

+



---

## **Trabajo Fin de Máster**

---

# **Gestión de riesgos laborales en régimen de teletrabajo**

**Autor**

Mohammed Chiguer

**Directores**

Manuel González Labrada

2020-2021

# ÍNDICE

---

## Índice de abreviaturas

1. Introducción
2. Justificación y objetivos
  - 2.1 Justificación
  - 2.2 Objetivos generales
  - 2.3 objetivos específicos
3. Historia
4. la legislación de teletrabajo en España
5. Definición de teletrabajo
  - 5.1-Teletrabajo
  - 5.2-Trabajo a Distancia
- 6-La Diferencia entre teletrabajo y trabajo a Distancia
  - 6.1-Características de teletrabajo.
  - 6.2 Características de trabajo a distancia
- 7-Notas, características y elementos que pueden concurrir.
  - 7.1- Carácter voluntario.
  - 7.2- Carácter reversible.
- 8-Estos son algunos aspectos esenciales de la nueva regulación:
  - 8.1-Existen límites a la hora de aplicar la modalidad de teletrabajo?
  - 8.2- La empresa abonará los gastos que suponga teletrabajo
  - 8.3- acuerdo de teletrabajo
  - 8.4- Cómo debe presentarse el acuerdo de teletrabajo?
  - 8.5-¿Cómo puede el trabajador solicitar la modalidad de teletrabajo?
  - 8.6-¿Qué aspectos tiene que cumplir el acuerdo de teletrabajo?
  - 8.7 Cómo afecta la nueva ley a la empresa que tenía empleados teletrabajando antes de su aprobación?

8.8-¿Cuáles son los plazos para presentar el acuerdo de teletrabajo?

8.9¿A qué trabajadores afecta la Ley del Teletrabajo?

8.10-Igualdad de trato y no discriminación del trabajador a distancia

8.11- Modelo de Acuerdo de Teletrabajo

8.12- Trabajadores con acceso prioritario al teletrabajo o trabajo a distancia

9- Derechos de los trabajadores a distancia.

9.1- Derecho a la promoción profesional

9.2- Derecho a recibir los medios suficientes

9.3- Derecho a la compensación de gastos

9.4- Derecho a un horario flexible.

9.5- Derecho al registro horario

9.6- Derecho a la prevención de riesgos laborales

9.7- Derecho a la intimidad y protección de datos

9.8- Derechos colectivos

9.9- Nuevas sanciones e infracciones relacionadas con el teletrabajo.

10- Derecho a la desconexión digital.

11- Las ventajas y desventajas de teletrabajo

11.1-Las ventajas

- ✓ Facilita la reconciliación familiar:
- ✓ Mayor flexibilidad en el horario y aumento de la productividad.
- ✓ Aliado del medio ambiente

11.2- desventajas.

- la dificultad de Conciliación familiar.
- Sensación de aislamiento y dificultad para trabajador en equipo.
- Dificultad para desconectar del trabajo

11.3- La problemática de conciliación del trabajo y la familia

11.4--Más teletrabajo, menos tiempo libre: más de la mitad de los españoles tiene problemas de conciliación.

11.5- Problemas de conciliación

12- La prevención riesgos laborales en el teletrabajo.

12.1- riesgos generales especialmente en el entorno trabajo o espacio físico

12.2- Riesgos psicosociales.

- la sensación de aislamiento.
- La patología del tecnoestrés.
- Tecnofatiga.
- Tecnoadicción.

13-Otros efectos psicosociales de teletrabajo.

- ❖ Control y autonomía.
- ❖ Relaciones sociales.
- ❖ Consecuencias sociales y psicológicas.
- ❖ Desarrollo profesional.
- ❖ Regulación legal e institucional.

14-Reflexiones finales.

15-Dedidas preventivas frente a los riesgos laborales del teletrabajo en el domicilio particular.

- Separación del ámbito familiar del laboral:
- Flexibilidad horaria y organización del trabajo:
- Aislamiento:
- Ausencia de liderazgo:
- Sobrecarga laboral en relación con las TIC (Tecnoestrés):
- Pausas:
- Sobrecarga de trabajo.
- Ambigüedad de rol
- Tiempo de trabajo.
- Sedentarismo.

16- Anexo I. Cuestionario para el desarrollo del teletrabajo en el domicilio en situaciones temporales y extraordinarias

17-Conclusión

18- bibliografía/Referencias

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

---

<b>Abreviaturas</b>	<b>significado</b>
- BOE;	Boletín Oficial del Estado.
- CE;	Constitución Española.
- ONTSI	. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad
- ET;	Estatuto de los Trabajadores.
- INE;	Instituto Nacional de Estadística.
- LGSS;	Ley General de la Seguridad Social.
- OIT	Organización Internacional del Trabajo.
- RD;	Real Decreto.
-Hays	Hebersham Aboriginal Youth Service
- SAN;	Sentencia de la Audiencia Nacional.
- STSJ;	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
- TIC;	Tecnologías de la información y la comunicación.
- UE;	Unión Europea.
LOPDGDD.	la Ley Básica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales regula el derecho a la desconexión digital
INE	Instituto Nacional de Estadística (INE).
PDA	Asistente Digital Personal
S.A.U	La Sociedad Anónima Unipersonal (S.A.U.)
LPRL	La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público.
LISOS	la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## **1. INTRODUCCIÓN**

---

Este trabajo analiza en profundidad la composición jurídica del teletrabajo a distancia por cuenta ajena, que anteriormente se denominaba teletrabajo en la legislación española.

Conocer todos los aspectos y normas que lo han regulado a lo largo de su historia y analizar los cambios sufridos, utilizando como referencias clave la Reforma Laboral de 2012, las disposiciones del Convenio Marco Europeo de Trabajo a Distancia para el Año 2002 y el Avance de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para identificar todos los aspectos que afectan a los empresarios y trabajadores y su rol en esta relación laboral.

También haremos un estudio jurídico sobre su aplicación real en las relaciones laborales en España y cómo este estudio, ante las raras normativas aportadas por el estado, intenta complementar o corregir las deficiencias existentes.

## **2. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS**

---

### **2.1 Justificación**

Este proyecto tiene como objetivo aplicar los contenidos aprendidos en el Máster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Pública de Zaragoza. Y conocer el ámbito jurídico de prevención y legislación. Por otro lado, ayudará a los agentes responsables de la prevención de riesgos laborales y a todos los implicados a conseguir una mejor integración de la prevención en la empresa

### **2.2 Objetivos generales.**

- Sensibilizar y formar a los emprendedores y particulares en el proceso de constitución de muchas empresas de las opciones a su alcance en materia de riesgos laborales y cómo prevenirlos.
- Familiarización con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, como normativa que define el marco legal en el que deben enmarcarse las restantes normas mínimas, y el resto de las distintas normativas y legislaciones que tratan el tema de la prevención.
- Definir y relacionar los conceptos básicos de la prevención de riesgos laborales que se han adquirido durante el desarrollo del máster de prevención de riesgos laborales y la elaboración del presente proyecto. Esto ayudará a comprender mejor el tema que se está tratando
- La intención de todo esto, al final del trabajo, es aportar, ayudar y brindar información útil a los interesados en implementar la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.

### **2.3 Objetivos específicos**

- saber Ley 31/1995, de 8 de noviembre. De Prevención de Riesgos Laborales
- tener conocimiento el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.
- enterarse las diferentes modalidades de organización preventiva disponibles a cada situación

- Poner en conocimiento las partes y estructura de un plan de prevención.
- Concretar toda la información adquirida en un caso de empresa concreto.
- descubrir de forma general la forma de actuar de la empresa para la integración de la prevención en la empresa

### 3. *HISTORIA*

---

En medio de la crisis del petróleo, los primeros activos del trabajo remoto aparecieron en la década de 1970 en Estados Unidos. Una de las principales preocupaciones fue el suministro de combustible, especialmente en lo que respecta al transporte. En este contexto, los estudios comienzan a concluir que, si uno de cada siete estadounidenses no usara el transporte para ir al trabajo, no habría necesidad de importar petróleo. La solución fue llevar el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones, evitando así la necesidad de desplazamientos de los trabajadores.<sup>1</sup>

En 1973, el término se originó dentro de un grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de Carolina del Sur, dirigido por el físico Jack Niels, conocido como el "padre del trabajo remoto". El equipo de Niels estudió la aplicación de tecnologías informáticas para hacer que las empresas sean rentables al reducir el desplazamiento de trabajadores a sus puestos de trabajo y cambiarlos al transmitir la información necesaria para realizar tareas en el hogar. En resumen, "Lleve el trabajo al trabajador en lugar del trabajador a la profesión". De esta manera, fue posible ahorrar tiempo y combustible, al mismo tiempo que se ayuda al medio ambiente.<sup>2</sup>

Niels habló sobre "trabajo remoto", Como alternativa a los problemas de obstrucción del tráfico en las horas pico. Esta propuesta ha tenido éxito en California, donde se han aprobado leyes que obligan a las empresas a implementar programas de trabajo remoto. Reducir el tráfico y evitar la contaminación

El éxito de este nuevo tipo de negocio en toda la sociedad norteamericana redujo los costos fijos, abrió las puertas a mayores ganancias y permitió menores precios de los productos, haciendo así a las empresas más competitivas. Poco a poco, Este nuevo fenómeno se ha extendido en el mundo más allá de cualquier frontera, especialmente en las cadenas globales de producción de bienes y prestación de servicios.<sup>3</sup>

1

---

1-cañadas Sánchez, f,j teletrabajo:revesion teórica y análisis ..cit ,p 26

2-Niles, j, físico y antiguo investigador de la nasa

3-UCHACOVA, T,"EL TELETRABAJO EN EL DERECHO DE LA OIT REVISTA DE INFORMACION LABORAL NUM 9/2015

Pero los estados europeos no comenzaron a considerar el teletrabajo en sus leyes laborales hasta el siglo XXI. En 2002, surgió el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo <sup>4</sup>, que es un punto de partida general para la negociación colectiva, aunque anteriormente algunas iniciativas ya estaban en vigor en muchos Estados miembros a nivel sectorial, cuyo contenido fue llevado a España a través del Acuerdo de Colectivo Federal de 2003.

#### **4-la legislación de teletrabajo en España**

España no empezaba a pensar en la ley del teletrabajo hasta mucho más tarde. Estamos hablando del primer anteproyecto de ley para regular el teletrabajo en 2010, pero fue rechazado, tuvimos que esperar hasta el 2012 para la reforma laboral, que incluía la modificación del artículo 13 de la Ley del Trabajo. Y después de esta modificación. (ley 2012). Hubo que esperar hasta 2019 para encontrar la enmienda legislativa que permitiera al trabajador solicitar un ajuste de la jornada laboral (horarios flexibles), La segunda modificación es mucho más contemporánea y por primera vez también la posibilidad de adecuar la forma en que se proporciona este trabajo (teletrabajo ). El resultado del diálogo social Se ha alcanzado la emisión del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre sobre teletrabajo que constituirá la norma que regulará el trabajo a distancia en España a partir del 13 de octubre, fecha de su entrada en vigor que ha sido sacudida por el Covid -19 pandemia. Ahora tenemos un convenio en el marco del servicio público que trabaja para normalizar el trabajo a distancia en este campo. Más que una novedad legislativa, estamos hablando de la aprobación como Ley formal del Congreso del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Dicho lo cual, visto que por fin tenemos una “Ley de trabajo a distancia”, resulta conveniente en este momento analizar la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTAD). Una Ley que se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañándose de un anexo

#### **5-Definición de teletrabajo:**

El teletrabajo y el trabajo a distancia son dos conceptos que pueden parecerse similares,

---

<sup>24</sup> -El apartado 2º de Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo.



pero si los analizamos en profundidad, encontraremos diferencia clara y diferencias significativas. Además, tras la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia, se han regulado formalmente los conceptos, de forma que, desde entonces, se pueden aclarar claramente sus principales características.

### **5.1-Teletrabajo.**

No existe un concepto legal universal de trabajo a distancia, y todas las deferentes definiciones que se han presentado no son uniformes. Aunque ingenieros, técnicos, economistas, juristas y sociólogos han realizado grandes esfuerzos para buscar una definición que incluya todos los aspectos de este nuevo fenómeno, ninguno de ellos ha sido universalmente aceptado.

el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 establece la definición en el apartado 2º de la siguiente manera:” El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”<sup>4</sup>

El Libro Blanco del Teletrabajo en España define el Teletrabajo como “una nueva modalidad de trabajo de carácter no presencial, basado en una orientación a la consecución de resultados y apoyado, en la mayoría de ocasiones, en las tecnologías de la información y comunicación, que posibilita a los empleados que puedan realizar parte, o incluso toda su jornada, desde su domicilio particular u otros emplazamientos, pudiendo llegar a una completa deslocalización, tanto espacial como en algunos casos temporal, en la prestación de servicios profesionales”.(...) <sup>5</sup>

**5.2 -Trabajo a Distancia)** «trabajo a distancia»: 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. (..) <sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> 5-libro Blanco del teletrabajo en España, informe elaborado entre mayo de 2011y julio2012.

<sup>6</sup> -El Artículo 2 de la ley de 10/2021

«Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.”<sup>7</sup>

## **6-La diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia Y trabajo presencial**

### **6-1 Características Teletrabajo**

Para considerarse como teletrabajo el empleador debe:

- realizar sus labores fuera del lugar de trabajo al menos durante el 30%de su jornada laboral.
- estar siempre en contacto con la empresa conectado a ella, siendo sus actividades monitoreadas y controladas para garantizar que el trabajo se está desarrollando igual que si se Encontrara en la oficina.
- facilitar las herramientas o software de teletrabajo. Por parte de la empresa
- La empresa deberá correr con ciertos gastos derivados de este desarrollo de la actividad. (Art 12)<sup>8</sup>
- ser responsable del uso y conservación de los equipos informáticos que proporciona la empresa.

### **6-2-Características de Trabajo a distancia**

- El trabajador es quien elige el lugar de trabajo, generalmente en casa o en un lugar designado para realizar la actividad mencionada.<sup>6</sup>
- El empleador realice su actividad laboral sin vigilancia del empresario.

La empresa puede hacerse cargo del equipo de trabajo, pero si es propiedad del trabajador. Estos gastos se consideran en el cobro de sus servicios.

con relación a derechos y deberes del trabajador, normalmente se trata de autónomos o freelances con su propio régimen

El trabajador a distancia puede ejecutarse de forma permanente o temporal, continua o discontinua sin límites de tiempo.

-Según la doctrina judicial, las características del teletrabajo con respecto al trabajo a domicilio serían las siguientes:

Por lo general, el trabajador realiza su trabajo en su casa. fuera de la empresa.

Desde otro punto de vista, esto conlleva la modificación de la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, tanto en los aspectos

físicos como en los materiales. También sería necesaria la utilización de nuevas herramientas de trabajo como videoconferencia, aplicaciones, etc.

Y, por supuesto, es necesaria una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador u oficinas remotas

## **7- Notas características y elementos que deben concurrir.**

Los cambios técnico-organizativos no afectan al contenido o naturaleza del poder de dirección, ni tampoco suponen la aparición de unas características distintas a las propias de una relación laboral no virtual, sino que en realidad sólo afectan al modo de relaciones laborales en el lugar de trabajo.<sup>9</sup>

### **7-1 Carácter voluntario**

El punto 3 del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) establece que el teletrabajo es un compromiso no obligatorio entre la empresa y el trabajador, y que pasar al teletrabajo solo cambia la forma en que se implementa el servicio. sin afectar el estado funcional del trabajador.<sup>10</sup>

El trabajo remoto debe abordarse en la descripción inicial del trabajo o incorporarse voluntariamente más adelante. En todo caso, la empresa está obligada a facilitar al trabajador información escrita sobre las condiciones del puesto de trabajo, incluidas las particularidades del puesto.<sup>11</sup>

### **7.2 Carácter reversible**

En el caso de que la prestación de servicios de teletrabajo no se mencione como parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasarse al teletrabajo será reversible, ya sea a solicitud del trabajador o del empleador. Esta modificación puede ser expresada por convenio individual o colectivo

Como consecuencia, la negativa del empleado a trabajar de forma remota no es en sí misma una razón para terminar la relación laboral.<sup>12</sup>

Durante el contrato de trabajo a distancia, se determinan los motivos y plazos para este trabajo, y cada parte tiene derecho a solicitar la terminación del trabajo de esta manera. ■

---

<sup>4</sup> 9 SIERRA BENÍTEZ, E.M., "Teletrabajo Uberización y robotización del trabajo...", cit.

<sup>10</sup>-el punto 3 del Marco Europeo de teletrabajo

<sup>11</sup>- Sección 1.ª Artículo 5- Voluntariedad del trabajo a distancia

### **8.3 Gastos en equipamiento**

El artículo 7 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo obliga a definir claramente todos los aspectos relacionados con el equipo de trabajo, la responsabilidad y los costos antes de comenzar el teletrabajo y mencionar explícitamente a la persona responsable de asumir el costo de cada uno de los gastos incurridos antes de comenzar el servicio.<sup>14</sup>

Es responsabilidad del empleador facilitar, instalar y mantener los equipos y artículos de comunicaciones y cualquier otro desembolso inicial que pueda ser necesario. Por su parte, el trabajador deberá mantener el equipo que le fue entregado y el empresario deberá repararlo, comprar el equipo dañado y compensar los daños que pudieran resultar de la pérdida de datos utilizados por el trabajador remoto.<sup>13</sup>.

### **8-Estos son algunos aspectos esenciales de la nueva regulación:**

Continuación analizamos algunos aspectos esenciales de la nueva regulación, la ley 10/2021 de trabajo a distancia:

#### **8-1-Existen límites a la hora de aplicar la modalidad de teletrabajo?**

El artículo 3 de la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, de 9 de julio, establece que todos los trabajadores menores de 18 años, que tengan un contrato de prácticas y un contrato de formación, que anteriormente estaban excluidos de este método, trabajan de forma remota. Si al menos el 50% de la jornada laboral es presencial.<sup>15</sup>

---

<sup>5</sup> 12-thabault Aranda ,j,el teletrabajo..cita..pagas 33 a39.

13-Sellas i benvingut ,r,el régimen jurídico del teletrabajo en España

14-el Artículo 7 .del Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo

15-artículo 3 de la ley 10/2021

## **8.2--La empresa abonará los gastos que suponga teletrabajo**

Según el artículo 12, de la Ley 10/2021 de 9 de julio la empresa debe asumir o reembolsar los gastos del trabajo a distancia y tiene derecho a que se le proporcione los medios para trabajar de forma remota, así como a atender las dificultades técnicas.<sup>16</sup>

Es posible que el teletrabajo no signifique que el trabajador asuma los costos de las herramientas que necesitará para la actividad laboral. Los mecanismos para compensar estos gastos se pueden establecer en un convenio colectivo.

A los trabajadores que ya estuviesen teletrabajando antes de la norma se les aplicará igualmente, pero esto no implicará ninguna compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que estuviesen disfrutando.

Las empresas que también tengan a su plantilla teletrabajando de forma excepcional por motivos relacionados con el Covid-19 también estarán obligadas a facilitar las herramientas y consumibles necesarios para que los trabajadores desarrollen su actividad. Más abajo podrás ver más detalles sobre la forma de actuar si es el caso de tu empresa.

## **8.3-acuerdo de teletrabajo**

La nueva ley de teletrabajo ha obligado a la empresa responsable a firmar un acuerdo con todos los trabajadores que opten por realizar su jornada laboral en modalidad de teletrabajo.<sup>17</sup>

También se menciona que aquellas empresas que han optado por trabajar de forma remota como precaución ante la crisis de salud provocada por el virus Corona no están obligadas a cumplir con todos los requisitos de la ley. No obstante, todas las empresas deben hacerse cargo de los costes del trabajo a distancia para sus empleados, así como de los materiales adecuados para su implementación, y para ello también deben contar con un acuerdo que documente el cumplimiento de estas condiciones para el desarrollo del trabajo a distancia.

## **8.4-¿Cómo debe presentarse el acuerdo de teletrabajo?**

El convenio debe ser escrito entre el trabajador remoto y la empresa; también puede incorporarse al contrato o implementarse posteriormente. Si hay cambios en las condiciones de trabajo, al cambiar a este método, estos deben reflejarse en el acuerdo, pero los trabajadores remotos deben tener los mismos derechos que quienes realizan la actividad laboral de manera presencial.<sup>18</sup>

---

<sup>6</sup> 16-sección 2.ª Artículo 12. Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

<sup>17</sup>-Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia Artículo 6.

<sup>18</sup>-Artículo 6.1 de la ley 10/2021

La importancia de tener en cuenta que debe haber un acuerdo antes de que un trabajador pueda comenzar a trabajar de forma remota, a menos que la empresa, como se mencionó anteriormente, esté trabajando de manera remota antes de que se apruebe la ley.

Hasta 6.250 euros, y considerándose un delito grave el caso de que no se haya formalizado un acuerdo entre la empresa y el trabajador en base a lo previsto en la nueva ley de teletrabajo.

### **8.5- ¿Cómo puede el trabajador solicitar la modalidad de teletrabajo?**

El contrato de trabajo a distancia debe formalizarse por escrito presentando la solicitud directamente al empleador o al jefe de departamento. La solicitud se puede presentar oralmente<sup>19</sup>

El empleador tiene derecho a rechazar y no aprobar la solicitud del trabajador para trabajar de forma remota, por lo que es importante que la solicitud sea bien discutida y contenga fuertes razones para explicar cómo afecta el desarrollo profesional del trabajador.

### **8.6- ¿Qué aspectos tiene que cumplir el acuerdo de teletrabajo?**

Todas las condiciones y detalles involucrados en el método de trabajo a distancia deben abordarse por escrito, y para ello la nueva ley de trabajo a distancia establece algunos puntos clave:

- Un inventario de todos los medios, equipos y herramientas requeridos para el teletrabajo concertado también será necesario determinar la vida útil o el período máximo para su renovación.<sup>20</sup>
- Determinar todos los gastos en los que puede incurrir el trabajador remoto y cómo lo compensará la empresa.<sup>21</sup>
- Determine la ubicación que el trabajador ha elegido para trabajar de forma remota con las horas de trabajo y las reglas de disponibilidad. <sup>22</sup>
- Distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia<sup>23</sup>
- Se debe indicar la fecha de vigencia del contrato y los períodos de aviso para el regreso a la presencia laboral. Controles, como software de trabajo remoto, aplicaciones de control de tiempo, sistemas de medición u otras herramientas informáticas necesarias para administrar la actividad laboral de un trabajador de forma remota.<sup>24</sup>

---

<sup>7</sup> 20-Artículo 7.a. de la ley de 10/2021

<sup>21</sup>-Artículo 7.b. de la ley de 10/2021

<sup>22</sup>- Artículo 7.f. de la ley de 10/2021

<sup>23</sup>- Artículo 7.d. de la ley de 10/2021

<sup>24</sup>- Artículo 7.g. de la ley de 10/2021

<sup>19</sup>-El artículo Artículo 6.1. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

- El tiempo que durará el acuerdo y los períodos de preaviso para volver a la presencia laboral. Todas las instrucciones sobre la protección de datos y de seguridad de la información empresarial.<sup>25</sup>
- Determinar los procedimientos a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el trabajo a distancia.<sup>26</sup>
- Condiciones para la posibilidad de trabajar de forma remota o si la empresa decide acordar un período de prueba.
- Se deben eliminar los datos que afecten a la privacidad personal del trabajador. Está contenido en la copia del contrato de trabajo a distancia que recibirá la agencia legal.

### **8.7-¿Cómo afecta la nueva ley a la empresa que tenía empleados teletrabajando antes de su aprobación?**

En el caso de que la empresa cuente con trabajadores con contrato para prestar servicios a distancia, antes de que se apruebe la ley, ésta entrará en vigor cuando el contrato pierda su vigencia.

Pero si la empresa no cuenta con el mencionado convenio, la nueva ley deberá aplicarse a partir del 23 de septiembre de 2021, salvo que se acuerde un plazo de aplicación mayor entre las partes negociadoras. El plazo máximo posible es de 3 años.

### **8.8-¿Cuáles son los plazos para presentar el acuerdo de teletrabajo?**

La nueva ley requiere que la empresa firme un acuerdo de teletrabajo antes de que el trabajador comience a trabajar de forma remota. Si el trabajador ya trabaja desde casa, se debe concluir y firmar un nuevo convenio 3 meses antes de la entrada en vigor de la nueva ley de trabajo a distancia.

Además, se deberá entregar copia del convenio a los representantes de los trabajadores en el plazo de 10 días y la empresa deberá obtener prueba de que el convenio ha sido entregado a los representantes para eventualmente entregar a la SEPE copia de la prueba mencionada anteriormente, junto con una copia del contrato de teletrabajo.<sup>27</sup>

3 meses desde el día de la aprobación de la nueva ley. Es el plazo especificado para la implementación del contrato de trabajo a distancia.

Todas las empresas que tengan que adaptar sus convenios activos, que no se deriven de convenios colectivos, tendrán 3 meses para hacerlo. ■

### **8.9-¿A qué trabajadores afecta la Ley del Teletrabajo?**

<sup>8</sup> 25- Artículo 7.i. de la ley de 10/2021.

<sup>26</sup>-- Artículo 7.j. de la ley de 10/2021.

<sup>27</sup>-Artículo.6.2 . de la ley de 10/2021

La nueva Ley de Teletrabajo se aplica a los trabajadores en Régimen General.

Para que sea considerado trabajo a distancia o teletrabajo al menos un 30% de la jornada deberá realizarse en esta modalidad, dentro del periodo de referencia de 3 meses o el porcentaje equivalente, en función de la duración del contrato <sup>28</sup>

### **8.10-Igualdad de trato y no discriminación del trabajador a distancia**

Las personas que trabajen a distancia deberán tener los mismos derechos, condiciones laborales, retribución, promoción, conciliación, que el personal que acude al centro de trabajo, excepto si son inherentes a la actividad presencial.<sup>29</sup>

No se podrán modificar las condiciones pactadas, especialmente en lo relativo a la jornada y salario. En los complementos salariales se tendrán en cuenta los factores del trabajo a distancia para que estas personas no se vean penalizadas.

Se tendrán que aplicar medidas para evitar el acoso sexual o por otras causas discriminatorias y acoso laboral.

### **8.11-Modelo de Acuerdo de Teletrabajo**

¿Cuándo se tiene que firmar un acuerdo de teletrabajo adaptado a la Ley 10/2021?

El plazo fijo para empresas que ya tenían trabajadores en modalidad de trabajo a distancia antes de 1 octubre de 2020 es un plazo de 3 meses para adecuar el contenido de su contrato.

En el caso de que las condiciones del trabajo a distancia estén reguladas por un convenio colectivo, se deberá firmar un nuevo convenio cuando el convenio pierda su vigencia.<sup>30</sup>

En el caso de que el acuerdo no prevea un período de tiempo, un año es el período especificado, o un máximo de 3 para la aplicación de la nueva ley, a menos que las partes firmantes acuerden un período más largo.<sup>30</sup>

En el caso de que decida implementar el trabajo a distancia en su empresa, deberá firmar un convenio elaborado de conformidad con la Ley 10/2021

¿Las empresas que teletrabajan por el Covid-19 deben firmar un acuerdo de teletrabajo?

En los términos del artículo 5 de la Ley RD 8/2020, las empresas que hayan implantado el trabajo a distancia de forma excepcional estarán exentas de la obligación de firmar convenio de teletrabajo hasta el 9 de agosto de 2021 █

---

<sup>9</sup> 28-artículo 1 de la ley de 10/2021. Ámbito de aplicación.

29- Artículo 4.1, Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

30- Disposición transitoria primera. 1 -Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de esta Ley.



o mientras existan restricciones en su comunidad autónoma. debido a la pandemia.<sup>31</sup>

El límite máximo para firmar un contrato de trabajo remoto. Según RD Ley 15/2020 es 9 de agosto si no hay restricciones y seguirás trabajando de forma remota.

Obligación de realizar la evaluación de riesgos laborales según se cumpla, mediante la autoevaluación voluntaria de los trabajadores siempre que se implemente el trabajo a distancia para “Covid”

Se deberán cumplir las obligaciones de prevención de riesgos laborales estipuladas en la nueva Ley. En caso de formalización del contrato de teletrabajo será necesario<sup>32</sup>

En cualquier caso, la empresa estará obligada a proporcionar a los trabajadores los materiales necesarios para la realización del trabajo a distancia.<sup>10</sup>

La forma de compensación puede determinarse en negociación colectiva, si estos gastos aún no han sido compensados.

### **8.12-Trabajadores con acceso prioritario al teletrabajo o trabajo a distancia**

Existe una categoría de trabajadores con acceso prioritario al trabajo a distancia, como son las personas que necesitan conciliar su carrera y su vida laboral (artículo 34.8 ET) ,(.. “para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.” la conciliación de la vida familiar y laboral.” ..)para ejercer el derecho a lactancia natural,” En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. “ víctimas de violencia de género y de terrorismo, siempre que sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por esa persona.

Habrán trabajadores que tendrán prioridad para el acceso al teletrabajo, como las personas que tengan necesidades de conciliar su vida profesional y laboral (artículo 34,8 ET) ,(.. “para hacer efectivo su derecho a<sup>33</sup>

la conciliación de la vida familiar y laboral.” ..)para ejercer el derecho a lactancia natural,” En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. “víctimas de violencia de género y de terrorismo, siempre que sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por esa persona.

Estas personas tendrán derecho a revertir esta modalidad y volver a su puesto cuando acaben esas circunstancias.

### **9-Derechos de los trabajadores a distancia**

---

<sup>10</sup>31-Artículo 5,de la ley RD,8/2020

<sup>32</sup>-Artículo 15.este método y volver a su estado cuando estas condiciones terminen.

<sup>33</sup>-Artículo .34,8 de estatuto de los trabajadores.

La nueva ley contiene un conjunto de derechos que deben garantizarse a los trabajadores remotos o en los procedimientos de trabajo remoto:

### **9.1-Derecho a la formación:**

En arte. 9. de la nueva ley se garantiza el acceso en igualdad de condiciones y la formación necesaria para el trabajo a distancia. No podrán sufrir daños en ninguna de sus condiciones de trabajo. : <sup>34</sup>

### **9.1-Derecho a la promoción profesional:**

La empresa debe informar a los trabajadores remotos por escrito de las oportunidades que existen, incluso si son presencia. <sup>35</sup> garantizar que las personas que trabajen a distancia disfruten los mismos

derechos a la promoción profesional que aquellos que prestan servicios presenciales, por lo que la empresa estará obligada a informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan (sea para puestos de desarrollo presencial o a distancia), conforme al (art. 10).

### **9.2-Derecho a recibir los medios suficientes:**

La ley obliga a la empresa a proporcionar a los teletrabajadores el equipo necesario de acuerdo con el inventario de teletrabajo del convenio.

"derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos".<sup>10</sup>

-garantizará la atención necesaria en el caso de dificultades técnicas

particularmente para el teletrabajo <sup>36</sup>. Es novedad, en la redacción de la Ley 10/2021, la protección de las personas trabajadoras con discapacidad, de modo que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales

"universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa". E l apartado se cierra con el derecho al abono y compensación de gastos:

### **9.3-Derecho a la compensación de gastos:**

La empresa está obligada por ley a compensar los gastos directos relacionados con equipos y medios relacionados con su actividad laboral. Los anexos específicos pueden incluirse en el convenio colectivo.

-Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos <sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> 34-Sección 1.ª Artículo 9.2 Derecho a la formación

35- Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.

36-Artículo 11. la ley de 10/2021.

"derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos".

-garantizará la atención necesaria en el caso de dificultades técnicas

particularmente para el teletrabajo— (art. 11). Es novedad, en la redacción de la Ley 10/2021, la protección de las personas trabajadoras con discapacidad, de modo que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales han de "universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa". El apartado se cierra con el derecho al abono y compensación de gastos:

#### **9.4-Derecho a un horario flexible:**

El trabajador tiene derecho a modificar el horario de trabajo, respetando la normativa de trabajo y descanso, de acuerdo con los límites estipulados en el contrato de trabajo a distancia firmado con la empresa. Es decir, solo se permitirá el horario flexible si se acuerda con la empresa, y no por defecto<sup>37</sup>

-De este modo, la presunción es favorable a la flexibilidad horaria en beneficio del teletrabajador, siendo un rasgo en principio consustancial al teletrabajo(art13)

#### **9.5-Derecho al registro horario:**

La nueva ley requiere que el sistema de registro horario marcado incluya el inicio y el final del día, las secciones de actividad, el tiempo de activación del equipo y el tiempo de preparación y entrega de las tareas. Sin comprometer los horarios flexibles. La nueva formulación autoriza a la empresa a tomar las medidas que estime oportunas de seguimiento y fiscalización para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones, siempre que sean medios que respeten su dignidad<sup>38</sup>

-se expresa que la obligación de registro horario debe reflejar fielmente la

jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y, deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada **(art. 14).**■

#### **9.6-Derecho a la prevención de riesgos laborales:**

La evaluación está obligada a tener en cuenta las características del trabajo, incluido el tiempo de disponibilidad, descansos y desconexiones. La empresa debe informarse de los riesgos para prevenirlos. Si hay una visita al lugar de protección, debe ser con el permiso del trabajador y se emitirá un informe escrito.<sup>39</sup>

---

<sup>12</sup> 37-Artículo13.la ley de 10/2021.

38.Artículo14.la ley de 10/202

39-Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales

Artículo 15

40-Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales

Artículo 17

### **9.7-Derecho a la intimidad y protección de datos:**

La empresa debe asegurarse de que el uso de medios remotos respeta los derechos del trabajador. Es posible que no requiera que el software se instale en el equipo propiedad del trabajador, ni que dichas computadoras se utilicen para trabajo remoto. En la negociación colectiva se pueden desarrollar estos aspectos.<sup>40</sup>

### **9.8-Derechos colectivos:**

Los teletrabajadores tienen derecho a comunicarse con los representantes de los trabajadores y las actividades que organizan. Así como derechos de carácter colectivo. La empresa debe proporcionar los medios necesarios. La Ley de Teletrabajo mantiene un período transitorio de 3 años para aplicar la norma a las relaciones laborales que ya están reguladas por un convenio colectivo o un convenio que no prevé un período de vigencia.<sup>41</sup>

En definitiva, se establece el principio de equiparación para el ejercicio de derechos colectivos y, a tal efecto, se establecen y especifican derechos relacionados con la comunicación, por medio de la implantación de mecanismos como el tablón virtual([art. 19](#))

### **9.9-Nuevas sanciones e infracciones relacionadas con el teletrabajo.**

La multa especificada es de 6.250 en el caso de que el contrato de trabajo no se haya formalizado por escrito o el contrato de teletrabajo se haya formalizado de acuerdo con los términos de la norma constituye un delito grave.<sup>42</sup>

Dependiendo de la gravedad de los hechos, las multas por no celebrar un contrato de teletrabajo de acuerdo con la normativa oscilarán entre los 751 y los 7.500 euros, a partir del 1 de octubre de 2021.<sup>43</sup>

### **10-. Derecho a la desconexión digital.**

El Artículo 18.1 de la ley 10/2021 confirmado con la Ley Orgánica 3/2018, el trabajador debe tener necesariamente el derecho al despido del servicio. Para proteger el ejercicio de otros derechos fundamentales, como sus derechos. Privacidad, conciliación familiar, salud y seguridad en el trabajo.<sup>44</sup>

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, emitida el 5 de diciembre, ha estipulado el derecho de los trabajadores que trabajan a distancia a cortar la comunicación digital fuera de su horario laboral.

---

<sup>13</sup> 39-Sección 4.ª Artículo 15. Derecho a la prevención de riesgos laborales.

<sup>40</sup>-Artículo 17, de la ley 10/2021.

<sup>41</sup>-Artículo .19, de la ley de 10/2021

<sup>42</sup>- Artículo 40.1.b Cuantía de las sanciones.

<sup>43</sup>- el artículo 40 de la LISOS.

<sup>44</sup>- El Artículo 18.1 de la ley 10/2021

<sup>45</sup>- el artículo A4. J bis (EBEP).

El artículo 88 de la Ley Básica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales regula el derecho a la desconexión digital; En la Décimo Tercera Sentencia Final de la Ley LOPD, que modifica el artículo 0-bis de E; y la decimocuarta sentencia firme de LOP AG que regula un nuevo principio, el artículo A4. J bis, del Reglamento de funcionarios Públicos (EBEP). <sup>45</sup>

“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar” (artículo 88.1 LOPDGDD).<sup>46</sup>

“Los trabajadores tienen derecho a (...) a la desconexión digital (...) los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales” (artículo 20 bis. ET).

Se considera El artículo 88 de la LOPDGDD una nueva herramienta para limitar los poderes del empleador y tiene como objetivo garantizar desvinculación digital fuera del horario laboral legal o tradicional, respetando los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su privacidad personal y familiar. Este derecho surge como resultado de una realidad social y laboral que "obliga" a los trabajadores a estar "permanentemente conectado", al tiempo que daña su salud física y mental o incluso su privacidad.

Es obra del nuevo reglamento, que es reducir las posibles violaciones de los medios electrónicos fuera del horario laboral, y tratar de abordar las formas de ejercicio de este derecho, la naturaleza y finalidad de la relación laboral, y establecer el derecho a conciliar la vida personal y profesional, a través de la negociación colectiva o, en su caso, en lo pactado por la empresa y los representantes de los trabajadores, en cuanto a la definición e implementación del alcance del derecho de conexión digital.

“Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”. Artículo 88.2 LOPDGDD. <sup>47</sup>

El apartado 3 del artículo 88 obligaba a la empresa a establecer una política interna de trabajadores y directivos, que (previa audiencia a los representantes de los trabajadores, si es posible) regula las modalidades de ejercicio del derecho de despido y el procedimiento de formación. Sobre el uso de medios tecnológicos para evitar los riesgos de "fatiga informática", especialmente en los casos en los que se realiza trabajo a distancia.

---

<sup>14</sup> 44-Artículo 18.1 de la ley 10/2021

45-EL Artículo .88. LOPDGDD).

46- artículo 88.1 LOPDGDD).

47- Artículo 88.2 LOPDGDD

“El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas” (Art 88.3 LOPDGDD).<sup>48</sup>

Estas obligaciones comerciales son vinculantes para todas las empresas e instituciones, cualquiera que sea su tamaño o actividad. Se ha abordado el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto reformado de la ley. Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), a la luz del concepto de infracción del trabajo que se recoge en el art. 5 de la citada norma.

Respecto a la comparación entre el art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales): y el RD-Ley 28/2020 de trabajo a distancia publicado, 23 de septiembre, en el BOE: No hay nada nuevo que mencionar, solo confirma lo dicho en el art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de septiembre como ya se mencionó

## **11.-LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE TELETRABAJO PARA EL TRABAJADOR.**

El teletrabajo tiene aspectos positivos y negativos, y por ello, para regular el teletrabajo, el 9 de julio entró en vigor en España la Ley 10/2021 sobre teletrabajo. El objetivo de esta ley es buscar el equilibrio entre las ventajas y desventajas que vamos a mencionar posteriormente, así como asegurar que el trabajador tenga las mismas condiciones que tendría si fuera a trabajar en la empresa.

### **11.1- Las ventajas del teletrabajo**

El teletrabajo posee una serie de ventajas tanto para los empleados como para las empresas y la sociedad. A continuación, listamos algunas de ellas:■

- ✓ **Facilita la reconciliación familiar:** el trabajo a distancia tiene la ventaja de no obligar los teletrabajadores a Viajar al lugar de trabajo donde pasan la mayor parte del día y darle al trabajador más tiempo para estar con su familia.
- ✓ **Mayor flexibilidad en el horario y aumento de la productividad:** El trabajador tiene derecho a ajustar su horario de trabajo para adaptarlo a sus necesidades diarias y al tiempo que le sea apropiado.
- ✓ **Aliado del medio ambiente:** Durante la cuarentena, la epidemia obligó a los trabajadores a reducir el transporte a sus lugares de trabajo, lo que tuvo un impacto positivo en el medio ambiente. Por ejemplo, durante el período del confinamiento de la primera ola, los niveles de

---

<sup>15</sup> 48-Artículo. 88.3 LOPDGDD.

dióxido de carbono en la ciudad de Barcelona disminuyeron un 51%. porque El teletrabajo elimina el desplazamiento al puesto de trabajo.<sup>49</sup>

necesidades diarias y al tiempo que le sea apropiado. Aliado del medio ambiente: Durante la cuarentena, la epidemia obligó a los trabajadores a reducir el transporte a sus lugares de trabajo, lo que tuvo un impacto positivo en el medio ambiente. Por ejemplo, durante el período del confinamiento de la primera ola, los niveles de dióxido de carbono en la ciudad de Barcelona disminuyeron un 51%. porque El teletrabajo elimina el desplazamiento al puesto de trabajo.<sup>49</sup>

## **11.2- Las desventajas del teletrabajo**

Sin embargo, el teletrabajo también puede afectar negativamente tanto a la empresa como al trabajador. Algunas de las desventajas que presenta son las siguientes:

- **la dificultad de Conciliación familiar:** La conciliación de la familia es una de las ventajas del trabajo a distancia, pero, de hecho, solo el 2% de las mujeres optan por trabajar a distancia más que los hombres, según el mismo estudio de ONTSI. Y que es una pequeña diferencia la que puede hacer que ellas hagan la mayor parte de las tareas del hogar porque están en casa. por eso, debemos tomar medidas para evitar que aumente la brecha de género en el lugar de trabajo, que lleva años luchando por la igualdad de oportunidades. Más adelante, discutiremos este tema en detalle en un párrafo especial.<sup>49</sup>
- **Sensación de aislamiento** y dificultad para trabajar en equipo: sentir este sentimiento conduce a la falta el entorno laboral es inevitable, y puede provocar una separación emocional entre el trabajador y su empresa, lo que significa pérdida de participación y reconocimiento.

Si bien hay una gran cantidad de herramientas para mantener el contacto de forma predeterminada, la incapacidad de mantener reuniones cara a cara dificulta mantener un entorno de trabajo en equipo positivo.

- **Dificultad para desconectar del trabajo:** Cuando se trabaja a distancia en el domicilio del trabajador, el lugar de trabajo y el lugar para pasar el tiempo libre se vuelven iguales, lo que puede generar dificultades para desconectar ■

del trabajo, por lo que se pierde involuntariamente el derecho a separarse del trabajo.

En efecto, un estudio de Hays Labor Guide mostró que el 54% de los trabajadores españoles ha ampliado su jornada laboral durante la pandemia y cree que esto se debe al teletrabajo <sup>49</sup>

---

<sup>16</sup> 49-las ventajas y desventajas del teletrabajo: la modalidad de trabajo de la era digital .27/08/2021 Santander Universidades.

50-Gomez, i.c 2011.conflicto trabajo-familia en mujeres profesionales. pensamiento psicológico.

### 11.3 La problemática de conciliación del trabajo y la familia

¿Qué hacemos con la conciliación del trabajo y la familia?

La familia y el trabajo son factores de desarrollo y satisfacción, y desde una perspectiva positiva, señalan Gómez & Carolin (2011). La familia es una dimensión en la que hombres y mujeres tienen que asumir roles diferentes y no pueden darse por vencidos fácilmente <sup>50</sup>

El trabajo es un factor en el que se brinda desarrollo personal y profesional y se brindan habilidades, conocimientos y experiencia a los demás. De hecho, Feldman, Vivas, Logley, Zaragoza y Gómez (E008) afirman que el trabajo y la familia son un ámbito de la vida; Más aún, existe una relación muy compleja entre ellos que puede ser positiva o negativa. La relación positiva se da cuando las actividades y experiencias de un rol laboral se combinan con las de los roles familiares, logrando un equilibrio satisfactorio entre ellas. En este caso, la interacción es beneficiosa para ambas áreas. Una relación es negativa cuando la participación en uno de estos roles impide la implementación del otro, generando estrés y reduciendo la satisfacción y el bienestar percibidos <sup>51</sup>

Esto último es exactamente lo que les ha estado sucediendo a muchas familias desde que comenzamos la cuarentena anti-Covid. Nos encontramos con familias de los más diversos colores que tienen que trabajar mientras sus hijos e hijas tienen que ir a la escuela virtual (estrés técnico por doble entrada), y mamá o papá no pueden conseguir una camioneta para trabajar en la reunión matutina del equipo mientras los más jóvenes no saben cómo usar el valor predeterminado del aula en la escuela. Trabajar, limpiar, cocinar, cuidar y cuidar son algunos de los mayores desafíos en esta crisis.

Como mencioné anteriormente, si que las mujeres trabajan el doble de horas que sus contrapartes masculinas en trabajos no remunerados, como el cuidado de niños y dependientes y las tareas del hogar (Padilla, 2020)<sup>52</sup> podemos estimar la inconsistencia en el desempeño de las tareas que puede existir y cómo se encuentra la reconciliación familiar durante la cuarentena. ■

Por ello, es necesario adoptar estrategias de afrontamiento con perspectiva de género para que el efecto del desequilibrio resultante en el factor de riesgo relacionado con el trabajo familiar sea lo más bajo posible.

### 11.4-Más teletrabajo, menos tiempo libre: más de la mitad de los españoles tiene problemas de conciliación.

Durante el año 2020, más de tres millones de trabajadores remotos llegaron a trabajar desde sus hogares, debido a la epidemia de Covid-19, a diferencia de 2019, solo

---

51-Feldman, L., Vivas, E., Logley, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008)

52-Padilla, P. (13 marzo, 2020). Hombres, ni en pleno apocalipsis nos movilizamos para cuidar

53-El futuro del teletrabajo divide a los empleados. UPPERES.ES. por Daniel Brito Luzardo Madrid, 24/03/2021



915.800 personas lo hacían regularmente según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Pero a pesar de que trabajar desde casa ha permitido que miles de personas conserven sus puestos de trabajo, no todo es color de rosa y, después de un año, la mayoría de los empleados diagnosticaron los problemas que conlleva trabajar desde casa, especialmente al hacer malabares con la vida familiar y laboral.<sup>53</sup>

### **11.5-Problemas de conciliación**

Un estudio de Edenred sobre el teletrabajo mostró que: El 64% de los españoles ha tenido menos tiempo libre desde el estallido de la epidemia cuando empezaron a trabajar de forma remota. Esto se extrapola a otras áreas, como la familia. Pasar más tiempo en casa no significa que te permitas más tiempo con tu familia, especialmente con tus hijos. Según este estudio, el 54% de las personas encuestadas no dispone de tiempo suficiente para dedicarlo a sus hijos, por lo que el 36% de los trabajadores quiere reducir por completo su salario para poder disfrutarlo más.

Más de la mitad de los empleados remotos se sienten más estresados y cansados en comparación con el año pasado 2019, cuando fueron a sus trabajos ellos mismos, mientras que estos cambios no provocaron cambios en los niveles de estrés laboral en un 39%. esto también repercute en el sueño.<sup>53</sup>

## **12. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.**

El trabajo a distancia con nuevas tecnologías cambia el entorno de trabajo tradicional, y este nuevo entorno se ve restringido por las condiciones en las que el trabajador a distancia presta sus servicios, lo que provoca que no se garantice el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. la aplicación de normativas preventivas sobre Salud y seguridad en el desarrollo del trabajo a distancia, que no está plenamente resuelto por la legislación, y asegurar los derechos constitucionales reconocidos en esta materia para los trabajadores será muy difícil.

de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores <sup>54</sup> en sus artículos 4.2.d y 19, ■

los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. Existiendo, por tanto, un correlativo deber del empresario de garantizar dicha protección a través de una adecuada política de prevención de riesgos laborales <sup>55</sup>. y el( art. 14) LPRL <sup>56</sup>

,el empresario ,en el marco de sus responsabilidades, deberá de realizar la prevención de riesgos laborales mediante la «integración de la actividad preventiva en la empresa» la LPRL, la ley 31/1995 todas las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se deberá realizar una evaluación de riesgos y u n a planificación de la actividad preventiva, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación de riesgos únicamente alcanzará la

---

54- Artículos 4.2.d y 19, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de Estatuto de los Trabajadores.

zona habilitada para la prestación de servicios, sin extenderse al resto de zonas de la vivienda.

para la obtención de la información acerca de los riesgos, fuera necesaria la visita al lugar de prestación de actividades a distancia (se requerirá para ello el permiso de la persona trabajadora), deberá emitirse un informe por escrito que justifique dicho extremo, que se entregará a la persona trabajadora y a los delegados/as de prevención (art. 16). En la redacción de dicho de la Ley 10/2021 se incluye la "accesibilidad del entorno laboral efectivo" como factor a tener en cuenta para la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. art. 16<sup>57</sup>

El deber del empresario la ley de prevención de riesgos laborales y la nueva normativa 28/2020y 10/2021 tiene la obligación de eliminar o, en su defecto,

minimizar los riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales y, por tanto, sus potenciales efectos. En lo que respecta al teletrabajo, tendrá que prestar especial atención a cuatro principales variables o focos de riesgo: el entorno o espacio físico en el que se desarrolla la prestación, equipo tecnológico de trabajo, el sistema de comunicación empresa-teletrabajador y las circunstancias personales del sujeto <sup>58</sup>.

En definitiva, el deber de seguridad seguirá siendo exigible al empresario, aunque si lo que se quiere es una realización efectiva de la política preventiva será necesaria la especial colaboración del teletrabajador. Baste como ejemplo la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, para la que se requerirá un consentimiento previo y expreso si se opta por la evaluación presencial, sobre todo en el caso del domicilio, especialmente protegido por su inviolabilidad (art. 18.2 CE <sup>59</sup> . o la realización de esta evaluación por el propio trabajador a través de una autoevaluación, aspecto sobre el que nos detendremos con posterioridad.■

### **12.1 riesgos generales especialmente en el entorno trabajo o espacio físico**

Son riesgos generales que pueden surgir en cualquier lugar de trabajo, externo o interno a la empresa, como golpes, cortes, quemaduras, caídas, comunicaciones electrónicas, incendios, etc. <sup>60</sup>, así como una serie de riesgos propios del ámbito del teletrabajo. Estos últimos surgirán por factores ambientales y ergonómicos debido a un espacio físico o ambiente de trabajo insuficiente y una instalación ineficaz de la herramienta de trabajo, lo que puede provocar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual<sup>61</sup>, dolor de cabeza o malestar físico general.

---

<sup>19</sup> 55-MONEREO PÉREZ, J.L. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

56- Artículo 14 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

57-Artículo 16.2 de la ley de 10/2021

58- MELLA MÉNDEZ, L. La seguridad y salud ... op. cit., p. 187.

59- Constitución Española. BOE: núm. 311, de 29/12/1978.

60- Anexo I Ficha de información de riesgos y medidas preventivas. Prevención de riesgos laborales.

61- ROSELL TOLEDO, J.M. Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

62- MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés. Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2017, p. 71.

Para prevenir de dichos riesgos físicos específicos será necesario observar lo dispuesto en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan visualizadores que, aunque no estén expresamente incluidos, sin duda serán Sujeto a. También es de aplicación en el caso del trabajo a distancia, ya que no diferencia en función de si la prestación de servicios se realiza dentro o fuera de la empresa <sup>62</sup>. En concreto, su Anexo especifica una serie de requisitos objetivos mínimos que deben cumplirse tanto en el entorno (medidas de superficie, iluminación, reflejos, deslumbramiento, ruido, calor, emisiones o humedad), como en los equipos (monitor, teclado, mesa, o superficie) un puesto de trabajo o banco de trabajo).

## **12.2 -Riesgos psicosociales**

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de superioridad y confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en el trabajo y mejora la salud.

Sin embargo, en el caso de un mal funcionamiento, los efectos varían, y la insatisfacción comienza en el trabajo, pueden surgir efectos psicológicos, reacciones de comportamiento, consecuencias psicofisiológicas e incluso accidentes y accidentes laborales. Recordemos que el conjunto anterior de efectos psicológicos, modificaciones conductuales y consecuencias psicofisiológicas es el llamado estado de estrés.

Estrés laboral: El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales y físicas dañinas que ocurren cuando las demandas en el lugar de trabajo exceden los recursos, capacidades y / o necesidades de un trabajador. Según un estudio de la Organización Mundial de la Salud, el 28% de los trabajadores europeos sufren estrés laboral y el 20% padece un síndrome llamado "burnout". ■

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para

---

63-(EN: Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.)

64-INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación, 1996, p. 6.

65-El apartado 9 de AMET.

66-MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo ... op. cit., pp. 29-31.

67-el libro blanco del teletrabajo en Repsol» del año 2013; el acuerdo colectivo del BBVA.

68-MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo ... op. cit., p. 63.

69-RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. «La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes.

enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.<sup>63</sup>

### Y a continuación hablamos de las patologías tecnoestrés.

- **la sensación de aislamiento:** Este riesgo psicológico se traduce en el trabajador remoto cuando realiza su trabajo fuera de su lugar de trabajo con el fin de desarrollar su propia prestación de servicios. Como decía Aristóteles, “el hombre es un ser social por naturaleza”, y al hacer su trabajo de forma aislada fuera de la empresa, pueden aparecer en él una serie de desequilibrios en su comportamiento, que partirán desde<sup>64</sup>

-1) aburrimiento, falta de vigilancia o cambio en la percepción del tiempo;

-2) Nivel cognitivo, respecto a la falta de información, formación o medios para tomar decisiones, verse obligado a recurrir a la propia experiencia laboral sin poder recostarse o pedir ayuda a los compañeros, la capacidad de provocar desequilibrios emocionales en el propio trabajador.

-3 fatiga patológica, resultante del aislamiento psicológico, en el que el trabajador se entrega a la soledad y / o angustia.

Para evitar que el trabajador remoto quede aislado el AMET en su noveno apartado<sup>65</sup>, “el empleador debe garantizar (que) las medidas que se tomen para evitar que el trabajador remoto quede aislado en relación con otros trabajadores de la empresa, como darle la oportunidad de reunirse periódicamente con sus colegas y acceder a la información de la empresa”

tanto por parte de la doctrina <sup>66</sup> como por las reglas tradicionales <sup>67</sup>. Para configurar el trabajo remoto a tiempo Parcialmente, es decir, alternando días de trabajo presencial con días de teletrabajo. Asimismo, el hecho de que se prefiera la formación presencial <sup>68</sup> o que el teletrabajo se realice en un centro remoto <sup>69</sup> también pueden ser medidas útiles para reducir los potenciales efectos negativos de este riesgo psicosocial.

- **La patología del tecnoestrés:** El estrés técnico se encuentra entre los efectos psicológicos y sociales negativos del uso de las TIC. Puede definirse como el resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre las altas exigencias en el trabajo (trabajo o carga de información, rutina laboral, conflicto de roles o conflicto entre el trabajo y la familia ) y recursos personales Los escasos disponibles (como el nivel de independencia en el trabajo con las TIC, las reacciones a las tareas realizadas con ellas, el clima de apoyo social de los compañeros y supervisores en el uso de las TIC para el uso adecuado de las TIC y las TIC en el trabajo. Por el contrario, este concepto de estrés técnico se puede dividir en las siguientes enfermedades <sup>70</sup>

- Tecnoansiedad, La ansiedad técnica se define como altos niveles de activación fisiológica perturbadora, tensión y malestar debido al uso actual o futuro de algunos tipos de TIC. También podemos hablar de la tecnofobia como subtipo de ansiedad

técnica, cuando se centra en la dimensión emocional del miedo y la ansiedad ante las TIC, siendo el tipo de estrés técnico más común.<sup>21</sup>

**Tecnofatiga:** El uso constante de las TIC conduce al agotamiento tecnológico, que se caracteriza por la fatiga y el cansancio mental,

y conduce al desarrollo de actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de las TIC, que incluso pueden conducir al llamado síndrome de “estrés informativo”. que es muy común en la sociedad de la información actual.

- **Tecnoadicción:** Uso excesivo de las TIC " todo momento y en todo lugar " y durante períodos prolongados. Está infectado por personas que quieren mantenerse al día con los últimos avances tecnológicos y terminan “dependiendo” de la tecnología, convirtiéndola en algo muy necesario en sus vidas. Sin embargo, como este tipo de estrés técnico puede estar presente en

cualquier ciudadano, no se debe negar que los trabajadores remotos, a través del uso extensivo de la tecnología en la prestación de sus servicios, serán más susceptibles a él, Otra fobia puede ser la adicción a la tecnología, entendida como un miedo irracional a estar sin teléfono móvil (o dispositivo de trabajo), por lo que el trabajador experimenta una sensación

**"infundada" de aislamiento al no poder acceder a él. De esto, debido a dependencia que tiene del aparato para trabajar <sup>71</sup>**

En la terminología anglosajona, la adicción al trabajo se puede definir como “daño psicosocial caracterizado por un trabajo excesivo debido a una necesidad o impulso irresistible de trabajar continuamente” <sup>72</sup>. De esta forma, la adicción al trabajo se puede definir como la necesidad de trabajar más horas para mejor, porque solo durante el tiempo de trabajo una persona se siente productiva y útil, y valora cualquier tiempo de descanso como amenazar provoca ansiedad e incomodidad <sup>73</sup>■

---

63-(EN: Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.)

64-INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación, 1996, p. 6.

65-El apartado 9 de AMET.

66-MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo ... op. cit., pp. 29-31.

67-el libro blanco del teletrabajo en Repsol» del año 2013; el acuerdo colectivo del BBVA.

68-MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo ... op. cit., p. 63.

69-RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. «La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la...

<sup>22</sup> 70- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 730

71- ÁLVAREZ CUESTA, H. «Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia.

72- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 759: La adicción al trabajo, 2007

73- MELLA MÉNDEZ, L. La seguridad y salud ... op. cit., p. 194.

El motivo de la adicción al trabajo, especialmente, al trabajo a distancia, es la difícil separación entre los límites del tiempo de trabajo y la vida personal, cuando el domicilio coincide con el puesto de trabajo, así como por el problema de la comunicación excesiva o “trabajador eternamente disponible”.<sup>74</sup> por el avance de nuevos canales de comunicación a través de Videoconferencia, correo electrónico, WhatsApp, redes sociales, etc., que permite al empleador contactar con el trabajador en cualquier momento y<sup>75</sup> todo ello, junto con la tecnología posibilidad del trabajador de trabajar en cualquier momento y lugar<sup>76</sup> connotación positiva de exceso de trabajo; presión y competitividad operando en el mercado; Carga de trabajo excesiva debido a la parte de trabajo; así como identificar presiones de tiempo y plazos difíciles de aceptar; Constituirán los elementos que contribuyen a la aparición de la adicción, especialmente si el origen de la persona es tipo A.<sup>77</sup>

Estos factores psicológicos afectan la salud del trabajador remoto fácilmente y de una manera que no se puede imaginar. En cuanto a la salud física, puede provocar trastornos del sueño, fatiga, dolor físico, enfermedades estomacales y cardiovasculares, etc., así como la salud mental, puede provocar depresión, cambios de humor, ansiedad, tristeza, ansiedad o agitación nerviosa. puede conducir al abandono del trabajo, la incapacidad para trabajar e incluso el suicidio en el peor de los casos.<sup>78</sup>

todos estos factores conducen a la imposibilidad de conciliar correctamente la vida familiar y profesional, incluso en el caso del trabajo a distancia, especialmente si en el lugar de trabajo (hogar) conviviendo con personas dependientes por su edad o enfermedad, el trabajador tuvo que asistir. En estos casos, el trabajador remoto, que en la mayoría de los casos será mujer, experimentará situaciones de estrés, ansiedad o insomnio por tener que lidiar con tales cargas, respetando los objetivos impuestos por el lado empresarial<sup>80</sup>; Desarrollar la prestación frecuente de servicios en horarios inadecuados, ya sea de noche, de madrugada o fines de semana .

En esta parte, abordaremos específicamente los factores de riesgo psicológico y social mencionados en el punto anterior en relación al trabajo a distancia ■

---

74- MACÍAS GARCÍA, M.C. «El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral»

75- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. «La promoción de ... op. cit., p. 47.

76- EUROFOUND and THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.

77- Estos individuos pueden describirse como trabajadores impacientes, muy competitivos, ambiciosos, agresivos en los negocios y que les cuesta mucho relajarse o tomar unas vacaciones», MACÍAS GARCÍA, M.C. op. cit., p. 75.

78- MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo en España ... op. cit., p. 76.

79-SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN UGT. El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas [en línea].

80- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Capítulo XXVII. Los riesgos psicosociales ... op. cit., p. 673.

### **13-Otros efectos psicosociales en el teletrabajo**

#### **❖ control y autonomía en el trabajo**

El teletrabajo suele permitir que el trabajador tenga más control e independencia en el trabajo, Sin embargo, el trabajador remoto muchas veces depende de los requerimientos de los propios clientes, y en muchos casos lo presionan y le exigen un ritmo alto para que pierda el control de su trabajo.

A menudo, la libertad individual conduce a una carga de trabajo excesiva y su intensificación durante la regulación del ritmo de trabajo.<sup>24</sup>

El hecho de que el empleador no rastree la ejecución del trabajo o la falta de supervisión por parte de la empresa (si ocurre) puede hacer que el individuo trabaje en exceso. Aparte de eso, trabaja muy poco.

Un trabajador puede estresarse si existe un desequilibrio entre la demanda que tiene y su capacidad de respuesta, y su incumplimiento de esta demanda tiene consecuencias nefastas.<sup>81</sup>

#### **❖ relaciones sociales.**

Se sabe que las modernas tecnologías de la información y la comunicación brindan apoyo, capacitación y capacidades de información en situaciones problemáticas y que la distancia con compañeros de trabajo y superiores es adecuada para personas que tienen personalidades independientes o solitarias, el trabajador remoto puede sufrir.

Aislamiento físico y social (o una sensación de ello)

- Un caso de soledad
- Poco o ningún apoyo social de superiores y compañeros.
- Problemas de interacción entre empleado y empleado y empleado superior.
- Ambigüedad de rol: El trabajador percibe una indefinición respecto al rol que debe jugar y tiene una imagen confusa del mismo, debido a unas expectativas poco claras, mal explicitadas o con amplios márgenes de incertidumbre.<sup>81</sup>
- La sobrecarga de trabajo, puede ser cuantitativa (demasiadas cosas que hacer en el tiempo disponible) o cualitativa (cosas demasiado complejas que superan las propias competencias para realizarlas).
- Baudelot et al. (2003) a la pregunta “La autonomía puede ser un factor de riesgo?” responde que los efectos nefastos atribuidos a la autonomía podrían tener su origen en la intensidad excesiva, la individualización.<sup>81</sup> Como se verá en la sección siguiente

---

81-Nora Inés Rubbini (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

(“Algunas advertencias”) el teletrabajo da lugar, si no a mayores, a tantos controles por parte del supervisor como el trabajo presencial.

- una patología o desajuste persona-medio, que puede llevar a la enfermedad

#### ❖ **consecuencias sociales y psicológicas**

Uno de los resultados del trabajo a distancia es la aparición de problemas relacionados con grupos socialmente desiguales, como las mujeres, las personas con discapacidad, etc.

Además, el trabajador del servicio debe tener suficientes competencias y habilidades para las relaciones interpersonales y el trato con el cliente en las circunstancias en las que se asume que “el cliente siempre tiene la razón”. Esto significa que un profesional debe tener en cuenta

opiniones y preferencias de los clientes, y gestionar los conflictos que pueda encontrar con frecuencia debido a discrepancias entre sus opiniones y preferencias y las del cliente <sup>81</sup>

#### ❖ **Desarrollo profesional.**

En cuanto a las posibilidades de desarrollo profesional, en ocasiones el teletrabajador sufre un estancamiento profesional y la formación es en el mismo trabajo o en la forma de teletrabajo. El trabajador lo apoya

Así, el desarrollo de capacidades individuales para abrir paso al trabajador remoto deja más que la intención de la organización de ofrecer una carrera dentro de ella al trabajador<sup>81</sup>

#### ❖ **Regulación legal e institucional.**

La falta o ausencia de regulaciones legales específicamente relacionadas con el teletrabajo y que las organizaciones a menudo las implementan, aunque de manera informal, conduce a lo siguiente:<sup>81</sup>

- Miedo a perder el trabajo
- Esquema individualizante de las relaciones laborales
- Peligro de invisibilizarían del vínculo laboral
- Peligro de formas cada vez más precarias de vinculación laboral

El agotamiento o 'síndrome del trabajo quemado' se considera agotamiento emocional para contrarrestar los esfuerzos continuos para lograr resultados satisfactorios en el trabajo sin lograrlo, para menospreciar o disipar el carácter de la persona a la que se cuida y para carecer de gratificación personal.

Burnout es la experiencia de situaciones de estrés crónico provocadas por demandas más allá de los recursos de personal que ocurren con frecuencia en los trabajos de servicio.



“La OIT ha tocado: Cuando existe un enlace directo entre el terminal del trabajador y la computadora central de la empresa, el trabajo se hace bajo el control del empleador a través de dicha computadora, y por lo tanto, existe una situación subordinada, en tal caso puede considerarse que el terminal es una prolongación de la empresa”<sup>14</sup>

#### **14-Reflexiones finales.**

Para cerrar este trabajo quisiera plantear algunas ideas.

El trabajo a distancia está aumentando claramente en las organizaciones y ha sido bien recibido por muchos trabajadores.

Por otro lado, puede ser un arma de doble filo, ya sea exponiendo a los trabajadores a riesgos graves e irreparables para su salud mental y relacional. Esto hace que sea cada vez más necesario conocerlo en profundidad, o bien ser fuente de felicidad en el trabajo.

#### **15-MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO EN EL DOMICILIO PARTICULAR**

---

Sustituir el trabajo desde casa a otro lugar fuera de lugar de trabajo habitual infecta directamente en el desarrollo de las tareas e incluso en la salud del trabajador. Dado que el trabajo a distancia requiere conocimientos suficientes para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (..), y al utilizarlo principalmente de forma remota, el trabajador siente la pérdida de su personalidad. Lo que se traduce en varios riesgos laborales psicológicos y sociales, que pueden derivar en diversas enfermedades. De ahí la necesidad de implementar una serie de medidas preventivas de acuerdo con las exigencias de la normativa existente Sección 4.ª Artículo 15. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>82</sup>

##### **15.1- Separación del ámbito familiar del laboral:**

En el ámbito del trabajo a distancia en el hogar, no existe una barrera física o temporal que dificulte la conciliación, creando una situación de conflicto entre el trabajo y la familia. La empresa puede diseñar guías de buenas prácticas que faciliten la separación del tiempo de trabajo del área familiar / de ocio.

##### **15.2- Flexibilidad horaria y organización del trabajo:**

El autocontrol de la cadencia de trabajo puede resultar en horas extraordinarias, jornadas de trabajo largas y reducción del tiempo de descanso. Por tanto, lo adecuado es planificar el trabajo a realizar, fijar metas reales para cada día y priorizar las tareas, porque la gestión de la organización del tiempo de trabajo será compatible

---

<sup>25</sup>82- Artículo 15, Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a

con el trabajador remoto, teniendo en cuenta que la carga de trabajo debe ser equivalente a los trabajadores y trabajadoras en lugar de trabajo.

Y para evitar los negativos del trabajo a distancia, especialmente la dotación de horas de trabajo debe establecer un horario acorde con las características y necesidades del trabajador a distancia, y implementar procedimientos rutinarios que afecten de la menor forma posible sus ritmos biológicos y la conciliación familiar. Mantener la rutina y el estricto cumplimiento de la jornada laboral reducirá los riesgos de adicción al trabajo, que existe en la vía del trabajo a distancia debido al acceso constante al puesto de trabajo a través de las TIC<sup>37</sup>

### **15.3- Aislamiento:**

Para paliar el aislamiento social provocado por el trabajo a distancia debido a falta de relación con el resto de los empleados y sentimiento de no pertenencia a la organización, lo que conduce a un desequilibrio psicológico. El trabajador remoto debe contar con un procedimiento que facilite la comunicación con el resto de los trabajadores, incluyendo la necesidad de prepararse previamente para una serie de reuniones entre el trabajador remoto y el resto de la empresa. De esta forma, es posible estar al día de los temas de su trabajo, de su empresa, potenciar el sentido de pertenencia a la organización y prevenir los problemas provocados por la soledad y el aislamiento.

### **15.4- Ausencia de liderazgo:**

La falta de retroalimentación del jefe jerárquico y las limitaciones en la comunicación directa perciben una falta de poder y una falta de reconocimiento a su trabajo. Mantener un estilo de liderazgo positivo

### **15.5- Sobrecarga laboral en relación a las TIC (Tecnoestrés):**

Un requisito para el trabajo a distancia es el conocimiento suficiente en el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, la falta de habilidad en su uso, junto con los problemas técnicos que pueden surgir, conduce a la percepción de una carga de trabajo excesiva. La empresa debe tener un procedimiento establecido para actuar, informando a los empleados sobre cómo proceder si surgen problemas.

Técnicos (llamar al servicio técnico, asistencia remota ...). Debe ser

Promover una formación que ayude a adaptarse al uso de las TIC

Se implementarán herramientas de trabajo y medidas preventivas para garantizar el derecho del trabajador a la desconexión digital<sup>83</sup>

### 15.6- Pausas:

Se debe establecer un ritmo entre el trabajo y el descanso y los períodos de descanso deben ser cortos y frecuentes durante períodos de descanso largos y espaciados. Esto se debe a que una vez que se establece un estado de fatiga, es difícil recuperarse: ■

### 15.7-Ambigüedad de rol

El trabajador remoto sufre un conflicto de roles, como resultado de tener que cumplir con las expectativas conflictivas del cliente y la organización empleadora que pueden entrar en conflicto. El teletrabajador debe tener una formación adecuada a su trabajo y el uso de medios digitales<sup>34</sup>

### 15.8-Tiempo de trabajo.

Una consecuencia de no establecer rutinas para el trabajo remoto es que los horarios se vuelven impredecibles y afectan los ritmos circadianos.

Aumento de las demandas psicológicas. Causado por el uso de las TIC que pueden llevar a una mala adaptación (emocional, cognitiva y / o conductual) con cualquier medio informático.

Ausencia de relaciones interpersonales. Debido al aislamiento producido por la modalidad de trabajo

### 15.9-Sedentarismo.

En cuanto a los cambios temporales y los ritmos circadianos, los riesgos psicosociales asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. Por ejemplo, alteraciones del sueño.

## 16-Anexo I. Cuestionario para el desarrollo del teletrabajo en el domicilio en situaciones temporales y extraordinarias

- TEM	EQUIPO PANTALLA	- si	- no
1	Los caracteres de la pantalla están bien definidos y configurados de forma clara, y tener una dimensión suficiente (La mayoría de los programas utilizados actualmente permiten un ajuste de sus características que facilita la lectura de los caracteres).	-	-
2	La pantalla permite ajustar la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla	-	-
3	a imagen es estable	-	-
4	Se puede regular la inclinación de la pantalla	-	-
5	La disposición del puesto permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador (ver figura 1).	-	-
6	La altura de la pantalla es adecuada (ver figura 1).	-	-

-	7	La pantalla no deberá tener reflejos ni reverberaciones que puedan molestar al usuario.	-	-
-	8	- <b>TECLADO</b>	-	si no
-	9	Se dispone de espacio suficiente delante del teclado para que el trabajador pueda apoyar los brazos y las manos	-	-
-	10	La disposición del teclado debe favorecer, en lo posible, la alineación entre el antebrazo-muñeca-mano.	-	-
-	TEM	- <b>MOBILIARIODE TRABAJO</b>	-	-
-		- <b>MESAOSUPERFICIE DE TRABAJO</b>	-	si no
-	11	Es poco reflectante, con dimensiones suficientes para permitir una colocación flexible de la pantalla, del teclado, de los documentos y del material accesorio	-	-
-	12	El sistema mesa-silla permite un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y para permitir el cambio de postura	-	-
-		- <b>SILLADE TRABAJO</b>	-	si no
-	13	La altura de la silla es regulable, el respaldo es reclinable y su altura ajustable.	-	-
-	14	El diseño de la silla facilita la libertad de movimientos del trabajador	-	-
-		- <b>REPOSAPIÉS</b>	-	si no
-	15	El trabajador podrá apoyar fácilmente los pies en el suelo (en caso necesario se puede utilizar un reposapiés o similar).	-	-
-	ITEM	- <b>LUGAR DE TRABAJO</b>	-	si no
-	16	Dispone de un espacio para teletrabajar que permita la concentración adecuada a la tarea a realizar	-	-
-		- <b>ILUMINACIÓN</b>	-	si no
-	17	En general, se dispone de iluminación natural que puede complementarse con una iluminación artificial cuando la primera no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En cualquier caso, el puesto tiene una iluminación que permite realizar la tarea con comodidad.	-	-
	18	a ubicación del puesto de trabajo en el domicilio evitará los deslumbramientos y los reflejos molestos tanto en la pantalla del ordenador como directamente en los ojos del trabajador. Además de la ubicación del puesto se hace uso de otros elementos (cortinas, pantallas, persianas y otros) para evitar dichos deslumbramientos y reflejos.		
-	19	La pantalla del ordenador se coloca de forma perpendicular a las ventanas para evitar deslumbramientos y reflejos.	-	-
-	20	Las conexiones del ordenador a la red eléctrica doméstica evitan una sobrecarga de los enchufes o un uso excesivo de regletas o dispositivos similares.	-	-

## 17-CONCLUSIONES

### **Primera.**

El trabajo a distancia aparecía en los años setenta del siglo pasado y todavía se considera un fenómeno nuevo en la sociedad. Y no conocía mucho desarrollo hasta después de la cuarentena, e incluso ahora todavía hay cambios de forma y ritmo. Todo ello provoca la ausencia de una opinión jurisprudencial unificada a la hora de definir sus límites y definir sus límites. Se trata de un fenómeno que aún no se ha resuelto del todo donde aún se producen algunas confusiones, como las que existen entre el teletrabajo y el trabajo a distancia, siendo este último una clasificación del teletrabajo, generalmente desarrollado mediante el uso de tecnologías. Información

### **Segunda.**

El teletrabajo es el desempeño de trabajos fuera de lugar de trabajo habitual. Y se ejecuta en el domicilio del trabajador o en el lugar convenido entre las dos partes. Se caracteriza por la flexibilidad y la organización, y esta característica es el factor principal en la dificultad de organizarlo y en su intento de integrarse en cualquiera de los métodos contractuales ya vigentes. Asimismo, característica que supuso la modificación del rol del empleador y del rol del trabajador tradicional, creando así una nueva relación, con obligaciones diferentes, y controles sobre los negocios que no están exentos de dificultades y nuevas. Los derechos reconocidos para ambas partes.

### **Tercera.**

No podemos negar que el trabajo a distancia tiene muchas ventajas, ya sea para el empleador, el trabajador o la comunidad, y es un método novedoso que reduce un conjunto de gastos para el empleador y el trabajador. Aunque de la misma forma, estos costes ahorrados por el empleador se traducen en importantes dificultades en su relación con el trabajador, como el control de la jornada, las horas extraordinarias y la disponibilidad. Entonces Debe tener un teletrabajador, etc. Aspectos que no siempre están suficientemente desarrollados y que en ocasiones conducen a una gestión desfavorable de los trabajadores remotos

### **Cuarta.**

El Convenio Marco Europeo del Trabajo es uno de los mejores que se ha intentado para crear un marco común sobre los derechos y el trato de los teletrabajadores en Europa. Esto ha extendido la seguridad y la conciencia de los trabajadores remotos dentro de la Unión Europea. sin embargo, hay problema de compromiso porque su establecimiento no es obligatorio, sino solo como un proceso de transferencia independiente, por lo que su establecimiento efectivo se basó en gran medida en el diálogo social y las capacidades de los interlocutores sociales a nivel comunitario. Por

lo tanto, varía en cada estado miembro y provoca que no se complete como se esperaba.

#### **Quinta.**

La Ley 3/2012 se aprobó en España después de un retraso importante, en comparación con las regulaciones para el trabajo a distancia en otros países de la UE hace años. Con su aparición, esta modificación supuso la modificación del trabajo a distancia y su aplicación, dio mayor reconocimiento a este tipo de trabajo, modificó su denominación y organización en algunos aspectos, y dio mayores garantías a los trabajadores a distancia. Igualdad de sus derechos con los derechos de los empleados que prestan sus servicios a estar presentes en la empresa. Sin embargo, todavía deja en el aire algunos aspectos que deben ser determinados por la jurisprudencia.

#### **Sexta.**

Por las características del teletrabajo, puede convertirse en una forma de explotación. Al realizar el trabajo fuera del lugar de trabajo, al pretender poder fijar sus propios horarios, darles cierta "libertad" para organizar sus tareas y, teóricamente, al sentirse más cómodos en casa, las ocasiones tienden a convertirse en formas de abuso. y retrocesos en los derechos de los trabajadores. Aspectos que resultan difíciles de acreditar, sobre todo en el caso de que el empresario incumpla sus obligaciones, pues si esta infracción es provocada por el trabajador, se puede justificar fácilmente, pues está conectado y controlado de forma remota en todo momento.

#### **Séptima.**

La falta de teletrabajo a una lista fija de riesgos laborales para proteger a los trabajadores remotos en sus lugares de trabajo obligó a ambas partes

Prácticamente compartiendo la responsabilidad del trabajador con el empleador en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, que generalmente será en el domicilio del trabajador o en un lugar acordado mutuamente. Esta responsabilidad está relacionada con el mayor papel que juega el trabajador en este método, ya que no solo tiene la libertad de organizarse, sino también una mayor obligación de mantener su seguridad y salud en su lugar de trabajo, que en ocasiones coincide con su domicilio. Y sobre todo la problemática de la conciliación de la vida laboral y la familia. Y los riesgos psicosociales derivados de teletrabajo.

#### **Octava.**

El trabajo a distancia, después de las circunstancias excepcionales que ha vivido el mundo entero como consecuencia de la epidemia de la Coronavirus, se ha convertido en Tema de conversación del momento. Más bien, fue la única forma en que toda la economía mundial se salvó del colapso. empresas y trabajadores que confiaron en este nuevo método para seguir desempeñando su trabajo sin Aferrarse a pesar de las difíciles circunstancias por las que todos hemos pasado pero este método debe permanecer bien pulido para que se considere un tipo de trabajo estable.

Se trata de llenar unos vacíos legales que hay que estudiar con mayor profundidad para determinar cómo solucionar de forma concreta los problemas que surgen en el trabajo a distancia, para que no se abandone al trabajador, pero sin olvidar el rol del empresario. Cada convenio colectivo establece reglas similares, si no idénticas. Sobre cómo regular el trabajo a distancia, existe una breve legislación española (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. y NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la SST de 16 julio 2021) que deja en el aire algunos puntos clave a la hora de su desarrollo. Por ello, es necesario un mayor esfuerzo por parte del legislador para dar mayor significado a esta nueva forma de juicio en el siglo XXI.

## **Noveno**

Al final, podemos concluir después de estudiar el sistema de trabajo a distancia, desde el acuerdo europeo en 2002 hasta la última ley emitida el 10 de julio de 2021 en España, en un intento de crear un equilibrio entre los pros y los contras del trabajo a distancia, y a pesar de la caída en el segundo trimestre de 2021, este tipo de El trabajo está aquí para quedarse y continuar más. Notamos claramente que la mayoría de los países, especialmente los europeos, están trabajando para incentivar este tipo de trabajo y acompañarlo emitiendo más leyes para llenar los vacíos en leyes anteriores, además de la negativa de algunos trabajadores a regresar al trabajo dentro de las instalaciones de sus empresas.

## **BIBLIOGRAFÍA / DOCUMENTACIÓN RELACIONADA**

- 1-cañadas Sánchez, f,j teletrabajo:revesion teórica y análisis ..cit ,p 26
- 2- NILLES, J., Físico y antiguo investigador de la NASA. Viene impulsando el teletrabajo desde hace casi 40 años. Es reconocido a nivel mundial por su condición de pionero y gurú del teletrabajo.
- 3--USHAKOVA, T., “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, Revista de Información Laboral num.9/2015, Editorial Aranzadi, 2015.
- 4 -El apartado 2º de Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo.
- 5- Libro Blanco del Teletrabajo en España, informe elaborado entre mayo de 2011 y junio de 2012 dentro del Foro efr de la Fundación Más familia, espacio físico y virtual para el intercambio de experiencias de éxito entre las empresas que cuentan con el certificado efr en vigor. “efr” es un movimiento que se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral (<https://www.masfamilia.org/iniciativa-efr/que-es>)
- 6 -El Artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- 7-El Artículo 2 de la ley de 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia
- 8 Artículo 12 de la ley de 28/2020 de 9 de julio, de trabajo a distancia

9 SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Teletrabajo Uberización y robotización del trabajo...”, cit.

10-el punto 3 del Marco Europeo de teletrabajo

11- Sección 1.ª Artículo 5- Voluntariedad del trabajo a distancia

12-thabault Aranda ,j,el teletrabajo..cita..pagas 33 a39.

13-Sellas i benvingut ,r,el régimen jurídico del teletrabajo en España

14-el Artículo 7 .del Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo

15-artículo 3 de la ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia

16-sección 2.ª Artículo 12. Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

17-Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia Artículo 6.

18-Articulo 6.1 de la ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia

19.Artículo 6. 1.Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

20-Articulo 7.a. de la ley de 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia

21-Articulo 7.b. de la ley de 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia

22- Artículo 7.f. de la ley de 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia

23- Artículo 7.d. de la ley de 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia

24- Artículo 7.g. de la ley de 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia

25- Artículo 7.i. de la ley de 10/2021. de 9 de julio, de trabajo a distancia

26-- Artículo 7.j. de la ley de 10/2021. de 9 de julio, de trabajo a distancia

27-Articulo.6.2 . de la ley de 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia

28-articulo 1 de la ley de 10/2021. Ámbito de aplicación.

29- Artículo 4.1, Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

30- Disposición transitoria primera. 1 -Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de esta Ley.

31-Articulo 5,de la ley RD,8/2020

32-Artículo 15.este método y volver a su estado cuando estas condiciones terminen.



- 33-Artículo .34,8 de estatuto de los trabajadores.
- 34-Sección 1.<sup>a</sup> Artículo 9.2 Derecho a la formación
- 35- Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.
- 36-Artículo11.la ley de 10/2021. de 9 de julio, de trabajo a distancia
- 37-Artículo13.la ley de 10/2021. de 9 de julio, de trabajo a distancia
- 38.Artículo14.la ley de 10/202 de 9 de julio, de trabajo a distancia
- 39-Sección 4.<sup>a</sup> Artículo 15. Derecho a la prevención de riesgos laborales.
- 40-Artículo 17, de la ley 10/2021. de 9 de julio, de trabajo a distancia
- 41-Artículo .19, de la ley de 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia
- 42- Artículo 40.1.b Cuantía de las sanciones.
- 43- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- 44- El Artículo 18.1 de la ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia
- 45- el artículo A4. J bis la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 45-EL Artículo .88. Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales regula el tratamiento de dato.
- 46- artículo 88.1 Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales regula el tratamiento de dato
- 47- Artículo 88.2 Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales regula el tratamiento de dato
- 48-Artículo. 88.3. Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales regula el tratamiento de dato
- 49-las ventajas y desventajas del teletrabajo: la modalidad de trabajo de la era digital .27/08/2021 Santander Universidades.
- 50-66-Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Pensamiento psicológico, 9(16), 89-106
- 51- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. salud pública de México, 50, 482-489.

- 52-Padilla, P.(13 marzo,2020). Hombres, ni en pleno apocalipsis nos movilizamos para cuidar
- 53-El futuro del teletrabajo divide a los empleados .UPPERES.ES.por Daniel Brito Luzardo Madrid,24/03/2021
- 54- Artículos 4.2.d y 19, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de Estatuto de los Trabajadores.
- 55-MONEREO PÉREZ, J.L. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo
- 56- Artículo 14 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- 57-Artículo 16.2 de la ley de 10/2021de trabajo a distancia.
- 58- MELLA MÉNDEZ, L. La seguridad y salud ... op. cit., p. 187.
- 59- Constitución Española. BOE: núm. 311, de 29/12/1978.
- 60- Anexo I Ficha de información de riesgos y medidas preventivas. Prevención de riesgos laborales.
- 61- ROSELL TOLEDO, J.M. Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- 62- MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés. Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2017, p. 71.
- 63-(EN: Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.)
- 64- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación, 1996, p. 6.
- 65-El apartado 9 de Acuerdo Marco Europeo
- 66-MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo ... op. cit., pp. 29-31.
- 67-el libro blanco del teletrabajo en Repsol» del año 2013; el acuerdo colectivo del BBVA.
- 68-MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo ... op. cit., p. 63.
- 69-RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. «La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la...
- 70- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 730

- 71- ÁLVAREZ CUESTA, H. «Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia.
- 72- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 759: La adicción al trabajo, 2007
- 73- MELLA MÉNDEZ, L. La seguridad y salud ... op. cit., p. 194.
- 74- MACÍAS GARCÍA, M.C. «El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral»
- 75- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. «La promoción de ... op. cit., p. 47.
- 76- EUROFOUND and THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.
- 77- Estos individuos pueden describirse como trabajadores impacientes, muy competitivos, ambiciosos, agresivos en los negocios y que les cuesta mucho relajarse o tomar unas vacaciones», MACÍAS GARCÍA, M.C. op. cit., p. 75.
- 78- MELLA MÉNDEZ, L. et al. El teletrabajo en España ... op. cit., p. 76.
- 79-SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN UGT. El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas [en línea].
- 80- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Capítulo XXVII. Los riesgos psicosociales ... op. cit., p. 673.
- 81-Nora Inés Rubbini (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.
- 82- Artículo 15, Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- 83-Artículo 18. 1.Derecho a la desconexión digital.de la ley 10/2021 de trabajo a a distancia