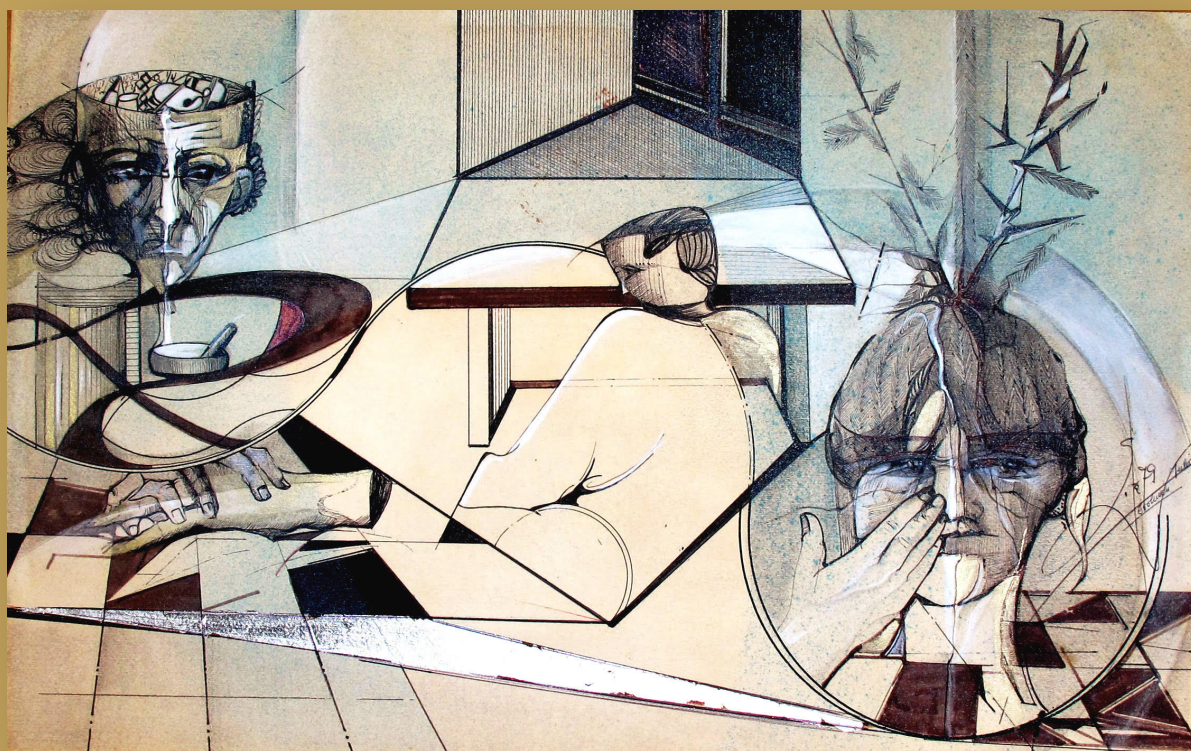


El teletrabajo en la prevención de riesgos laborales

Nuevos modelos productivos y riesgos laborales:
su prevención y abordaje



GRUPO DE TRABAJO GUÍAS Y PROTOCOLOS-AEEMT

Coordinación: M^a Teófila Vicente Herrero

El teletrabajo en la prevención de riesgos laborales

Nuevos modelos productivos y riesgos laborales: su prevención y abordaje

Con el aval científico de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.



M^a Victoria Ramírez Iñiguez de la Torre. Doctora en Medicina. Especialista en Medicina del Trabajo.

Luisa M. Capdevila García. Doctora en Medicina. Especialista en Medicina del Trabajo y en Medicina de Familia.

M^a Jesús Terradillos García. Doctora en Medicina. Especialista en Medicina del Trabajo.

Encarna Aguilar Jiménez. Doctora en Medicina. Especialista en Medicina del Trabajo y en Medicina de Familia

M^a Teófila Vicente Herrero. Doctora en Medicina. Especialista en Medicina del Trabajo.

Con la Colaboración de:

J. Ignacio Torres Alberich. Abogado ICAV.

Alfonso Torres Vicente. Politólogo y Abogado. Valencia.



Como citar este texto: Vicente-Herrero MT (coord.) Ramírez Iñiguez de la Torre MV, Capdevila García L, Terradillos García MJ, Aguilar Jiménez E, Vicente-Herrero MT, Torres Alberich JI, Torres Vicente A. El Teletrabajo en Prevención de Riesgos Laborales. Grupo de Trabajo Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT); 2018.



Lettera Publicaciones, S.L.

Juan Barroeta, 8 - 1 B
48992 Getxo, Bizkaia.

www.letterapublicaciones.com

Edición noviembre 2018

Imagen de portada cedida por la pintora Francisca Lita Sáez

El teletrabajo en la prevención de riesgos laborales, 2018

ISBN: 978-84-9494443-2-1

Introducción.....	4
Concepto de teletrabajo y características básicas que lo definen	6
Clasificación del teletrabajo.....	10
Ventajas e inconvenientes que aporta el eletrabajo.....	11
La insuficiente regulación del teletrabajo.....	14
Salud y seguridad en teletrabajo.....	15
El teletrabajo en la bibliografía médica.....	18
Conclusiones.....	25
Bibliografía y referencias	26

Introducción

Desde 1995, año de entrada en vigor en España de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹, se han producido cambios significativos en la estructura productiva de nuestro país con una creciente importancia de las actividades del sector terciario, que actualmente engloba a más de dos tercios de los trabajadores dentro de alguno de sus subsectores.

Los datos del Instituto Nacional de empleo (INE)² correspondientes al primer trimestre de 2018 muestran (ver tabla) que en el Sector Servicios se incluye el 75% de la población ocupada.

TOTAL OCUPADOS	18.874,2
Agricultura	833,8
Industria	2.676,4
Construcción	1.151,9
Servicios	14.212,2

Fuente INE. <http://www.ine.es/>

Los principios generales de dicha Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acogiendo al mandato contenido en el artículo 40.2 de la Constitución Española que encomienda a los poderes públicos, velar por la seguridad e higiene en el trabajo como uno de los principios rectores de la política social y económica³, responden a la necesidad de configurar una regulación unitaria de la protección de la salud de los trabajadores, al tiempo que se lleva a cabo la adaptación al Derecho español de las Directivas comunitarias (Directiva 89/391/CEE)⁴ y normas internacionales en esta materia (Convenio núm. 155 OIT)⁵. Dichos principios generales se pueden esquematizar en:

1. Vocación universalista.
2. Deber general de protección.
3. Principio de integración de la actividad preventiva en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
4. Relevancia de la formación teórica y práctica adecuada y necesaria.
5. Principio de organización de la prevención (la Directiva 89/391/CEE impone como primera obligación del empresario la de constituir en la empresa uno o varios servicios que garanticen la protección y prevención de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores).
6. Principio de participación de los trabajadores que se canalizará a través de sus representantes.

Si bien esta Ley constituyó un importante avance legislativo en el año 1995, en los veintitrés años de vigencia, se han producido una serie de modificaciones legislativas que han venido a reforzarla y adecuarla a la realidad legal y social actual.

Conscientes de la necesidad de adaptarse a los cambios, surge la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020⁶, con espíritu de flexibilidad para integrar a las modificaciones que se produzcan y prever posibles riesgos o factores que, aunque ahora no se estimen prioritarios, a medio y largo plazo puedan influir en el bienestar de los trabajadores: riesgos de carácter psicosocial, riesgos derivados de las nuevas tecnologías o aquellos que emergen de factores sociolaborales, como el envejecimiento de la población activa, las nuevas tendencias en el empleo o la creciente incorporación de la mujer al trabajo.

La Comisión Europea aprobó en 2014 el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020⁷, que contempla como retos principales mejorar el historial de aplicación en los Estados miembros, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo, mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes, y, finalmente, afrontar el cambio demográfico.

Una de las prioridades que la evolución laboral ha traído consigo es la necesidad de abordar los riesgos emergentes en el ámbito laboral:

- Es el caso de la incorporación de nuevos materiales, como las nanopartículas, lo que supone un reto en las evaluaciones de riesgos y en prevención y control, dadas las lagunas de conocimiento aún existentes y que requieren reflexión y análisis permanente.
- De entre los riesgos relacionados con las actuales fórmulas de organización del trabajo cobran especial relevancia los psicosociales, que aparecen vinculados a determinados contextos profesionales, como sectores con alto nivel de estrés, mala organización, prácticas de dirección de empresa poco claras, precariedad en el empleo, etc.
- Destacan los surgidos como consecuencia de la creciente automatización de los procesos productivos, que ha originado en determinadas actividades incrementos en el ritmo de trabajo, concentración de fuerzas repetitivas en manos, muñecas y hombros, y posturas forzadas mantenidas, con esfuerzos estáticos en diversos grupos musculares. La tecnología y digitalización, en un mundo cada vez más virtual, ha hecho de la electrónica una herramienta clave en un mundo accesible y con mayor rapidez en los procesos de comunicación y actuación.

El vínculo físico entre el lugar de trabajo y las tareas que deben realizarse se hace progresivamente más vago gracias a la expansión de las tecnologías de la información. Este aspecto afecta de lleno a los teletrabajadores, de los que el empresario sigue siendo responsable de su salud y su seguridad,

independientemente del lugar donde se realiza el trabajo, pero es necesario adoptar medidas individualizadas para prevenir los riesgos y realizar controles en el caso de trabajadores móviles o que trabajan en sus domicilios.

El teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial con un amplio marco de posibilidades, pero acompañado también de riesgos específicos: el aislamiento, fundamentalmente, junto con formas singulares de fatiga muscular, física y psicológica, que convierten a esta forma de organización laboral en una materia necesitada de reflexión y análisis⁸.

Concepto de teletrabajo y características básicas que lo definen

El Estatuto de los Trabajadores⁹ recoge en su artículo 13 las características del trabajo a distancia:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas para la copia básica del contrato de trabajo (apartado 3 del artículo 8 de dicho Estatuto).
3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
4. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
5. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.
6. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. Por lo que podrá formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria cuando avance la relación laboral.

En cualquiera de los casos anteriores, el empresario deberá entregar al teletrabajador la información escrita pertinente conforme a la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, que comprenderán:

- Informaciones relativas a los convenios colectivos aplicables.
- Una descripción del trabajo a realizar.
- Todas aquellas especificidades que requieran información escrita (departamento al que se encuentra adscrito el teletrabajador, sus superiores, personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales, modalidades de entrega de informes, etc.).

La legislación, los convenios colectivos aplicables o los acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos garantizarán a los teletrabajadores idénticas condiciones laborales que a los trabajadores que presten sus servicios en los locales de la empresa.

Aquellos trabajadores, que utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de los mismos de forma regular, tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa. Por lo tanto, respecto a los teletrabajadores:

- Podrán comunicarse con los representantes de los trabajadores.
- Están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores.
- Están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales.
- El establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos se precisa de antemano.
- Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.
- Los teletrabajadores tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores. Dichas políticas de evaluación deberán ser conocidas por el teletrabajador.

Deben recibir una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo (administración del tiempo de trabajo, articulación del ocio y vida familiar, cumplimiento de sus tareas sin supervisión personal, conocimientos ante problemas tecnológicos, etc.). El supervisor de los teletrabajadores y sus compañeros directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.

- En los aspectos relativos a la Prevención de riesgos laborales, el empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, (Directiva Marco), así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador deberá aplicar correctamente estas políticas de seguridad.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso estará sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

- El empresario estará obligado a respetar la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos han de ser definidos con anterioridad al inicio del teletrabajo.

Como norma general, el empresario es el encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, excepto en los casos en que el teletrabajador utilice su propio equipo.

El empresario (si el teletrabajo se lleva a cabo con regularidad) cubre los costes directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones y al apoyo técnico necesario para el correcto desarrollo de la actividad.

- El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe igualmente registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores)¹⁰.
 - El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo.
 - El respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo), y es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio, corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos.
 - El derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio son derechos del trabajador que mora en él y no de la empresa, por lo que no pueden ser invocados por ésta en contra del trabajador. En el caso del trabajo a domicilio, si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, como es su obligación, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos.
 - En el caso del trabajo desarrollado con conexión a internet, el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone en principio y en condiciones normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral.

Clasificación del teletrabajo

Por el lugar en que se presta el servicio	Teletrabajo a domicilio	Se prestan los servicios en el propio domicilio con distintas formas de administración, especialidades y vínculos con la empresa
	Teletrabajo en telecentros	Se ponen a disposición de los usuarios, empresas o teletrabajadores los medios e infraestructuras necesarios
	Centros satélites	Áreas de trabajo de una empresa que aproximan centros potenciales o al trabajador en una parte diferencial de la actividad productiva
	Teletrabajo móvil o nómada	Desarrollado por trabajadores dotados de medios informáticos adecuados y localizados en todo momento para transmitir o recibir información
	Teletrabajo off shore o transnacional	Se presta en un país distinto a la empresa matriz
Por la forma de realizar la transmisión de orden, información y resultados	Teletrabajo on line	Se realiza mediante conexión telemática, el trabajador opera a través de un videoterminal mediante relación interactiva con el ordenador central, con controles e instrucciones por el empresario y en tiempo real.
	Teletrabajo one way line	El equipo informático del trabajador está conectado al central de la empresa, transmite la información, pero sin control directo del empresario
	Two way line	Se trabaja con una terminal inserta en una red de comunicaciones, con un dialogo interactivo y control en tiempo real por la empresa.
	Teletrabajo off line	No existe conexión telemática y la transmisión es por medios externos. CD-rom, disquetes, teléfono, correo postal o electrónico
Por la organización del trabajo	Individual, colectivo o cooperativo	
	A tiempo completo o mixto, a tiempo parcial o telependular	
	Según la relación contractual	Por cuenta propia o ajena

Fuente: Cordova Olivarria S. Cuarto congreso nacional de estudios de trabajo. México

Ventajas e inconvenientes que aporta el teletrabajo

Además de conocer su regulación normativa, para abordar de forma adecuada la prevención de riesgos y protección del teletrabajador, es necesario analizar las ventajas e inconvenientes de esta forma de trabajo y su influencia en los individuos afectados ¹¹.

Ventajas

1. La reducción de problemas de transporte.
2. La posibilidad de flexibilizar el horario.
3. La ganancia neta del tiempo empleado.
4. La mayor autonomía profesional.
5. El trabajo en un medio familiar.
6. La superación de las barreras arquitectónicas en personas incapacitadas o de movilidad reducida (reducción de riesgos laborales y accidentes en el trabajo de personas discapacitadas que trabajan en centros que aún no se han adaptado a la eliminación de barreras arquitectónicas).
7. Evita o reduce los accidentes in itinere, al no tener que utilizar medios de transporte.
8. Reduce costes por implicar menor necesidad de ampliación o mantenimiento de las instalaciones de la empresa, y origina un menor gasto en maquinaria, luz u otros servicios.
9. Permite el nacimiento de nuevas empresas, pequeñas y medianas, que, al no necesitar de fuerte inversión de capital para ubicar físicamente sus instalaciones, pueden contratar a un mayor número de trabajadores y, por lo tanto, crear más empleo.
10. Constituye una válida alternativa a la necesidad de traslado, movilidad geográfica e, incluso, de despido de los trabajadores por cierre del actual centro de trabajo.
11. Favorece el desarrollo de zonas rurales, aisladas o deprimidas económicamente, a través de iniciativas oficiales o privadas para suministrar servicios inexistentes y fomentar el empleo en las mismas.
12. Permite la descentralización geográfica o expansión de las grandes empresas a través de la presencia en nuevos mercados, captación de nuevos clientes y ofrecimiento de nuevos servicios.
13. Aumenta, por lo general, la productividad del trabajador por mor de su mayor comodidad o libertad a la hora de realizar el trabajo y de una menor vigilancia o presión empresarial (especialmente, en las modalidades off line y on way line), así como por un menor nivel de absentismo o de faltas de puntualidad al trabajo por problemas de desplazamiento. Tampoco tendrán cabida las ausencias al trabajo por el mero padecimiento de enfermedades infectocontagiosas cuando, superada la fase aguda, no impiden el desarrollo de la prestación laboral.

14. Ofrece a la sociedad, gracias a la combinación de las técnicas de la comunicación y de la informática, una serie de nuevos productos y servicios, tales como la telecompra, telemedicina o teleinformación, lo que contribuye a aumentar la calidad y el nivel de vida de los miembros de aquélla.

Inconvenientes

1. Falta o disminución de contactos o apoyos sociales (la incomunicación del teletrabajador).
2. Mayores necesidades de ayuda en el trabajo.
3. Necesidad de autodisciplina para gestionar el tiempo, al contar con un horario flexible.
4. Necesidad de que existan tareas y funciones que deban ser autosupervisadas.
5. Necesidad de una fuerte motivación en el trabajo.
6. Precisa de un proceso selectivo muy exigente que cuente con personas realmente capacitadas técnica y anímicamente para adaptarse al nuevo medio de organización flexible del trabajo y a la autodisciplina.
7. Riesgo de adicción al trabajo, por lo que se aconseja excluir en el proceso de selección a trabajadores que sufran o puedan sufrir el síndrome de adicción al trabajo.
8. Riesgo de aislamiento o de falta de motivación en trabajadores, para los cuales el hecho de trabajar en su domicilio podría llevarlos a no distinguir entre tiempo de trabajo y tiempo libre; o de aquellos otros que, por su débil voluntad o falta de concentración, necesitan rodearse de un ambiente de trabajo (con presencia de compañeros o del empresario) que les motive e incite a la realización de su prestación laboral.
9. Aumento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, derivado de la inobservancia de las normas de seguridad e higiene exigidas en la empresa. Con tal fin, se requiere la conformidad del local de trabajo con las normas legales o convencionales relativas a la tutela de la seguridad y salud del teletrabajador. Dicha conformidad será valorada por las autoridades competentes en la materia, a requerimiento del empresario, del trabajador o de ambos, por lo que se recomienda que el lugar de trabajo esté aislado del resto del edificio, dedicado a vivienda u otras actividades, lo que, a su vez, facilita la conservación de los documentos e instrumentos de trabajo.

Se debe una especial atención en este colectivo a la constante exposición ante las pantallas de los ordenadores. En este sentido, el RD 488/1997, de 14 abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización, traspone al ordenamiento interno la Directiva 90/270/CEE, de 29 mayo, sobre la

materia en cuestión. La protección de este RD se dirige a los trabajadores que «habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal» utilizan un equipo con pantalla de visualización para el desarrollo de su prestación [art. 2.º, c)]. A efectos de dicha protección, el empresario debe evaluar los riesgos que el puesto de trabajo conlleva para la salud del trabajador, en particular, para la vista, así como los problemas físicos y de carga mental derivados de aquél, debiendo tener en cuenta para ello el tiempo promedio de utilización diaria del equipo, el tiempo máximo de atención continuada a la pantalla requerido por la tarea habitual y el grado de atención que ésta exija (art. 3.º, núm. 2). Una vez determinados los riesgos, la Vigilancia de la salud del trabajador debe efectuarse, a través de exámenes médicos, antes de comenzar a trabajar con la pantalla de visualización, posteriormente –con la periodicidad que requiera el nivel de riesgo que determine el facultativo– o cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo (art. 4.º). Dado que los instrumentos de trabajo son facilitados por el empresario, también corresponde a éste el proporcionar gratuitamente a los trabajadores los dispositivos correctores necesarios para la protección de su salud, aun sin previa solicitud de aquéllos.

10. Dificultad para conseguir un equilibrio físico y psicológico entre la vida doméstica y la actividad profesional.
11. Pérdida de la capacidad de iniciativa y de creatividad del trabajador. Ocurre esto, sobre todo, en aquellos supuestos en que la actividad laboral tiene un carácter mecánico y monótono, centrándose, por ejemplo, en la elaboración de estadísticas o recopilación de datos; o cuando el grado de sofisticación del programa del ordenador es tal que solo permite al trabajador marcar las pautas necesarias y rutinarias para que aquél haga la tarea realmente importante. Lo que se agrava en los supuestos en los que la empresa controla en todo momento la actividad del trabajador, dejándole un corto espacio para la improvisación y la autorresponsabilidad.
12. Riesgo por parte de las empresas de que se produzca una separación entre trabajadores internos y externos, y se adjudique un estatuto más protector (contrato fijo, mayor retribución, cargos de confianza) a los primeros que a los segundos (contratos temporales, menor retribución).

La consolidación del teletrabajo como nueva forma de actividad laboral requiere que las ventajas e inconvenientes se valoren de una forma particular en cada caso, para potenciar sus ventajas y mitigar o evitar sus inconvenientes.

La insuficiente regulación del teletrabajo

Hasta la reforma de 2012, no había ni definición ni regulación del teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores. En el RD-ley 3/2012 y la posterior Ley 3/2012 se modifica el artículo 13 del texto legislativo, dentro de las modalidades

contractuales, incluyendo al *«trabajo a distancia»* que sustituye al *«trabajo a domicilio»*. En todo caso, se trata de una forma de organización y no de un tipo de trabajo.

Visto lo anteriormente referido, se puede definir el teletrabajo como la actividad laboral que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, generalmente en el sector servicios, y por cuenta propia o ajena, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Tiene dos modalidades básicas:

1. La primera implica estar conectado con el sistema central (sistema on line) en el que el trabajador se integra mediante la teleinformática.
2. La segunda es aquella en la que, sin tener conexión directa el trabajador con el sistema central (sistema off line), se trabaja con medios informáticos y ofimáticos, pero para la recepción y entrega del trabajo a la empresa se emplean métodos convencionales, como el correo ordinario o el electrónico.

Esta forma de trabajo deja muchas lagunas por resolver entre las que destacamos seguidamente algunas de las más evidentes que afectan de lleno a nuestro sistema de seguridad social¹²:

- La situación del teletrabajador enfermo y las prestaciones por incapacidad temporal, tanto por contingencia común como profesional. En este colectivo laboral, al desconectarse del ordenador central por el sistema off line, difícilmente podrá controlarse la duración de la incapacidad temporal u observarse cuándo comenzaron los síntomas que han dado lugar, no a que se ausente del lugar de trabajo, sino a que deje de trabajar regularmente, dado que la naturaleza misma del teletrabajo off line implica la no vigilancia del empleador y no tener un horario rígido. Tampoco es posible llegar un control riguroso del proceso, en casos de que necesiten realizarse tratamientos o reconocimientos médicos, pruebas analíticas o de cualquier otro tipo, cuando el trabajador tiene por lugar de trabajo el domicilio, en el que puede estar trabajando o encontrarse encamado enfermo.

Surgen a partir de aquí cuestiones como si es posible, en un sistema off line, controlar que al teletrabajador (de baja por enfermedad común) pueda impedirle conectarse con otra teleempresa respecto de la que realiza trabajos esporádicos, cuando lo realiza por métodos convencionales ajenos al control de su empresa originaria, o a que corresponde el pago de la prestación económica tratándose de enfermedad común o bien de accidente de trabajo o enfermedad profesional, estando involucrados el empresario y la entidad gestora según cada caso.

- La situación de una trabajadora en periodo de maternidad/puerperio/lactancia y sus prestaciones o en la valoración del riesgo, en la que se carece de control sobre riesgos tan evidentes como el trabajo nocturno (expresamente prohibida por la OIT-Recomendación 95/52/OIT), así como las jornadas prolongadas con horas extraordinarias

(art. 25.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), o a la exposición a agentes que puedan ejercer efectos mutágenos o de toxicidad para la mujer y el feto.

- La situación en la que se plantee una prestación por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, esto es, aquélla que sin alcanzar el grado de total ocasiona al trabajador afectado una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para su profesión habitual sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma, tanto cuando sea debida a una enfermedad profesional, como cuando sea por accidente de trabajo. En ambos casos resultará difícilmente demostrable la relación de causalidad y que se cumplan los criterios de exposición y latencia estipulados.
- Aquellas situaciones de incapacidad permanente total o absoluta:
 - En la incapacidad permanente total para la profesión habitual de teletrabajador por cuenta ajena, ya que no es posible controlar que posteriormente el teletrabajador pueda darse de alta en el régimen de trabajadores autónomos o por cuenta propia, siempre que cumpla con los requisitos estipulados en el mismo. La forma de operar sobre el equipo y el lugar de trabajo son idénticos en uno y otro supuesto, variando única y exclusivamente por cuenta de quién se trabaje, siendo muy complicado que puedan actuar los mecanismos de control de las prestaciones y los controles de revisión por mejoría que permite la propia legislación¹³.
 - En la incapacidad permanente absoluta nada impediría que un trabajador incapacitado para realizar cualquier profesión pudiera convertirse en teletrabajador, dándose de alta y cotizando, sin que ello sea obstáculo para su situación de pensionista.

Salud y seguridad en teletrabajo

El Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo se firmó el 16 de julio de 2002 y se publicó como Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, de 30 de enero de 2003 (ANC 2003), *BOE* nº 47, de 24 de febrero de 2003. El Acuerdo define el teletrabajo como una forma de organización y de realización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información en el marco de un contrato de trabajo o una relación de trabajo para realizar tareas que podrían llevarse a cabo igualmente en los locales de la empresa.

Insiste en el carácter voluntario del teletrabajo, extiende a los teletrabajadores los derechos reconocidos en general a los trabajadores, establece garantías para la protección de sus datos personales y la vida privada, impone a los empresarios deberes y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo y establece diversas pautas sobre equipamientos (que como regla general corresponden al empresario) y organización del trabajo (con la precisión de que es

competencia del trabajador la organización de su tiempo de trabajo).

Dentro de los aspectos preventivos en las nuevas formas organizativas, como en el caso del teletrabajo, destacan los relativos a control de estrés y a riesgos psicosociales.

En el abordaje y control de las consecuencias del estrés en los trabajadores, la prevención es la primera y más útil herramienta, que advierte de las causas que originan el problema. Las condiciones de trabajo (demandas de trabajo excesivas, ritmo de trabajo impuesto, ambigüedad y conflicto de rol, estilos de dirección inadecuados, falta de adaptación al puesto, grandes responsabilidades, inestabilidad en el empleo) son las principales causas de estrés laboral en los trabajadores, por lo que las medidas a tomar deben ser principalmente de carácter organizativo y colectivo¹⁴.

El estrés constituye una fuente de preocupación creciente para empresarios y trabajadores, que ha tenido reflejo en el ámbito europeo con la suscripción por los interlocutores sociales europeos de un Acuerdo Marco sobre el estrés laboral, que establece criterios de actuación generales y pautas que pueden servir de base para prevenir y reducir este problema, pero que deben adaptarse a la realidad de las empresas españolas para poder afrontar y resolver supuestos de estrés laboral como factor derivado de una inadecuada política de prevención de riesgos psicosociales. La responsabilidad de determinar las medidas apropiadas incumbe al empresario, y deben ser llevadas a cabo con la participación y la colaboración de los trabajadores y de sus representantes, labor esta que se dificulta en el caso concreto del teletrabajo.

La jurisprudencia española recoge en alguna de sus sentencias la necesidad de dotarse de políticas concretas de teletrabajo que regulen los procedimientos de conexión, los medios de control y los registros de jornada, para evitar que la falta de sistemas de control pueda hacer proliferar reclamaciones por parte de los trabajadores no solo en relación al exceso de jornada sino incluso por vulneración de sus derechos vinculados a la seguridad y salud laboral, especialmente por exceso de conexión y estrés¹⁵.

En el trabajo prestado en el domicilio particular del propio trabajador, existe una regulación aplicable, constituida por la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Sin embargo, atendiendo a la especificidad del lugar de prestación de servicios, debería haberse previsto una normativa específica de prevención riesgos laborales.

En relación en concreto con las obligaciones exigibles al empresario y al trabajador se presentan las siguientes especificaciones¹⁶:

1) En cuanto a la adopción de un plan de prevención de riesgos laborales, la correcta formulación de este exige la colaboración directa del trabajador, permitiendo el acceso al domicilio donde se van a prestar los servicios. Ello requiere una correlativa obligación específica del trabajador, para garantizar la eficacia de las medidas a adoptar.

2) Respecto a la adopción de medidas de protección colectivas, será necesario el consentimiento del trabajador cuando supongan una modificación estructural de

las propias instalaciones de su domicilio.

3) En lo referente a las medidas de protección individuales, resultará difícilmente exigible al empresario el cumplimiento del deber de vigilancia del uso de dichas medidas por parte del trabajador, en cuanto que la prestación del trabajo se realiza ordinariamente fuera de las coordenadas espaciales del ámbito de organización empresarial.

4) El ejercicio de las actividades inspectoras no pueden verse perjudicado por el hecho de que el desempeño del trabajo se haga en un domicilio particular, por lo que será necesario agilizar el procedimiento que permita el acceso al lugar de trabajo, regulándose de una forma más precisa la intervención del trabajador en el expediente administrativo.

5) Finalmente, para lograr una efectiva política de prevención en los supuestos de los domicilios particulares del trabajador, debería preverse una regulación específica con un sistema de corresponsabilidad del trabajador con el empresario, en virtud del cual aquél pudiera llegar a responder de infracciones en esta materia cuando con su conducta impidiera la adopción de las medidas necesarias y permitiéndole, en todo caso, participar en cualquier procedimiento sancionador que se siga en esta materia. Este tipo de participación debería consistir:

- En la necesaria presencia del trabajador o su representante, en cualquier inspección que se efectúe en su domicilio.
- En la audiencia al interesado, formulando, en su caso, alegaciones al acta de inspección dentro de los quince primeros días.
- En la notificación de cualquier resolución que se dicte en el seno del procedimiento, permitiéndole el acceso a los recursos ordinarios cuando resulte imputado o sancionado.

Respecto a la salud y seguridad del teletrabajador, el Acuerdo Marco traza dos obligaciones empresariales genéricas: adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y seguridad profesional del trabajador, e informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de prevención de riesgos profesionales.

De esta forma, el Acuerdo Marco omite toda mención a los riesgos laborales específicos del teletrabajo (exposición a ondas electromagnéticas, particularidades del lugar de trabajo – ventilación, iluminación o ruido-, trastornos musculoesqueléticos, etc.). De hecho, el Acuerdo Marco tan solo aborda someramente dos cuestiones de lo que pudiéramos llamar riesgos específicos: el uso de las pantallas de visualización y la obligación de evitar los riesgos ligados al aislamiento del teletrabajador (obligación empresarial de ofrecer a los trabajadores la oportunidad de reunirse con sus colegas de forma regular y de facilitarles el acceso a la información de la compañía), resultando por lo tanto de aplicación la normativa genérica nacional y europea sobre el tema, cuando proceda. Previsiones claramente insuficientes, que deben complementarse con lo que puedan

establecer al respecto los convenios colectivos a nivel nacional de los diversos países europeos, además de la legislación interna de cada país.

En referencia a la organización del trabajo, el Acuerdo Marco atribuye, en principio, plena libertad al trabajador para organizarse su jornada laboral. Reconoce la flexibilidad temporal típica de esta forma de organización de trabajo y responde a las perspectivas de los trabajadores en cuanto que permite una mayor disponibilidad del tiempo libre, otorgando al individuo, como regla general y salvo pacto en contrario, la oportunidad de administrar el tiempo del modo más beneficioso para él, tanto desde el punto de vista de la productividad como de la armonización de la vida personal y familiar.

El teletrabajo en la bibliografía médica

Revisión

En relación con el teletrabajo, los estudios científicos encontrados en las bases de datos médicas (PUBMED) son escasos y centrados en los últimos cinco años, siendo los temas preferentes las opciones adaptativas del teletrabajo para personas con limitaciones por discapacidad o para trabajadores mayores. Se destacan entre los riesgos los psicosociales y ergonómicos y la difícil compatibilidad en la separación trabajo-vida personal.

Descriptor de búsqueda	TOTAL	ÚLTIMOS 10 AÑOS	ÚLTIMOS 5 AÑOS
Telework	35	17	11
Teleworkers	15	7	7
Teleworking	22	8	3
Telework and disability	6	3	3
Telework and occupational health	1		
Telework and occupational medicine	1		
Telework and occupational risk factor	3	3	2

Comentarios de algunas de las publicaciones más relevantes

La bibliografía médica es escasa en lo que hace referencia al teletrabajo y sus riesgos en la salud de los trabajadores, así como en el abordaje preventivo.

El teletrabajo se ha convertido en una forma de organización del trabajo cada vez más popular y ha despertado un gran interés por parte de académicos y profesionales. Con los recientes avances en la tecnología, que permiten conexiones móviles a precios asequibles, trabajar fuera de la oficina como teletrabajador está cada vez más disponible para muchos trabajadores de todo el mundo.

Desde que el término teletrabajo se acuñó por primera vez en la década de 1970,

los académicos y profesionales han debatido sobre los méritos de trabajar fuera de la oficina, ya que representa un cambio fundamental en la forma en que las organizaciones históricamente han hecho negocios. Para comprender mejor las implicaciones del teletrabajo han sido varias las definiciones y conceptualizaciones del teletrabajo y los diversos campos en los que se han llevado a cabo las investigaciones al respecto, lo que abre un amplio panorama de estudio hacia recomendaciones para la investigación y la práctica del teletrabajo que tienen como objetivo prioritario mejorar la calidad de los datos en teletrabajo e identificar las áreas que necesitan mayor desarrollo¹⁷.

Entre los temas que se recogen en algunas publicaciones médicas se encuadran los relativos al control que el teletrabajador tiene sobre los requerimientos y exigencias laborales y sobre la compatibilidad con las demandas familiares, siendo las teorías al respecto no concluyentes e incluso divergentes.

El estudio de Duxbury L et al. en 2014¹⁸ utiliza la teoría de Karasek, según la cual se relaciona las demandas (horas de trabajo por semana, horas de cuidado de niños por semana) a la tensión laboral resultante (sobrecarga de roles de trabajo, sobrecarga de roles familiares), que será moderada por el número de horas/semana que el empleado pasa en su teletrabajo. Los hallazgos de este estudio respaldan la idea de que el control ofrecido por el teletrabajo está relacionado con aspectos como la ayuda a los empleados a satisfacer las demandas en el trabajo, pero no en el hogar.

Siguiendo esta misma línea, la revisión efectuada en 2014 por Higgins C et al¹⁹ se reafirma en la falta de conclusiones claras en este tema y en la eficacia del concepto de trabajo flexible para reducir el conflicto entre el trabajo en el domicilio y la familia, y, en sentido contrario, la interferencia de la familia en el desarrollo del trabajo en el domicilio. Y concluyen afirmando que la eliminación de los límites temporales y físicos que separan los dominios del trabajo y la familia da como resultado niveles más altos de interferencia trabajo-familia en ambas direcciones. Sugieren que los legisladores y profesionales interesados en mejorar el bienestar de los empleados podrían reducir el conflicto trabajo-familia y, por extensión, mejorar la salud mental de los teletrabajadores centrándose en el uso efectivo de los horarios tradicionales y de las horas de trabajo comprimidas, en lugar de implementar arreglos de horario flexible en el teletrabajo.

La literatura obrante sobre el impacto del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia ha sido equívoca, afirmando que el teletrabajo mejora el equilibrio trabajo-vida y reduce el conflicto, o, por el contrario, que aumenta el conflicto a medida que se asigna más tiempo y energía emocional a la familia.

El estudio realizado en 2006 por Golden TD et al²⁰ sugiere que el teletrabajo tiene un impacto diferencial en el conflicto trabajo-familia, de modo que cuanto más extensamente las personas trabajan de esta manera, menor es su conflicto trabajo-familia, pero mayor es el conflicto entre familia y trabajo. Además, se afirma que la autonomía laboral y la flexibilidad de programación moderan positivamente el impacto del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia, pero también que el tamaño del hogar modera negativamente el impacto del teletrabajo en el conflicto familia-trabajo.

La literatura insiste en que la prevalencia del teletrabajo y otras formas similares de trabajo móvil habilitadas por la tecnología digital está aumentando marcadamente, por lo que se impone actuar preventivamente en el apoyo social-organizacional y en el apoyo específico de factores concretos del teletrabajo que influyen en el bienestar del teletrabajador. Como se ha referido, los principales problemas que repercuten en el teletrabajo derivan del aislamiento social, que puede ser el resultado de un desajuste entre personas y entornos, con percepciones de tensión psicológica, insatisfacción en el trabajo y aislamiento social. Y que proporcionar el soporte necesario de la organización al teletrabajador es importante para mejorar el ajuste de la persona que trabaja en este medio a su entorno y, por lo tanto, garantizar los deseados resultados del teletrabajo²¹.

Uno de los aspectos más debatidos es el que abre opciones adaptativas a personas con discapacidades y limitaciones a través de esta forma de teletrabajo, ya que el uso de tecnologías de comunicación a distancia permite una mayor participación en el mercado laboral y ha sugerido como una estrategia de empleo prometedora para estas personas.

Las personas con discapacidad representan una población en crecimiento tanto en la Unión Europea como en los Estados Unidos. La capacidad de trabajar es un componente clave para lograr la independencia y la plena inclusión en la sociedad, y la empleabilidad se ve cada vez más como una variable de resultado importante para los estudios en salud y discapacidad. Sin embargo, las personas con discapacidades enfrentan desafíos considerables para volver al trabajo debido a la existencia de barreras relacionadas con el transporte, a los cambios laborales surgidos después de la discapacidad, la falta de servicios de apoyo en el lugar de trabajo y las barreras relacionadas. El teletrabajo o el trabajo a distancia pueden ayudar a mitigar estos obstáculos, a la vez que se amplían las opciones de empleo disponibles para las personas con discapacidades. La UE ha logrado avances sustanciales en materia de políticas para apoyar el teletrabajo, pero las personas con discapacidad solo han tenido un éxito limitado a largo plazo en las iniciativas de teletrabajo debido a la falta de servicios de apoyo al desempeño laboral. Estados Unidos tiene generalmente buenos servicios de apoyo, pero carece de infraestructura de políticas de teletrabajo. Sin duda un trabajo colaborativo entre los distintos países permitirá mejorar los puntos fuertes de cada país y complementarse mutuamente²².

La prevalencia del teletrabajo entre las personas con discapacidad no es tan grande como en la población en general, a pesar de los beneficios acomodaticios que supone. Linden M, Milchus K²³ investigan las relaciones entre las habilidades funcionales, la ubicación del trabajo y la naturaleza y uso del alojamiento en personas con discapacidades. Aquellos en trabajos de cuello blanco (white collar) y con tareas basadas en el conocimiento ofrecen el doble de posibilidades de teletrabajo que otros tipos (blue collar). Estos teletrabajadores cuentan con el doble de probabilidades de utilizar una programación flexible y la conclusión de este estudio sugiere que el mayor uso de la programación flexible, particularmente entre quienes ven el teletrabajo como una adaptación, implica como principal beneficio acomodativo reducir las barreras relacionadas con el dolor y la fatiga.

Hay muchos problemas relacionados con la seguridad en trabajadores discapacitados y uno de los mayores problemas es cómo estas personas pueden viajar a su lugar de trabajo de forma segura y una posible solución a este problema es usar un sistema de teletrabajo. Este sistema proporciona una mayor seguridad, y se puede aplicar a muchos otros aspectos de la vida: para el cuidado de personas mayores solitarias, cuidar niños pequeños en una familia con dos ingresos y trabajar o proporcionar tratamiento médico en áreas remotas y poco pobladas. En casos de trabajadores discapacitados que utilizan el teletrabajo se muestran beneficios de seguridad, financieros y ambientales²⁴.

Son varios los autores que se han pronunciado en este tema con estudios de investigación. Así, el estudio realizado por McNaughton D et al en 2014²⁵ establece como objetivo prioritario obtener una mejor comprensión de los beneficios y los impactos negativos del teletrabajo, junto con los apoyos y desafíos a las actividades de teletrabajo para las personas que utilizan comunicación aumentativa y alternativa. Los trabajadores que participaron en este estudio identificaron la eliminación del tiempo de viaje y los horarios de trabajo flexibles como puntos fuertes del teletrabajo, pero expresaron inquietudes con respecto a los sentimientos de aislamiento y a la dificultad para separar el hogar y el entorno laboral. Los participantes también enfatizaron el importante papel de los programas educativos en el apoyo para la adquisición de habilidades de alfabetización y autodefensa, y la necesidad de programas postsecundarios para apoyar la transición de la escuela al lugar de trabajo

Para el colectivo de personas con limitaciones por discapacidad, el teletrabajo ha supuesto una opción adaptativa viable ya desde la década de 1990, cuando las tecnologías de la información y la comunicación ya se habían desarrollado lo suficiente como para facilitar su adopción generalizada. Moon NW et al afirman en su trabajo de 2014²⁶ que el teletrabajo puede usarse como un estilo de organización laboral que se acomoda mejor a la discapacidad, pero las razones del empleo para el teletrabajo son más complejas, involucrando el equilibrio trabajo-vida, estrategias para el dolor y la fatiga no formalmente reconocidas como discapacidad, y conveniencia en viajes y transporte. La implementación del teletrabajo como un componente de las tareas en el lugar de trabajo es multifacético, involucrando adaptaciones no tecnológicas para realizar la reestructuración de la actividad laboral dejada incompleta por el teletrabajo. Queda por ello abierto el camino a posteriores investigaciones empíricas en esta área con la visión de aspectos adicionales sobre prácticas efectivas de teletrabajo para personas con discapacidades.

También los futuros estudios de retorno al trabajo y en estrategias de prevención de discapacidad en el lugar de trabajo deberían ser diseñados para reflejar los múltiples patrones de trabajo que existen actualmente en muchas poblaciones trabajadoras, y en particular, los arreglos de trabajo flexibles deberían explorarse con más detalle como un posible mecanismo para prevenir la discapacidad. Las leyes y políticas laborales deben ser desarrolladas para ajustarse a estas

Vemos pues que, en términos generales, si bien el teletrabajo supondría una forma prometedora de integrar aún más a las personas con discapacidad en el lugar de

trabajo y podría abrir mayores oportunidades para la contratación de personas con discapacidad, también puede imponer severas restricciones al tipo de trabajo, afectar al entorno y a las interacciones en el lugar de trabajo y en la acumulación de capital social para las personas con discapacidad. Ya en 2006 Baker PM et al²⁷ propusieron enfoques de políticas para la creación de un entorno de trabajo inclusivo para los teletrabajadores con discapacidad que pudiera minimizar, en la medida de lo posible, el aislamiento social que enfrentan los teletrabajadores con discapacidades al tiempo que maximizar su participación dentro de la comunidad laboral con tres líneas de actuación básicas: investigación, divulgación e intervenciones efectivas.

Algunos autores apoyan la idea de potenciar el horario flexible y el teletrabajo como apoyo y ayuda a las mujeres a mantener sus carreras después del parto. Trabajos de investigación realizados en el Reino Unido ponen de manifiesto que muchas mujeres reducen significativamente sus horas de trabajo o abandonan el mercado laboral por completo después del parto, e incluso que, por este motivo, pueden quedarse con su primer hijo. El teletrabajo, según estos autores, se considera una herramienta para el equilibrio trabajo-vida y para mejorar y mantener las capacidades de trabajo de las personas, lo que tendría importantes implicaciones para apoyar las carreras de las madres y mejorar la igualdad de género en el mercado laboral²⁸.

Otro de los colectivos que podría verse beneficiado por el teletrabajo es el de las personas mayores, tanto más si se considera el evidente envejecimiento de la población y, concomitantemente, de la fuerza de trabajo, con implicaciones importantes para los gobiernos, las empresas y los trabajadores. Los trabajadores mayores, como teletrabajadores a domicilio, podrían verse beneficiados y a su vez beneficiar a las organizaciones. Sin embargo, antes de que el teletrabajo pueda considerarse una opción de trabajo viable para muchos trabajadores mayores, hay una serie de cuestiones a considerar, incluida la capacidad de los trabajadores mayores para adaptarse a las demandas tecnológicas que suelen asociarse con los teletrabajos y las actitudes gerenciales sobre los trabajadores mayores en teletrabajo. La encuesta realizada por Sharit J et al²⁹ respecto a la empleabilidad de los trabajadores mayores como teletrabajadores sugiere que los gerentes menos experimentados serían más resistentes a la contratación de personas mayores como teletrabajadores, por lo que este sería un aspecto que considerar en el futuro para mejorar las perspectivas de empleo de los trabajadores mayores.

Se apunta también el teletrabajo como una opción de mejora en casos de pandemias o epidemias, tanto para evitar el contagio, como para reducir los periodos de ausencia por enfermedad en situaciones como la gripe estacional. Los empresarios que implementan políticas de teletrabajo pueden reducir la transmisión de enfermedades respiratorias de empleado a empleado, incluida la influenza estacional y pandémica³⁰.

Desde un punto de vista preventivo y considerando el número creciente de teletrabajadores que desarrollan su actividad en lugares de trabajo no tradicionales, los problemas de salud y seguridad son críticos. Si bien el teletrabajo ofrece alternativas atractivas a los lugares de trabajo tradicionales, no deja de tener

desafíos para empresarios y trabajadores, por lo que se propone un enfoque macroergonómico y un diseño del sistema de trabajo para los programas de teletrabajo que permita abordar estos nuevos desafíos. Este enfoque explica el impacto de los factores de riesgo organizativos, psicosociales y laborales en la salud y la seguridad del teletrabajador y lleva a plantear estrategias preventivas para proporcionar un entorno de trabajo libre de lesiones³¹. Es especialmente importante el diseño de estos entornos de oficina, así como la actividad preventiva ante la aparición de nuevos comportamientos de liderazgo con el objetivo de promover un trabajo seguro y saludable³². Sin embargo, esto se ve limitado en parte por los propios teletrabajadores y su negativa en la búsqueda de ayuda en la mejora de sus condiciones de trabajo, lo que supone una barrera en los mecanismos preventivos y de cuidado de su salud³³. Los estudios realizados apuntan la necesidad de formación en los aspectos ergonómicos a los teletrabajadores como fundamento de la actividad preventiva³⁴.

Pocos estudios incluyen valoraciones sobre la repercusión del teletrabajo en la salud de los trabajadores. Si bien la tecnología de la información ha creado una mayor flexibilidad y movilidad para estos empleados, la investigación sobre aspectos relacionados con el estrés o con los aspectos psicosociales en la salud es limitada. Lundberg U et al. observaron, en trabajo publicado en 2002, que, en los trabajadores de cuello blanco con desempeño de teletrabajo, las cifras de presión arterial eran más bajas cuando el trabajo se realizaba en el domicilio con respecto a cuando trabajaban en la empresa. Además, existían variaciones asociadas a las diferentes tareas laborales, era más prevalente en los hombres y se mantenía después del trabajo continuo y prolongado más allá de las horas normales de trabajo³⁵.

Aunque la literatura en este tema continúa suscitando inquietudes con respecto a las consecuencias adversas del aislamiento profesional, las investigaciones más recientes no han examinado su impacto en los resultados laborales, pero se afirma que el aislamiento profesional afecta negativamente el desempeño laboral y, contrariamente a las expectativas, reduce las intenciones de rotación. Su impacto se ve incrementado por la cantidad de tiempo empleado en el teletrabajo, mientras que las interacciones cara a cara y el acceso a la tecnología de mejora de la comunicación tienden a disminuirlo. Sobre la base de estos hallazgos, se ofrece un campo de investigación futura en torno al aislamiento profesional de los teletrabajadores dada la creciente popularidad de esta modalidad organizativa de trabajo³⁶.

En un mundo cada vez más digitalizado se plantean aspectos medioambientales de contaminación relacionada con las tecnologías de la información y la comunicación a través de la fabricación, operación y eliminación de dispositivos y equipos de red, pero que también cuentan con opciones que proporcionan formas de mitigar el uso de energía, por ejemplo, a través de edificios inteligentes y del teletrabajo. Este tipo de tecnologías influyen en el crecimiento económico y provocan cambios tecnológicos y sociales, tal y como afirma Williams E en su trabajo de 2011, la gestión de impactos directos es más compleja que la simple producción de dispositivos eficientes, con procesos de fabricación

energéticamente costosos, y en los que no es desdeñable la creciente proliferación de dispositivos que repercuten en costos y en contaminación medioambiental³⁷.

Trabajar desde casa le ofrece al empleado y a la organización muchos beneficios. La organización puede usar el teletrabajo para reclutar y retener empleados valiosos y también puede ahorrar dinero en el espacio de trabajo y aumentar la moral y la lealtad de unos empleados que disfrutan de la flexibilidad y la comodidad que ofrece el teletrabajo. Su aplicación es cada vez más frecuente como nueva forma organizativa en el mundo de los negocios en general y se puede adaptar a algunos trabajos en el campo de la salud. Algunos autores aconsejan la búsqueda en toda organización para ver qué trabajos se pueden realizar, ya sea parcial o completamente, en el hogar o en lugares alejados de las empresas y conectados tecnológicamente con ellas³⁸.

Conclusiones

El cumplimiento del mandato constitucional de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo presenta, en el caso concreto del teletrabajo, un déficit evidente que requiere de la adopción de medidas concretas.

Estas medidas pasan por potenciar las facultades de actuación de órganos administrativos, como la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, y el establecimiento de medidas legislativas que dispongan mecanismos obligatorios y de control del cumplimiento de las obligaciones preventivas, así como la elaboración de un catálogo de productos y procedimientos recomendados y limitados, cuyo control queda circunscrito al titular del hogar familiar en que se desarrolla el trabajo, y cuya omisión debe conllevar responsabilidad administrativa.

Se debe potenciar la realización de estudios sobre la siniestralidad laboral en los domicilios particulares. Del mismo modo que existen estadísticas sobre accidentes domésticos, tanto nacionales como comunitarias, en las que se registran lesiones sufridas en el hogar, en sus inmediaciones y en momentos de ocio (ejemplo de ello es el sistema DADO), se deberían sistematizar y recoger los accidentes sufridos por los trabajadores asalariados en el ámbito doméstico.

Es necesario adaptar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo a los casos de teletrabajo, ya que esta forma de trabajar implica ciertas atenciones especiales de vigilancia, tanto si se trata de teletrabajo en domicilio como de cualquiera de los otros tipos considerados en este epígrafe.

El teletrabajo desde el domicilio implica vigilancia de las condiciones en las que se lleva a cabo, ergonómicas y ambientales, y unas exigencias mínimas de las condiciones de seguridad y salud que deben quedar recogidas en los convenios colectivos de las empresas implicadas en su control y vigilancia preventiva.

Bibliografía y referencias

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, nº 269, de 10 de noviembre de 1995, p. 32590-32611.
2. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa 2018. Disponible en: [<http://www.ine.es/>].
3. Constitución española. Boletín Oficial del Estado, nº 311, de 29 de diciembre de 1978, p. 29313-424.
4. Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Directiva 89/391/CEE. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, p. 1-8.
5. Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981. Boletín Oficial del Estado, nº 270, de 11 de noviembre de 1985, p. 35477-79.
6. Instituto Nacional de Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; 2015. Disponible en: [<http://www.insht.es/>].
7. Comisión Europea. Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014 2020. Empleo, asuntos sociales e inclusión. Disponible en: [<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=es>].
8. Mercader Uguina JR. Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después. *Seguritecnia*. 2016;427:62-3.
9. 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. Boletín Oficial del Estado, nº 225, de 24 de octubre de 2015, p. 100224 - 308.
10. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), Sala de lo social, de 03 de febrero de 2016.
11. Mella Méndez, L. Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo. *Aranzadi Social*. 1998;5:641-66.
12. Leonés Salido JM. Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España. *Actualidad Jurídica Aranzadi* 2000;431:2.
13. Sellas i Benvingut R. El régimen jurídico del Teletrabajo en España. Pamplona: Aranzadi; 2001.
14. Romero Ródenas, MJ. (2005). El estrés laboral como factor desencadenante

- de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al acuerdo europeo sobre el estrés laboral. *Justicia Laboral*, 22, 13-31.
15. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 3 de febrero de 2016.
 16. Moreno Cáliz S, Martín Albà S. Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares. *Aranzadi Social*. 2004;5: 973-1014.
 17. Allen TD, Golden TD, Shockley KM. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychol Sci Public Interest*. 2015;16(2):40-68.
 18. Duxbury L, Halinski M. When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work*. 2014;48(1):91-103.
 19. Higgins C, Duxbury L, Julien M. The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work*. 2014;48(1):69-81.
 20. Golden TD, Veiga JF, Simsek Z. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: is there no place like home? *J Appl Psychol*. 2006;91(6):1340-50.
 21. Bentley TA, Teo ST, McLeod L, Tan F, Bosua R, Gloet M. The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach. *Appl Ergon*. 2016;52:207-15.
 22. Schopp LH. Telework for persons with disabilities in the E.U. and the U.S.A: what can we learn from each other? *Stud Health Technol Inform*. 2004;106:47-51.
 23. Linden M, Milchus K. Teleworkers with disabilities: characteristics and accommodation use. *Work*. 2014;47(4):473-83.
 24. Nishina M. Applications of teleworking based on a study of disabled workers. *Ind Health*. 2010;48(3):292-5.
 25. McNaughton D, Rackensperger T, Dorn D, Wilson N. Home is at work and work is at home: telework and individuals who use augmentative and alternative communication. *Work*. 2014;48(1):117-26.
 26. Moon NW, Linden MA, Bricout JC, Baker PM. Telework rationale and implementation for people with disabilities: considerations for employer policymaking. *Work*. 2014;48(1):105-15.
 27. Baker PM, Moon NW, Ward AC. Virtual exclusion and telework: barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy. *Work*. 2006;27(4):421-30.
 28. Chung H, van der Horst M. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Hum Relat*. 2018 Jan;71(1):47-72.

29. Sharit J, Czaja SJ, Hernandez MA, Nair SN. The Employability of Older Workers as Teleworkers: An Appraisal of Issues and an Empirical Study. *Hum Factors Ergon Manuf.* 2009;19(5):457-77.
30. Rousculp MD, Johnston SS, Palmer LA, Chu BC, Mahadevia PJ, Nichol KL. Attending work while sick: implication of flexible sick leave policies. *J Occup Environ Med.* 2010;52(10):1009-13.
31. Robertson MM, Schleifer LM, Huang YH. Examining the macroergonomics and safety factors among teleworkers: development of a conceptual model. *Work.* 2012;41 Suppl 1:2611-5.
32. Robertson M, Vink P. Examining new ways of office work between the Netherlands and the USA. *Work.* 2012; 41 Suppl 1:5086-90.
33. Golden TD, Schoenleber AH. Toward a deeper understanding of the willingness to seek help: the case of teleworkers. *Work.* 2014;48(1):83-90.
34. Harrington SS, Walker BL. The effects of ergonomics training on the knowledge, attitudes, and practices of teleworkers. *J Safety Res.* 2004;35(1):13-22.
35. Lundberg U, Lindfors P. Psychophysiological reactions to telework in female and male white-collar workers. *J Occup Health Psychol.* 2002;7(4):354-64.
36. Golden TD, Veiga JF, Dino RN. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *J Appl Psychol.* 2008;93(6):1412-21.
37. Williams E. Environmental effects of information and communications technologies. *Nature.* 2011;479(7373):354-8.
38. Brownson K. The benefits of a work-at-home program. *Health Care Manag (Frederick).* 2004;23(2):141-4.