan interrupciones en su trabajo al menos cada hora para realizar estiramientos y actividades como caminar por casa, ya que de esta manera rompemos el ciclo sedentarista. También es muy recomendable realizar al menos 30 minutos de actividad física diaria a ser posible fuera de nuestro centro de trabajo habitual que en el caso del teletrabajo es el domicilio y llevar una dieta equilibrada.

D) TEMPERATURA Y RUIDO

Otros factores físicos externos que afectan en el normal desarrollo del teletrabajo son la temperatura ambiental y el ruido externo, al trabajar desde el domicilio hace que estos riesgos

externos sean más difíciles de controlar debido a que cada teletrabajador no tiene las mismas condiciones en su vivienda por eso es recomendable unos mínimos en ambos casos, para el ruido se recomienda no superar los 55 decibelios si las tareas son complicadas o difíciles.

En cuanto a temperatura y humedad, se recomienda una temperatura de entre 20-24° en invierno y entre 23 a 26° en verano no superan en ambos casos el grado de humedad entre el 30 y el 70 por ciento. Así mismo se aconseja ventilar a diario el espacio donde se desarrolle el trabajo.

5.5 RIESGOS PSICOSOCIALES

Podemos definir los factores de riesgo psicosociales como aquellas condiciones que están presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el normal desarrollo de la salud en el trabajo de forma física, psíquica o social. Por lo tanto unas condiciones psicosociales adversas están muy frecuentemente en el origen de actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo y en unas consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar del trabajador. (INSST, 2022).

Existen muchos tipos diferentes de factores psicosociales que afectan a los trabajadores, pero en este apartado veremos exclusivamente aquellos asociados que afectan al teletrabajo y que nos proporciona el INSS junto a sus posibles medidas preventivas, estos factores son los siguientes:

A) TIEMPO DE TRABAJO

Este factor afecta al teletrabajador cuando se producen las siguientes situaciones:

- Cuando se prolonga su jornada en horarios inusuales debido al uso inadecuado de las TIC que conlleve a la permanente conectividad.
- Uno de los factores que personalmente creo que más afecta al teletrabajador es la dificultad para conciliar la vida laboral y la familiar, ya que al trabajar desde casa es difícil

diferenciar entre tiempo de trabajo, familiar y de ocio y en muchas ocasiones un uso inadecuado de las TIC hace que este tiempo se mezcle y el trabajador sufra un riesgo psicosocial.

- En el teletrabajo se sufre un aumento de las interrupciones debido al uso de las TIC ya que es muy frecuente la comunicación mediante correo electrónico y aplicaciones móviles para sustituir la comunicación presencial.
- Exceso en la realización de tareas que antes no podían ser realizadas debido a los tiempos muertos de inactividad que se producían en viajes y desplazamientos y que ahora pueden ser usados debido al teletrabajo.
- Asincronismo temporal para interactuar con otros trabajadores ubicados en algunos casos en otros países y con diferentes franjas horarias, lo que hace que el trabajador tenga que adaptar su jornada laboral incidiendo en su horario habitual de trabajo.
- La ausencia de una cultura y política empresarial clara sobre el uso de las TIC y el teletrabajo en la que no se tenga en cuenta al teletrabajador a la hora de promocionar en la misma empresa puede hacer que se pierda la competitividad por parte de dicho trabajador y que este a su vez se desmotive.

Las medidas preventivas recomendables por el INSST para estos casos son las siguientes:

- Fomentar políticas de desconexión digital, como por ejemplo aplicaciones que eviten la entrada y salida de correos y llamadas fuera del horario de trabajo.
- Establecer un horario fijo sobre las tareas teniendo en cuenta los imprevistos que eviten caer en la multitarea.
- Usar aplicaciones para cerciorarse que se realizan los descansos oportunos del trabajador por ejemplo mediante bloqueos en los dispositivos durante el descanso.
- Ordenar las tareas a realizar por importancia y realizarlas de mayor a menor sin prolongar la jornada si no se finalizan.

B) AUTONOMÍA

Se presenta como la dificultad para planificar y controlar el ritmo de trabajo y las pausas, esto es debido a la velocidad que generan las TIC en el desarrollo del trabajo, y la inmediatez

exigida en las respuestas que hace ese trabajo de carácter más intenso y urgente en las tareas a realizar.

Las medidas preventivas para paliar este factor son algunas como permitir que el empleado planifique sus tareas, pausas y ritmos de trabajo, así como indicar de forma clara cuál será la supervisión y el control respetando siempre el derecho a la intimidad y a la protección de datos.

C) CARGA DE TRABAJO CUANTITATIVA

- Sobrecarga de trabajo cognitiva influenciada por una falsa situación de urgencia para responder por ejemplo los correos electrónicos en un uso inadecuado de las TIC.
- Aumento en el número de tareas y de interrupciones, ambas debidas al uso indebido de las TIC que no hagan diferenciar las de carácter urgente con las menos prioritarias.
- Inconvenientes técnicos de los medios usados para el desarrollo del trabajo.

Las medidas preventivas esenciales en este aspecto son el establecimiento de límites a la hora de acceder a las TIC en horario que no sea el habitual así como establecer objetivos reales y alcanzables.

También es recomendable formar a los teletrabajadores para que aprendan a gestionar y planificar su tiempo de manera adecuada y sepan usar correctamente los medios tecnológicos.

D) CARGA DE TRABAJO CUALITATIVA

Se da principalmente cuando no existe espacio físico donde realizar la interacción información y conocimientos con el trabajador a distancia que puede provocar una dificultad para desempeñar el trabajo habitual o la solución de problemas nuevos que van surgiendo.

Este factor de riesgo se soluciona mediante el establecimiento de canales de comunicación como chats o blogs para resolver dudas con los compañeros y superiores.

E) DESINTERES POR EL TRABAJADOR

- Se manifiesta a través de una pobre retroalimentación entre el superior y el teletrabajador debido a la dificultad de comunicación mediante canales virtuales lo que hace

que la supervisión jerárquica se vuelva deficiente y traiga consecuencias como la disminución de la participación por parte del trabajador dentro de la empresa.

- Se produce una sensación de invisibilidad del trabajador que cree que al no ser visto de forma presencial en la oficina no existe lo que conlleva a una despersonalización de la persona.
- Este desinterés también se puede manifestar con la falta por parte del empresario de acciones y programas formativos hacia sus trabajadores.
- Inexistencia de ascensos o promociones que dan lugar a la frustración del trabajador al ver que no es posible el desarrollo de su carrera profesional dentro de la empresa y esto provoque una disminución en su rendimiento por falta de ambición.

Las medidas más recomendables para evitar que se den estos factores en los teletrabajadores son las siguientes:

- Implantar planes de acción para formar a los teletrabajadores, así como incluir a estos dentro de las políticas de ascensos y promoción.
- Hacer reuniones de forma periódica para transmitirles la nueva información relativa a la empresa para que se sientan integrados.
- Hablar claramente de cuáles son las formas de control y supervisión que tendrán en la organización dejando claro el respeto hacia su privacidad.

F) RELACIONES INTERPERSONALES

Se produce cuando la interacción con los compañeros es escasa y da lugar a la sensación de aislamiento o también cuando las relaciones interpersonales son de baja calidad debido a la falta de comunicación en la organización.

El acoso laboral provocado por conflictos laborales y discusiones seguidas de una falta de apoyo social también es uno de los factores de riesgo psicosocial dentro del teletrabajo

Estos riesgos se pueden prevenir mediante la realización de forma periódica de actos sociales presenciales en los que participen los teletrabajadores junto al resto de trabajadores de la empresa con el objetivo de acabar con el posible aislamiento que pueden sufrir lo

teletrabajadores. También mediante el establecimiento de medios de comunicación como aplicaciones móviles donde puedan conversar con sus compañeros y jefes.

G) ENTORNO Y MEDIOS DE TRABAJO

Los problemas derivados de estos dos factores dentro del teletrabajo también pueden provocar riesgos psicosociales que principalmente se dan, cuando el teletrabajador tiene problemas técnicos con los equipos de trabajo o depende excesivamente de la tecnología que usa para desarrollar este, cuando no dispone de un buen entorno físico donde realizar su trabajo ya sea por falta de espacio o lugar adecuado para ello o incluso cuando no dispone de un espacio fijo para trabajar, todo esto crea incertidumbre en el teletrabajador y hace que aparezcan problemas psicosociales.

Estos posibles riesgos se pueden paliar estableciendo un soporte de ayuda por parte de la empresa para solucionar posibles fallos técnicos de los equipos de trabajo. Además de la adecuación de un lugar en el hogar donde el teletrabajador pueda desenvolver su trabajo de forma correcta para evitar riesgos psicosociales.

H) FALTA DE DESCONEXION DIGITAL

El aumento del teletrabajo ha traído consigo un factor de riesgo asociado a este modo de trabajo y es la conectividad permanente del trabajador a su puesto de trabajo mediante las TIC y los equipos tecnológicos que usa el teletrabajador en el desempeño de su tarea que produce riesgo de fatiga mental a causa de largos periodos de conectividad excesiva del teletrabajador.

Los teletrabajadores no solo tienen el deber sino también el derecho a una desconexión digital efectiva tal y como reconoce el artículo 18 de la Ley de Teletrabajo 10/2021 de 9 julio, es dicha norma se reconoce como una condición indispensable en la relación laboral entre trabajadores y empresas tal y como bien vimos anteriormente en el marco jurídico del teletrabajo.

Por lo tanto son las empresas las encargadas de poner medidas preventivas para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital de sus empleados que se puede lograr con medidas

como la implantación de aplicaciones en los mismos dispositivos de trabajo que usan los empleados en forma de límites y bloqueos para que el empleado no pueda acceder a dichos dispositivos fuera del horario habitual de trabajo o formando a los empleados en la gestión del tiempo de trabajo y las tareas para llevar una mejor organización de su trabajo y así evitar caer en riesgos psicosociales derivados de estos factores.

I) CONCILIACION VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Otro de los factores de riesgo psicosocial más importante dentro de esta modalidad de trabajo es la difícil conciliación para el trabajador entre los asuntos laborales y los familiares y personales, si ya por lo general se hace muy difícil encontrar un perfecto equilibrio entre vida personal y laboral para los trabajadores que desarrollan su trabajo de forma presencial, para los teletrabajadores se hace aún más complicado teniendo en cuenta que la gran mayoría desempeña el trabajo en su domicilio habitual con todo lo que ello conlleva, la presencia de familiares, en muchos de esos casos menores hace que el teletrabajador tenga que estar pendiente de estos y descuide su tarea y al revés, que descuide asuntos personales por estar ocupado con asuntos de trabajo fuera del horario laboral, este desorden puede desembocar en la aparición de riesgos psicosociales que produzcan perjuicios tanto en el trabajador como en la empresa. De la cruz Rubio, M. (2011)

Es por eso que la empresa debe dar información sobre medidas preventivas que estén orientadas a la delimitación del tiempo de trabajo, así como comunicar sobre los posibles riesgos psicosociales derivados de las TIC, establecer políticas de desconexión digital y fomentar guías para una correcta conciliación entre la vida laboral y familiar.

5.5.1 PROBLEMAS DERIVADOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

La aparición de uno o varios factores de riesgo psicosocial que hemos visto anteriormente pueden dar lugar a problemas internos en el trabajador, ya vimos en apartados los problemas físicos que se podían sufrir, pues bien, en este caso nos vamos a centrar en los posibles problemas psicológicos que se pueden sufrir como consecuencia de la presencia de los

factores psicosociales, existen muchos de ellos pero nosotros nos vamos a detener en los más habituales y en las recomendaciones para su no aparición o en el caso de que existan su erradicación.

A) TECNOESTRES

Todos conocemos el estrés como riesgo laboral común relacionado con las relaciones laborales, pues bien el tecnoestrés es según la primera definición que se dio a través del médico Craig Brod en 1984 como una enfermedad, con connotaciones negativas para la salud y un desequilibrio entre las demandas vinculadas a la tecnología y los recursos y capacidades con que cuenta el individuo para hacerles frente. (Brod, 1984).

Sin embargo si nos vamos a una definición más actual, la que nos da el INSST, el tecnoestrés es definido como el estrés específico derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo, que conllevan efectos psicosociales negativos derivados del uso de las TIC y una mala adaptación para tratar las nuevas tecnologías de manera más saludable, el tecnoestrés va en aumento debido a la invasión diaria de teléfonos móviles, emails, etc... además añade que el tecnoestrés es el resultado de un proceso de desajuste entre demandas y recursos disponibles que conlleva la aparición de actitudes negativas o perjudiciales hacia las TIC. (INSST, 2022)

Pero el tecnoestrés trae aparejado otros tipos posibles de psicológicos como puede ser la tecnoansiedad, que se caracteriza por que la persona que lo sufre experimenta altos niveles de activación psicológica angustiosa, tensión y malestar por el uso de las TIC, esta misma ansiedad lleva a generar actitudes negativas hacia el uso de tecnologías, un tipo de ansiedad es la tecnofobia, un tipo de ansiedad que provoca miedo hacia las TIC y a veces incluso pensamientos hostiles sobre ellas. Otro tipo de variante sería la tecnofatiga que visualiza con sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debido al uso de tecnologías y la creencia de ineficacia en el uso de las TIC que provoca una sobrecarga en el teletrabajador al no poder asimilar la nueva información con la consiguiente aparición de cansancio mental. La tecnoadicción sería el último tipo de tecnoestrés debido a la incontrolable obsesión de utilizar las TIC en todo momento y lugar y durante largos periodos de tiempo, los tecnoadictos son

aquellos que están al día en los últimos avances tecnológicos y acaban siendo dependientes de esa tecnología que se vuelve el eje de sus vidas. (NTP 730).

Las estrategias de intervención para la prevención de estos riesgos tienen una doble vertiente según la Nota Técnica de Prevención 730 (NTP730), por una parte en función del objeto de la intervención que a su vez se divide en dos sistemas, el social y el técnico y por otra en función del objetivo de la intervención, si dicha prevención es primaria o secundaria, a continuación lo veremos mejor de forma detallada.

En primer lugar tenemos las estrategias de prevención primaria orientadas al sistema social (personas):

- Información y comunicación: consiste en informar a todas las personas implicadas de los cambios que se van a producir en relación a la introducción de nuevas tecnologías y las consecuencias esperadas con el objetivo de que estos trabajadores acepten el nuevo sistema incluso antes de implantarlo y así evitar miedos a los nuevos cambios.
- Formación organizacional: la comparecencia a cursos especiales de formación hacia el uso de nuevas tecnologías es una de las estrategias de prevención más comunes e incluso se incluye en la misma LPRL en su artículo 19, punto 1. De este modo la formación organizacional dará una buena adaptación y comodidad mental al cambio tecnológico, sino existe esta formación puede provocar más estrés en los trabajadores.
- Participación en la toma de decisiones: la participación en la toma de decisiones sobre implantación tecnológica y sus características tiene un efecto reductor de los efectos estresantes como la ansiedad o fatiga mental, y aumenta los niveles de vinculación psicológica hacia la tecnología.

Estrategias de prevención primaria orientadas al sistema técnico (tecnología), suelen ser de dos clases:

- (Re) Diseño de puesto: rediseñar los puestos en los que se va a renovar la tecnología para generar puestos saludables en vez de puestos tecnoestresantes, procurando que después de la instalación de tecnología el puesto tenga mejor nivel de autonomía, retos, retroalimentación,

etc... Y siempre en la medida de lo posible teniendo en cuenta las características individuales de los trabajadores a los que va dirigida.

- **Diseño tecnológico:** las TIC deben ser diseñadas teniendo en cuenta tres puntos básicos, lo primero, que tengan un buen diseño ergonómico y sea fácil la relación usuario-tecnología, lo segundo, su usabilidad, que el usuario lo utilice de forma adecuada y aprovechando el máximo de su potencial y por último que sea sencillo de usar para los trabajadores que no sean técnicos.

Estrategias de prevención secundaria orientadas al sistema social (personas)

- **Desarrollo de equipos:** crear equipos de trabajo que traten problemas específicos que puedan generar la introducción de TIC, como por ejemplo equipos que traten los problemas y posibles soluciones para la implantación y mejora de los equipos tecnológicos y su uso.
- **Cambio de clima y la cultura organizacional:** se trata de una estrategia de largo alcance ya que es un cambio que afecta a la cultura organizacional en general y al clima en el momento en el que se implantan nuevas tecnologías en la empresa, creando un sentimiento de apoyo de toda la empresa hacia esta implantación. Es muy importante que la dirección de la empresa apoye esta implantación para generar una cultura de innovación y clima de cambio TIC para que lo asimilen los trabajadores.

Estrategias de prevención secundaria orientadas al sistema técnico (tecnologías)

Esta estrategia consiste en la sustitución de las TIC que por cualquier razón son poco confortables, poco usables o ergonómicamente mal diseñadas que se han convertido en tecnoestrés.

En resumen lo que nos viene a decir la NTP730 es que sea cual sea la estrategia que apliquemos se debe de hacer antes de que aparezca el tecnoestrés o en el caso de que ya esté presente, se detecte a tiempo para que se pueda actuar antes de que llegue a niveles peligrosos que desencadene en consecuencias desagradables como la ansiedad, fatiga mental, poca energía, negatividad y actitudes negativas hacia la tecnología.

B) AISLAMIENTO

La característica de la distancia que tan presente está en el teletrabajo es un factor de riesgo que puede significar la reducción del contacto del teletrabajador con sus compañeros de trabajo y la empresa, en consecuencia provocar la sensación de pérdida de integración, soledad o aislamiento. Se tratan de riesgos importantes en el teletrabajo, que hacen más difícil la aparición de apoyo laboral y social, incrementa la vulnerabilidad del teletrabajador en su relación laboral sindical y da lugar a la aparición de una sensación de ser olvidada que a su vez afecta a sus posibilidades de ascenso o reconocimiento. (NTP1123).

Añadir que aunque el aislamiento y soledad se dan en todas las formas de teletrabajo, es especialmente sensible su aparición en el teletrabajo intenso, el cual es aquel que desarrolla su jornada más del 70% del tiempo trabajando a distancia. En este modo es riesgo de aislamiento y soledad es muy importante cuando la jornada es constante y permanente, lo que puede incrementar la desafección por parte del teletrabajador hacia sus compañeros y la empresa, notar mayor falta de apoyo o sensación de olvido. (NTP412)

Este factor de riesgo puede generar cansancio, estrés o síndrome del trabajador quemado en las personas teletrabajadoras. (Ortiz Díaz, M I, 2021). Es por esto que la evaluación de riesgos laborales psicosociales debe hacerse atendiendo las características especiales de jornada y tiempo de la persona teletrabajadora para evitar estas posibles consecuencias malignas.

Una de esas posibles consecuencias negativas es el inicio a una posible dependencia por parte del teletrabajador a sustancias perjudiciales para su salud como pueden ser el alcohol, el tabaco, el café o una mala alimentación que puedan dañar seriamente su salud a largo plazo, este hecho se produce cuando esta sensación de aislamiento se traduce en una falsa sensación de libertad que induce al teletrabajador a caer en todas estas dependencias que se convierten en otro factor de riesgo a tener en cuenta en la prevención de riesgos laborales, y que con las medidas preventivas recomendables que veremos a continuación se puedan paliar lo máximo posible. (Basterra Ortiz, R. 2021)

Medidas preventivas frente al riesgo de aislamiento en el teletrabajo.

Se recomienda el teletrabajo de forma presencial regularmente, establecer reuniones periódicas de seguimiento y formación entre los teletrabajadores y la dirección y los compañeros de trabajo o el uso de sistemas tecnológicos como videollamadas o chats para facilitar el contacto regular.

La efectividad de estas medidas requieren además de dos requisitos adicionales, lo primero, es que tanto la empresa como la persona que teletrabaja deben tener las características adecuadas para el trabajo a distancia, es decir que la persona teletrabajadora tenga actitudes como la capacidad de organización y adaptación, flexibilidad, y trabajar sin ser supervisado directamente. Y que la dirección de equipos tenga capacidad de organización, saber motivar, comunicar y dar confianza, así como proporcionar una buena retroalimentación.

Por otra parte, la empresa debe disponer de unos canales de comunicación formales, para garantizar que el teletrabajador reciba y exponga la información necesaria, sin que procesos informales aumenten la sensación de olvido, aislamiento y soledad. (NTP 412).

En cuanto a las dependencias en el teletrabajo las principales medidas preventivas son algunas de carácter general que nos indica el artículo 20 de la LPRL sobre medidas de prevención en el ámbito laboral.

- Medidas de carácter general: se basan en la información y sensibilización de los teletrabajadores acerca de las posibles consecuencias de una posible adicción a estas dependencias, así como medidas orientadas a mejorar la dependencia a estas sustancias. Otra medida sería la elaboración de protocolos y guías de salud, y puesta en marcha de programas de vigilancia, detección precoz y prevención hacia estas dependencias que se pueden llevar a cabo mediante análisis de salud periódicos por parte de la empresa. Se debe también integrar el factor de dependencia en la evaluación de riesgos psicosociales, y por último y casi más importante en mi opinión sería la formación de los directivos, representantes y teletrabajadores en este tema para que se tenga el mayor conocimiento posible en la materia y así se pueda atajar desde todas las partes en el caso de que surja un problema de este tipo en el futuro.

6. EL TELETRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos son la máxima expresión de la negociación colectiva entre los trabajadores y las empresas, es por ello que la inclusión de los derechos de los teletrabajadores en estos convenios hace que estas normas se vean reforzadas de muy buena manera y de pie a que el teletrabajo se convierta poco a poco en una pieza clave en esta negociación colectiva que posteriormente se plasma en los convenios colectivos.

En este apartado veremos algunos convenios colectivos en los que ya se trata el tema del teletrabajo y comentaremos algunos detalles importantes sobre estos.

Tanto el Real Decreto-Ley 28/2020 y la Ley 10/2021 sobre teletrabajo han dado un peso importante al teletrabajo dentro de la negociación colectiva, ambas normas se caracterizan por ser muy abiertas y permiten la intervención de la negociación colectiva para su concreción, así lo indica su disposición adicional primera al decir que *“los convenios colectivos podrán establecer cuantas otras cuestiones se consideren necesarias”*.

Se puede decir que estas normas han supuesto un antes y un después para el teletrabajo dentro de la negociación colectiva puesto que se demuestra el aumento de convenios colectivos que regulan el teletrabajo, algo que antes el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo solo había logrado tímidamente. (Cairos Barreto, D.M. 2021).

La Ley del teletrabajo remite varias veces de forma específica a la negociación colectiva para entablar aspectos jurídicos relacionados con el teletrabajo, en primer lugar para regular los detalles relacionados con la configuración del teletrabajo y el derecho a reversión, lo podemos encontrar en los artículos 5.3, 8.3 y en la disposición adicional primera. En segundo lugar, la negociación colectiva está habilitada para regular cuestiones referidas a la previsión, uso y mantenimiento de equipos de trabajo, así como el pago de los posibles gastos en esta materia, todo ello viene regulado en los artículos 11.1, 7.a, 12.2, 7b y en los artículos 17.3.2 y 21.

Como no podía ser de otra forma, la ley de teletrabajo expresa el poder de la negociación colectiva para negociar el tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión digital en este modo de trabajo en los artículos 7c, 13, 18.2.2 y en la disposición adicional primera.

En cuarto lugar la Ley en su artículo 19.1.2 nos remite a la negociación colectiva para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

Y para terminar, la disposición adicional primera habilita a la negociación colectiva a regular *“cuantas otras cuestiones se consideren necesario”*.

Como hemos visto la negociación colectiva está habilitada para regular los diferentes aspectos del teletrabajo en los convenios colectivos y es por eso que a raíz de la aparición de estas normas, se ha notado un aumento con respecto a la regulación de este modo de trabajo en dichos convenios en los que se especifican cuestiones relacionadas con el teletrabajo como la forma de implementación de este modo, el lugar de prestación del mismo y su reversión, la previsión de medios de trabajo, el derecho a la desconexión digital y el derecho a información entre otros. Sin embargo hay otros convenios que simplemente se remiten a la normativa vigente para regular el teletrabajo sin añadir nada más.

Ahora vamos a ver mediante un ejemplo real de convenio colectivo como se plasma lo anteriormente expuesto. En concreto vamos a ver la modificación del artículo 40 dedicado al Trabajo en remoto y que está incluido dentro del capítulo XI del convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas SLU, que mediante resolución de la dirección general de trabajo el pasado 29 de diciembre de 2021 por la que se registró y publico este acuerdo de modificación que posteriormente sería publicado en el BOE a 15 de enero de 2022. Añadir que como no podía ser de otra manera esta modificación fue alcanzada de mutuo acuerdo por todas las partes implicadas en el proceso, de una parte los representantes de la dirección de la empresa y de otra por las secciones sindicales de UGT y CCOO en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del ET y en el RD legislativo 2/2015, de 23 de Octubre y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos y planes de igualdad.

Esta modificación de convenio colectivo nos viene muy bien para apreciar todas las novedades que introdujo la ley 10/2021 sobre teletrabajo, ya que dicha modificación se produjo con posterioridad en el tiempo e incluye muchas de estas novedades.

CAPITULO XI SOBRE TRABAJO EN REMOTO

“Artículo 40. Aspectos Generales”

Se trata de una introducción donde nos presenta el teletrabajo y nos detalla las modificaciones que se van a llevar a cabo, mencionando que todas ellas se harán de conformidad a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio sobre trabajo a distancia.

En el punto 1 de este artículo nos desarrolla el objeto de la modificación del presente artículo indicándonos las condiciones que se les van a aplicar a sus teletrabajadores, así como los derechos de los que van a disponer, este punto toma como referencia para su desarrollo las disposiciones generales del capítulo 1 de la Ley del teletrabajo.

El punto 2 está dedicado a las condiciones del teletrabajo, así, el punto 2.1 habla sobre la duración y reversibilidad del teletrabajo, en este punto se puede apreciar la incidencia que ha tenido en él la sección primera sobre voluntariedad del trabajo a distancia que nos expone la ley de teletrabajo, el 2.2 sobre el lugar de realización del teletrabajo, el 2.3 detalla la jornada y horario laboral de este modo de trabajo, otro punto que se ve directamente relacionado con lo dispuesto en la sección tercera, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo incluido en el capítulo 3 de la ley de teletrabajo dedicado a los derechos de los trabajadores, continua con el punto 2.4 dedicado a Otras condiciones y derechos, este punto al ser más abierto lo podemos relacionar con la disposición adicional primera de la ley de teletrabajo en la que nos habla que la negociación colectiva podrá negociar cuantas otras cuestiones determine oportunas. Termina con el punto 2.5 sobre medios y facilidades en el trabajo a distancia en la empresa Orange España, plasma lo expuesto en el artículo 11 de la ley de teletrabajo dedicado al derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

Tiene un último punto, el 3, que hace referencia a la entrada en vigor de dicha modificación, que sería efectiva el 1 de enero de 2022, estableciéndose un periodo transitorio hasta dicha fecha.

Como hemos podido comprobar en este convenio colectivo, la incidencia de la última ley sobre teletrabajo en el mismo es muy notable, lo que nos hace ver la gran importancia de la

misma en la negociación colectiva a raíz de su publicación en julio del pasado año. Esto nos hace pensar que tomara aún más importancia a lo largo del tiempo debido a la gran calidad en materia normativa sobre el teletrabajo que contiene y a la novedad que supuso sobre un tema que andaba escaso en cuanto a regulación e información en España.

7. CONCLUSIONES

A modo de cierre de este trabajo debemos señalar que el estudio central de este trabajo, dedicado a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo y sus posibles medidas preventivas hacia estos riesgos, se ha podido desarrollar a partir de la normativa vigente en España y Europa en lo relativo a este campo, si bien es cierto que sin la reciente y novedosa Ley 10/2021, de 9 de Julio sobre teletrabajo, este trabajo hubiera resultado un poco más difícil debido a la escasa y en algunos casos desfasada normativa e información específica que existía sobre esta materia, cosa que no sucede de igual manera en el marco europeo en el que si se aprecia un adelanto jurídico sobre el teletrabajo, aunque cabe añadir que tampoco es un adelanto muy significativo con respecto a nuestro país, ya que ambas instituciones tanto la española como la europea tenían apartado el tema en un rincón y que fue la declaración de la pandemia mundial Covid-19 la que hizo que las naciones volvieran su vista hacia esta forma de trabajo y su desarrollo normativo.

El resultado más relevante de este trabajo ha sido la demostración de la aparente necesidad que existía de crear una gran ley en materia de teletrabajo como fue la Ley 10/2021, de 9 de Julio sobre teletrabajo, ya que la normativa jurídica e institucional se quedaba corta para el nuevo modelo de trabajo que se había impuesto a raíz de la pandemia. Si bien es cierto que los reales decretos publicados sirvieron para salir del paso en una época tan convulsa, era necesaria la promulgación de una importante ley sobre este tema una vez la situación sanitaria dio un respiro para ello.

Cabe destacar también la gran relevancia que tienen normativas como el ET, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), las Notas Técnicas de Prevención (NTP) y el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET) en el desarrollo de este trabajo y que nos han permitido dar respuesta a dos grandes cuestiones que nos concernían en este trabajo

como son; los tipos de riesgos existentes en el teletrabajo y sus posibles medidas preventivas. Es por ello que el apoyo en esta legislación ha tenido una gran influencia a la hora de analizar y desarrollar este TFG.

Sin embargo tras el análisis llevado a cabo en el presente trabajo se han observado varias carencias tanto en las normativas relativas al teletrabajo y a su vez en el cumplimiento de las mismas normativas en algunos aspectos. Es por eso que hay que subrayar el insuficiente peso que siguen teniendo normas como el ET y la LPRL en materia de teletrabajo en las que su contenido está poco actualizado y pobre y en casi todos los casos nos redirige a la nueva ley de teletrabajo para resolver ciertas cuestiones, lo que pone de nuevo el foco en la importancia de esta nueva ley para todo lo relativo a este nuevo modo de trabajo. No quiero quitar el mérito que tienen el ET y la LPRL a la hora de establecer las guías a seguir en aspectos generales sobre prevención y defensa de los trabajadores, cuyas normas tienen además un carácter histórico de peso, y que gracias a ellas se han sentado unas bases continentales que han ayudado a ganar derechos muy importantes a los trabajadores en nuestro país. Aunque en mi opinión y creo que no debe estar mal decirlo, estas leyes deben renovarse un poco y adaptarse a los nuevos tiempos en el mundo laboral, y esos nuevos tiempos tienen un nombre, el teletrabajo.

La proyección más evidente de este TFG está en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, un campo en el que queda mucho por descubrir y avanzar debido a la novedad que supone dentro de un mundo, el laboral, el cual en mi opinión llevaba décadas estancado sobre las unas mismas bases características y que la emulsión de este nuevo tipo de trabajo le trastoca sus pilares históricos, haciendo que tuviera que reestructurarse jurídicamente y socialmente para dar respuesta a los diferentes problemas y riesgos que surgían de él.

Para ir terminando me gustaría decir que para mí personalmente esta forma de trabajo es el futuro y por eso pienso que las diferentes instituciones tanto nacionales como internacionales deben girar la cabeza hacia esta forma y darle la importancia que tiene jurídica y socialmente creando normativas de calidad acordes a la importancia que tiene este tipo de trabajo, prueba de ello es la que pienso que es una de las leyes más importantes sobre teletrabajo y que estoy seguro que sembrará las bases para el desarrollo de este tipo de trabajo, estoy hablando de la Ley 10/2021. De 9 de julio sobre teletrabajo, ley muy actualizada en este sentido

y que contiene los aspectos más novedosos para resolver los posibles problemas que surjan en el desarrollo del teletrabajo.

Como conclusión final decir que el teletrabajo es algo bueno que ha llegado para quedarse y por lo tanto deberíamos de aprovechar sus infinitas ventajas y hacer todo lo posible por reducir sus riesgos e inconvenientes, ya que de esta manera el mundo laboral será un poco mejor para todos.

Finalmente me gustaría hacer mención especial de Estefanía González Cobaleda, mi tutora durante este trabajo final de grado, la cual me ha sido de gran apoyo y es por eso que quiero agradecerle el haberme ayudado a hacer posible este trabajo que sin ella no hubiera sido lo mismo. Muchas Gracias.

8. BIBLIOGRAFÍA

BASTERRA ORTIZ, R. Teletrabajo y entorno laboral saludable. (2021)

BLOOM, N. y otros (2013). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. Stanford University. www.stanford.edu/~nbloom/WFH.pdf

BROD, C (1984) The human cost of the computer revolution.

CAIROS BARRETO, D.M (2021) El papel y el alcance de la negociación colectiva.

CHAPARRO, R. (2018) Desafíos en la Implementación del Teletrabajo en una Pyme en Bogotá. [Ensayo de grado, Universidad Militar Nueva Granada] <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17887/ChaparroLemusRosaMatilde2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

CLEAR, F. 2007. "SMEs, electronically-mediated working and data security: cause for concern?". International Journal of Business Science and Applied Management, 2: 1-20

COOPER, C y KURKAND, N (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. En: Journal of Organizational Behavior (23), 511-532. <http://www.csun.edu/~nkurland/PDFs/JOB%20Cooper%20Kurland%20TCG%202002.pdf>

CORBI, M (2021) Teletrabajo. Pasado, presente y futuro.

DE LA CRUZ RUBIO, M. (2011) Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout. Madrid: Editorial CEP S.L.

GAETE SANZ, F (2020). Teletrabajo y Sedentarismo. En RAQUIS. Quiropráctica y kinesiología.

GARCIA-SALIRROSAS E, SANCHEZ-POMA, R. Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. An Fac med. 2020; 81(3):301-7. DOI: <https://doi.org/10.15381/anales.v81i3.18841>

GINÉS I FABRELLAS. A (2021). Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral.

NICKLIN J., CERASOLI C. y DYDYN K. (2016) Telecommuting: What? Why? When? And How? En: Lee J. (Ed.), The Impact of ICT on Work (pp 41-70). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-287-612-6_3

NILLES, J. M (1973) The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today, Jala International

PYÖRIÄ, P. (2011), “Managing telework: risks, fears and rules”, Management Research Review, núm. 34, 386–399.

SAL PAZ, JL, (2010.) Notas sobre las Tecnologías de la Información y de la Comunicación. Sociedad y Discurso Número 17: 44-72

LEGISLACIÓN

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Real Decreto Ley N°29, 2020

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE INTERES

NTP 412 sobre los criterios de implantación del teletrabajo.

NTP 1122: las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (I) las nuevas formas de organización del trabajo. (2018)

NTP 1123: las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (II) factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. (2018)

NTP 1150: riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización de datos (2020)

NTP 1165 sobre los criterios para la integración del teletrabajo en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. (INSST).