



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza



Universidad
Zaragoza



TRABAJO FIN DE GRADO

El teletrabajo en tiempos de COVID: los riesgos psicosociales

Autores: Naiara Domínguez Monreal, Jorge Faura
Pedrajas y Clara Sanz Álvarez

Director: Luis Manuel Vilas Buendía

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

ÍNDICE

RESUMEN Y/O ABSTRACT.....	3
Resumen.....	3
Abstract	3
INTRODUCCIÓN	1
Contexto histórico teletrabajo y COVID-19.....	1
Motivación y Objetivos	3
MARCO TEÓRICO.....	4
Definición teletrabajo. Pros y contras del teletrabajo	4
Análisis y evolución de la legislación del teletrabajo.	5
Riesgos psicosociales del teletrabajo	8
METODOLOGÍA: CUESTIONARIO	13
ANÁLISIS Y RESULTADO	17
CONCLUSIONES	20
BIBLIOGRAFÍA.....	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Rango de edad de los participantes	17
Gráfico 2. Tiempo teletrabajado	18
Gráfico 3. Síntomas de los teletrabajadores	19

RESUMEN Y/O ABSTRACT

Resumen

Este documento analiza la modalidad laboral del teletrabajo como fenómeno en auge tras la pandemia de la COVID-19 que tuvo inicio en 2020, así como los riesgos que pueden derivar del mismo para los teletrabajadores. Como marco teórico, se expone su trayectoria histórica y legislativa en España, prestando mayor atención a la legislación más reciente e impulsada por la crisis sanitaria. Posteriormente se analizan los aspectos positivos y negativos que presenta esta modalidad y los riesgos psicosociales que provoca en los trabajadores, así como las diferentes opiniones encontradas en cuanto pros y contras en la salud psicosocial de los teletrabajadores, complementando todo ello con un cuestionario que ayude a entender y poner en contexto los aspectos previamente investigados en el marco teórico.

Palabras clave: Teletrabajo, riesgos psicosociales, COVID-19, legislación, España.

Abstract

This document analyzes the work modality of teleworking as a booming phenomenon after the COVID-19 pandemic that began in 2020, as well as the risks that may appear for teleworkers. As a theoretical framework, its historical and legislative trajectory in Spain is presented, paying greater attention to the most recent legislation and driven by the health crisis. Subsequently, the positive and negative aspects that this modality presents and the psychosocial risks that it causes in the workers are analyzed, as well as the different opinions found in terms of pros and cons in the psychosocial health of teleworkers, complementing all this with a questionnaire that helps understand and put into context the aspects previously investigated in the theoretical framework.

Keywords: Teleworking, psychosocials risks, Covid-19, legislation, Spain.

INTRODUCCIÓN

Contexto histórico teletrabajo y COVID-19

El teletrabajo es un concepto que se ha potenciado en nuestro día a día con la llegada de la COVID-19¹, una enfermedad infecciosa de carácter vírico que provoca dificultades respiratorias, fiebre, tos y que es mortal entre el 0,5% y el 1% de los casos. Este virus provocó en marzo de 2020 una situación de pandemia que obligó a la población a confinarse en sus casas, para frenar la rápida propagación del virus. Es por ello que, a la gran mayoría de personas el teletrabajo les puede resultar un término únicamente ligado con la actualidad. La realidad es muy distinta, ya que el nacimiento del teletrabajo data hace diez mil años, en la época del neolítico, dónde nuestros antepasados dejaron la vida y el trabajo nómada para asentarse en un sitio fijo e instalar sus comercios y actividades en sus viviendas.

Así pues, si repasamos la historia, es conveniente nombrar la Revolución Industrial, con la que se reformularon las relaciones y conductas de trabajo. Con ella quedó atrás la costumbre por la que el lugar de producción se daba en casa del artesano, siendo el comerciante quién debía ir en su busca, y se sustituyó por el desplazamiento del artesano hasta el lugar que le proporcionaba el comerciante para realizar la producción a cambio de un salario. De éste modo nacieron las empresas y la producción masiva, dándose la evidente relación laboral entre empresario y trabajador. Como consecuencia de la presencia de grandes fábricas, los gremios y talleres pequeños perdieron fuerza, incapaces de luchar contra ellas, se produjo un notorio traslado de la población del campo a la ciudad, dando lugar a una nueva clase social, mano de obra poco cualificada y barata, el proletariado.

En la primera mitad del siglo XX, el crecimiento demográfico de la sociedad, propició la llegada de la clase media urbana, que favoreció la estratificación del mercado laboral, aunque siendo fiel a la supremacía del desplazamiento de los trabajadores de su vivienda al centro de trabajo. Solamente una minoría mantendría su actividad laboral en su lugar de residencia como maestros, clérigos...

Ya en la segunda mitad del siglo XX, con la presencia de la mujer en el mundo laboral, se crea la empresa TUPPERWARE, basada en la venta del producto desde el lugar de residencia mediante reuniones organizadas por la anfitriona, pudiendo así compaginar el trabajo doméstico con otras actividades remuneradas.

Pero no fue hasta 1973 cuando se habló del término “teletrabajo”, con la idea de Jack Nilles (Joric, 2020), ingeniero de la NASA, quién creía que, si cada uno de siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría que importar petróleo. Nilles apoyaba la idea de servirse de equipos informáticos conectados a estaciones remotas con cierta cercanía a la empresa, para que los trabajadores pudieran trabajar desde allí sin necesidad de desplazarse hasta la empresa. Si bien su idea no pudiera parecer complicada en la actualidad,

¹ A lo largo de este TFG, no se va a distinguir entre virus (COVID-19) y pandemia (COVID).

por aquél entonces, la tecnología no estaba lo suficientemente desarrollada como para que el teletrabajo lograra llegar a ser una modalidad masiva de trabajo.

No fue hasta las décadas siguientes cuando se dieron los recursos necesarios para establecer un modelo estable de teletrabajo, todo ello apoyado con el salto tecnológico, la disminución de costes en informática y el desarrollo de internet. La crisis del petróleo, provocada por el cese de suministro de los países árabes a los países que apoyaron Israel en la guerra de Yom Kipur, fue lo que propició en mayor medida la necesidad de impulsar el teletrabajo como medida ante la escasez de petróleo.

A partir de entonces, el teletrabajo se instauró como modalidad definida de trabajo. Se comenzó a valorar las ventajas de éste, no solamente las relacionadas con el ahorro de petróleo, sino también con el energético, el tiempo de desplazamiento, en temas de conciliación laboral y familiar entre otros.

Sin embargo, como toda cuestión a la orden del día, también se generó debate en cuanto a aspectos negativos. La representación sindical creía que, las empresas que optaban por el teletrabajo, lo hacían con el objetivo de reducir salarios y costes sociales, mientras que aumentaban las horas de jornada laboral. Por el lado de los empresarios, si bien éstos veían las ventajas al disminuir costes en infraestructuras, dudaban sobre el control y vigilancia de sus trabajadores.

Con la llegada de los años 80, en EEUU, se experimentó con el control remoto, aplicándolo al teletrabajo con resultados positivos, por lo que posteriormente los gobiernos no solo lo implantaron en sus organizaciones, sino que también lo impulsaron y promovieron, ligándolo al fomento de la conciliación familiar y apoyándose en la certeza de que el gran número de la población ya contaba con equipos informáticos y acceso a internet en sus viviendas. En el caso de España, se creó el Plan Concilia de 2005 (Ministerio de Administraciones Públicas, 2006), que consistía en un plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración.

Como vemos, los puntos y argumentos vistos en la historia del teletrabajo, guardan mucha similitud con los que se debaten en la actualidad. A la vista está que, los grandes empujones que ha recibido esta modalidad hacia su desarrollo, han sido propiciados en gran parte como medida de adaptación a crisis estructurales, económicas y cambios sociolaborales.

Hoy en día, su última y gran evolución hasta la fecha ha llegado de la mano de la COVID-19. Con su llegada, muchas de las empresas han tenido que aferrarse prácticamente de manera forzosa a ésta modalidad para mantener los puestos de trabajo y sostener el funcionamiento de su actividad. Y con ello numerosos sectores de la economía han descubierto una mayor capacidad para teletrabajar de la que se podía imaginar antes de la llegada del COVID.

Según un estudio realizado por Eurofound y una encuesta llevada a cabo por la Generalitat Valenciana, cuando se implementó el confinamiento en marzo de 2020, cerca de un 30% de trabajadores desarrolló su actividad de manera remota, cifra muy superior al 8,3% que se registraba en 2019. Si bien para mayo de 2020 disminuyó rodando el 18%, siguió siendo superior a años anteriores, además de apoyar la certeza de que, según estimaciones realizadas por

CaixaBank en 2020, “un 32,6% del total de los empleados en España podría potencialmente llevar a cabo su trabajo en remoto” (Bras & Schaefer, 2020).

Todo ello nos lleva a una cuestión ¿qué peso tendrá el teletrabajo en la tan ansiada “nueva normalidad”?

Motivación y Objetivos

Antes de ponernos a redactar este TFG, establecimos un debate sobre los objetivos, sobre qué queríamos investigar y porqué. El principal motivo que nos ha llevado a la realización de éste trabajo es la oportunidad de comprender la actualidad sobre el teletrabajo como una modalidad laboral en auge.

Como nos enseña un análisis DAFO², conocer el entorno laboral en el que nos encontramos es crucial para el buen desarrollo de toda actividad laboral. Evolucionar y amoldarse a los tiempos. En definitiva, sobrevivir y además de ello, crecer en un entorno cambiante.

Por ello creemos que, estar informado sobre el tema es un punto a favor para enfrentarse a la actualidad laboral, en un entorno donde la COVID ha llegado para dejar huella y hacer del teletrabajo una modalidad laboral en auge.

En cuanto a nuestros objetivos con esta investigación, son los siguientes:

- Investigar los factores de riesgos psicosociales más significativos a los que se exponen los trabajadores que se encuentran empleados en esta modalidad de teletrabajo, así como conocer porque se encuentran en esta modalidad.
- Identificar si existe una relación positiva o negativa, a través del cuestionario que hemos elaborado, entre el teletrabajo y la salud laboral de aquellos trabajadores en situación de teletrabajo, así como averiguar si las personas que teletrabajan se sienten cómodas con el teletrabajo como modalidad.
- Por último, un objetivo a futuro, es que esperamos que este trabajo sirva como referencia para futuras investigaciones sobre este tema. Asimismo, que nos sirva de manera personal para ampliar nuestros conocimientos sobre el tema y poder aplicarlo en un futuro en nuestra vida laboral. Es decir, que nos ayude a enriquecer nuestra carta de presentación para acceder al mercado laboral.

² Análisis DAFO: herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades).

MARCO TEÓRICO

Definición teletrabajo. Pros y contras del teletrabajo

A la hora de definir esta modalidad laboral que es el teletrabajo, vemos que existen varias definiciones aceptadas, enunciadas por autoridades tales como la RAE³, la OIT⁴, o la propia legislación española, y que nosotros hemos reunido para tratar de buscar elementos en común.

- La RAE define el teletrabajo como el “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” (Real Academia Española)
- Por otra parte, la OIT lo define como “la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) hacen posible esta separación facilitando la comunicación.” (ReasonWhy, 2020)
- Según la ley 10/2021 del 9 de julio, de trabajo a distancia, (BOE, 2021) hace una diferencia entre trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial:
 - **«Trabajo a distancia»:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta 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.
 - **«Teletrabajo»:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
 - **«Trabajo presencial»:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa. buscar enlace ley teletrabajo.

Pareciera que, pese a encontrar distintas definiciones, todas ellas coinciden en tres aspectos que deben darse para poder incluir una actividad laboral en la modalidad del teletrabajo.

- En primer lugar, debe tratarse de un trabajo.
- En segundo lugar, debe realizarse fuera de la empresa, normalmente en el domicilio o vivienda habitual del teletrabajador, pudiendo ser este sitio otro lugar distinto al lugar en el que se vive.

³ RAE: Real Academia Española de la Lengua

⁴ OIT: Organización Internacional del Trabajo

- Y por último debe llevarse a cabo mediante los medios informáticos o TICS adecuados para ésta actividad.

En teoría, cuando hablamos de ventajas y desventajas del teletrabajo, éste tiene de ambas, tanto para trabajadores, como para la empresa e incluso la sociedad (Iberdrola):

Ventajas:

- **Para los trabajadores:** permite una mayor flexibilidad horaria, facilita la conciliación de la vida personal y laboral, y reduce el estrés.
- **Para la empresa:** se reducen los costes al no trabajar en un espacio físico propiedad de la empresa, y aumenta la productividad al eliminar pausas innecesarias e interacciones entre trabajadores.
- **Para la sociedad:** se reduce la polución al minimizarse los desplazamientos en coche desde la vivienda hasta el centro de trabajo, lo que a su vez provoca menos accidentes por la menor cantidad de coches en la carretera.

Desventajas:

- **Para los trabajadores:** se tiende a ser más sedentario al permanecer en casa, lo que puede generar problemas de salud, como dolencias de espalda o de cabeza. También aumenta la posibilidad de que no se pueda desconectar del trabajo y trabajar más horas de las debidas.
- **Para la empresa:** La integración del trabajador en la empresa y su identificación con la misma se reduce al no acudir al centro de trabajo presencialmente. Aumenta la dificultad de controlar el rendimiento de los trabajadores con la distancia.
- **Para la sociedad:** Se reducen las relaciones sociales que existían con la presencialidad, que son los cimientos de la sociedad. Puede surgir discriminación y diferencias sociales al provocarse una brecha en el acceso a los recursos tecnológicos y de comunicación necesarios para el desempeño de la actividad.

Análisis y evolución de la legislación del teletrabajo.

LA LEY ANTES DE LA COVID-19

Como se ha mencionado con anterioridad, la primera vez que se usó el término de “Teletrabajo” fue por parte de Jack Nilles, ingeniero de la NASA en 1973 (Joric, 2020).

Años después, en 1980, el teletrabajo comenzó a regularse bajo un contrato de trabajo a domicilio contemplado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980 del 10 de marzo de 1980 (BOE, 1980). En él se hacía referencia al teletrabajo, o trabajo a distancia, como

aquel que se llevaba a cabo sin vigilancia del empresario. Por aquellos tiempos, ni el término teletrabajo ni su legislación estaban definidos con claridad.

Fue en los 2000 cuando la legislación referente al modelo del teletrabajo se concretó en mayor medida. Primeramente en el año 2012, con la normativa interna española de la ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, 2012); ello promovido por la visión del teletrabajo como un modelo productivo, beneficioso para la flexibilidad en la organización laboral y positivo para la economía.

Posteriormente, en 2015, el trabajo a distancia fue definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE, 2015) como “la prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. El objetivo principal de esta legislación, era incrementar las oportunidades de empleo y mejorar la conciliación entre la vida laboral y la personal, favoreciendo la flexibilidad en las organizaciones.

Pese a estos avances, la legislación respecto al teletrabajo seguía siendo inespecífica y poco definida, como dice Belén del Mar López Insua en su artículo “**Nuevos retos para la salud laboral desde la perspectiva de la digitalización en las condiciones de trabajo**” (López Insua, 2021).

No obstante, cada vez eran más las empresas que optaban por el teletrabajo como modalidad. Ello con el objetivo de amoldarse a un entorno laboral y social en constante metamorfosis.

Debido a este crecimiento del uso del teletrabajo, su concepto y características se fueron definiendo de manera más concreta pese a no estar reflejado en la ley. Ya no solo se tenía presente que se tratase de un trabajo remunerado llevado a cabo fuera de las estancias de la empresa, sino que se añadió el uso reiterado de las TICS.

Además, el hecho de encontrarnos ante un modelo laboral distinto al presencial, con riesgos físicos y mentales propios, creó la necesidad de ampliar la regulación. Todo ello llevó a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (BOE, 2018). Con ella se fijan una serie de derechos y obligaciones en relación al manejo de tecnologías en el entorno laboral, como el derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión digital.

A su vez, conseguir el equilibrio en la conciliación de la vida familiar y laboral para facilitar el bienestar del trabajador se volvió una necesidad preponderante. Es así como surgió el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, 2019) que modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores (BOE, 2015), que fijó el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar usando la flexibilidad en el trabajo, en la que se incluye el trabajo a distancia y/o teletrabajo.

LA LEY TRAS LA LLEGADA DE LA COVID-19

Con la entrada de la COVID-19, el marco legal del teletrabajo sufrió una auténtica revolución. Frente a una crisis sanitaria nunca antes vista, se impusieron medidas por las autoridades para controlar los contagios y frenar la expansión de la enfermedad.

El teletrabajo experimentó un crecimiento colosal en muchos de los trabajos. Antes de la pandemia, eran menos del 5% los trabajadores que teletrabajaban en España. Con la llegada del COVID, el porcentaje se multiplicó rebasando el 30%. Es común que, tras un cambio brusco del marco social y laboral, surja una necesidad de reformas legislativas que se adapten al momento.

Es así como llega el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto social y económico de la COVID-19 (BOE, 2020). Esta nueva legislación da preferencia al trabajo a distancia frente a otras medidas, por lo que las organizaciones debieron optar por el teletrabajo siempre que les fuera posible.

Frente al uso masivo del teletrabajo por toda España y la distorsión del marco legislativo laboral que pudiera regular ésta modalidad, nace el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE, 2020), con el que se imponen nuevos derechos y obligaciones más definidos, entre los que destacamos los siguientes:

- El teletrabajo se considerará como tal ante la ley cuando éste alcance al menos el 30% de la jornada laboral durante un periodo de 3 meses.
- Derecho a la flexibilidad del horario laboral, así como al de desconexión digital, debiendo las empresas tomar las medidas para su correcto desarrollo.
- La empresa tiene la obligación de facilitar los medios y los equipos que se necesiten para desarrollar el teletrabajo. Así como la obligatoriedad de compensar los gastos ocasionados por ésta modalidad.
- El uso del teletrabajo será voluntario por ambas partes, no siendo objeto de despido objetivo si el trabajador no quisiera ponerlo en práctica.
- Será necesario un acuerdo por escrito y firmado por ambas partes en relación a la práctica del teletrabajo, en el que quede constancia de sus condiciones.

Además, hay que hacer especial mención al derecho de una adecuada protección en la salud y la seguridad de los trabajadores, apoyándonos también en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE, 1995)

Finalmente, para consolidar el marco legislativo acorde al auge del teletrabajo de la mano de la “nueva normalidad” se aprueba la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE, 2021). Si bien en ella se introducían pocos cambios respecto a la anterior Ley, sí que se producen ampliaciones significativas. De entre ellas destacamos:

En su artículo 2 (BOE, 2021), se establece la definición del teletrabajo en base a tres pilares: que se trate de tareas llevadas a cabo por trabajadores, mediante uso prevalente de las TICs y fuera de las oficinas.

En cuanto a la seguridad e higiene en el trabajo, pese a que todavía no existen pautas o suficientemente concisas en temas de accidentes laborales que puedan desencadenarse en casa, la nueva legislación amplía las nociones en prevención de riesgos laborales.

En su artículo 16 (BOE, 2021) se establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención deberá llevarse a cabo en base a factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Para concluir, observamos que la legislación referente al teletrabajo no suele ser actualizada si no es porque lo propicien acontecimientos que han cambiado bruscamente la situación del marco laboral y social. Pese a los avances legislativos conseguidos en los últimos años, el teletrabajo todavía es un modelo laboral que carece de una legislación completa y actualizada, al que le falta mucho camino por recorrer.

Riesgos psicosociales del teletrabajo

El teletrabajo ha presentado un aumento progresivo desde el inicio de la pandemia del COVID-19, la mayoría de las empresas utilizaron este modelo laboral para poder mantener la productividad y seguir activas en el desempeño y producción de sus productos y servicios.

Esta modalidad de trabajo tiene beneficios, pero se deben considerar ciertas condiciones y normas, ya que de otra manera, puede conllevar riesgos psicosociales perjudiciales para la salud del trabajador.

Este tipo de riesgos psicosociales son los riesgos que afectan tanto a la salud mental, como a la salud física y social de los trabajadores que trabajan en una organización, pudiendo causar hasta la baja laboral y/o absentismo. Lo cual también afecta directamente la productividad de la empresa en donde trabaja la persona.

Cabe hacer una distinción entre factor y riesgo psicosocial, donde **factor**, según el Comité mixto OIT/OMS en 1984 (Iberley, 2022) son “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”.

Y **riesgo**, según la NTP 443⁵ (Iberley, 2022), son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el

⁵ NTP: Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador”

“Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores” (Iberley, 2022).

Algunos factores psicosociales en el trabajo:

- Control y autonomía en el trabajo
- Complejidad en las relaciones sociales
- Flexibilidad
- Conciliación vida laboral - vida privada
- Uso de las tics
- Nuevas competencias y exigencias
- Desarrollo profesional
- Regulación legal e institucional

Algunos de los riesgos son:

1. **La aparición de estrés y ansiedad:** Generalmente se produce por la responsabilidad que tienen muchos empleados en algún puesto de la empresa, la carga de trabajo y los límites de tiempo para entregarlos. Lo que puede generar que el trabajador emplee una cantidad de horas excesivas, sin el descanso necesario. Si este tipo de actividad se mantiene por un tiempo, genera ansiedad y estrés.
2. **Disminución de la Productividad Laboral:** Si el trabajador se mantiene en una constante situación de estrés, disminuirá su productividad, el trabajo se realizará bajo un estado físico de agotamiento y estrés que no permitirá el desempeño esperado, disminuyendo el rendimiento laboral.
3. **Adicción al trabajo:** La situación contraria es un trabajador que labore en exceso, con una buena productividad por un tiempo, pero que no se podrá mantener, ya que un exceso de horas de trabajo y estrés, perjudicará directamente la salud, por la falta de sueño y descanso.
4. La salud física se ve afectada muchas veces por el **sedentarismo**, en el caso de los empleados que desempeñan labores por teletrabajo, deben pasar muchas horas frente al ordenador y/o el móvil, comiendo en el escritorio, y sólo levantándose para realizar necesidades básicas.

5. **Trastornos del sueño:** Al estar en el hogar, el trabajador tiende a trabajar hasta muy tarde y levantarse temprano, durmiendo en ocasiones solo unas horas, lo que puede ocasionar, irritabilidad, ansiedad, baja productividad y errores frecuentes en el trabajo.
6. **Aislamiento social y laboral:** El teletrabajo puede ocasionar un alejamiento social y laboral, porque el trabajador(a) muchas veces, sólo convive con el computador, aunque estamos “conectados” por el móvil, el ser humano necesita la interrelación con sus semejantes.
7. **Depresión:** Es el riesgo más grave de los efectos psicosociales del teletrabajo, ya que la depresión es una enfermedad que requiere tratamiento farmacológico y psicológico.
8. **Tecnoestrés:** es un riesgo que está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las TICs y son problemas de adaptación a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004)

Para poder combatir estos riesgos psicosociales lo principal es constituir normas y condiciones laborales que se basan en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley sobre el teletrabajo, para ello habría que realizar una evaluación de riesgos:

“Para llevar a cabo la evaluación de riesgos se deberán determinar los elementos peligrosos e identificar a los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la magnitud de los riesgos y la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

Al final del proceso, deberá documentarse la evaluación de los riesgos, incluyendo la identificación del puesto de trabajo, el riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados, el resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes y la referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en su caso.” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 4 expresa “Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (BOE, 1995)

Estas medidas serán establecidas entre la empresa y el trabajador en las que se considerarán, las horas de trabajo, las actividades a realizar, los tiempos de entrega del trabajo, equipo de apoyo que acompañará al trabajador en la orientación para el desempeño de sus actividades (supervisor, orientador, gerente, jefe de equipo)

Al establecer normas precisas para el desarrollo de las actividades laborales, se le brinda al trabajador la oportunidad de desempeñarse de manera equilibrada y con motivación, enfocado en la obtención de logros ante los objetivos propuestos.

En cuanto a la Ley de teletrabajo en su artículo 4.1 dice “Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional” (BOE, 2021)

Esta normativa expresa claramente que el empleado que efectúa su trabajo a través del teletrabajo, debe tener las mismas condiciones que si asistiera a la empresa.

El teletrabajo sin duda tiene muchos beneficios, algunos de ellos son:

1. Disponibilidad de organizar el tiempo entre las actividades laborales y familiares.
2. Ahorro de tiempo y dinero al no tener que desplazarse al sitio de trabajo sea en auto o a través del transporte público.
3. Cumplimiento de las metas laborales, al trabajar en equipo con otras personas, en un horario definido.
4. Se puede distribuir el tiempo para mantener la buena condición física, con ejercicios, dieta balanceada y las correctas horas de descanso.
5. La persona tiene control de sus horarios, lo que le permite organizarse y distribuir sus actividades según sus gustos y necesidades.

El teletrabajo es un modelo laboral que llegó para quedarse, y como hemos visto en este apartado, si se efectúa de manera equilibrada, trae muchos beneficios. Los riesgos psicosociales que se pueden generar por el teletrabajo, a menudo son consecuencia, de una sobrecarga en los horarios laborales, exigencias en el cumplimiento de múltiples tareas, con resultados inmediatos, falta de supervisión, apoyo y gerencia de parte de la empresa.

Por todo esto es importante revisar las leyes antes expuestas, ya que orientan tanto al trabajador como a la empresa, sobre las condiciones laborales que permitirán un buen desempeño laboral y beneficios.

En caso de que un trabajador se encuentre afectado por uno de estos efectos psicosociales del teletrabajo, debe considerar, hablar con su empleador para encontrar la manera de reducir estos factores de riesgos que pueden causar graves consecuencias en la salud.

En el artículo “Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familia” (Perez Sanchez & Galvez Mozo, 2009), se han realizado encuestas a teletrabajadoras para analizar la conciliación de su vida personal con la laboral y tras esto pueden afirmar varios puntos: para empezar sus entrevistadas están de acuerdo en que a pesar de que hay riesgos y efectos perjudiciales derivados del teletrabajo que afectan en la vida cotidiana de estas, también el teletrabajo comporta una serie de beneficios y es un buen modelo laboral.

También afirman estas autoras, que para implementar el teletrabajo en una empresa es necesario previamente una planificación y evaluación por objetivos de trabajo remunerado de forma real para ayudar a que las trabajadoras que se adecuen a este modelo de trabajo puedan organizar su tiempo de trabajo y su tiempo libre de la mejor manera. Además, es necesario que haya una confianza con los jefes, o encargados en este modelo, además de que éstos la tengan en las teletrabajadoras, para que el trabajo se realice de manera óptima y haya un buen *feedback* entre ellos, de esta forma que se tenga en cuenta a estas teletrabajadoras para ascensos y promociones en igualdad de condiciones de los/las trabajadoras/trabajadoras presenciales.

Podemos seguir diciendo que las teletrabajadoras entrevistadas por las autoras, demandan que haya una normativa clara sobre el teletrabajo, para que haya un control por parte de la empresa para que puedan supervisar su trabajo sin que genere ningún tipo de duda por ningún individuo de la empresa. Asimismo, una clara transparencia en las condiciones laborales del teletrabajo, en cuanto a horarios de este tiempo de teletrabajo.

Además, de que la empresa pueda asegurar a las teletrabajadoras un espacio idóneo en su casa, además de proporcionarles todo lo que fuese requerido para realizar su trabajo correctamente.

Y, por último, afirman que las entrevistadas requieren que la modalidad de teletrabajo sea de forma paritaria entre hombres y mujeres, así como entre todos los rangos que forman la empresa (trabajadores, gerentes, jefes, etc...).

Estas autoras, están a favor del teletrabajo como modalidad de trabajo únicamente con la premisa que se dieran estas series de condiciones, de manera que podría considerarse ser una buena forma para poder conciliar el trabajo con la vida personal de todos los trabajadores en general, no solo de las mujeres que tengan familiares a su cargo en particular.

Ya que podemos deducir que son estas las que se acogen a este modelo de trabajo para poder compatibilizar su faceta de “ama de casa” con la de “mujer trabajadora”, de forma que el hecho de tener responsabilidades tanto domésticas como familiares no sea un impedimento para crecer en su carrera profesional, y no solo se le atribuya el rol tradicional de principal responsable de las labores del hogar. Por ello, es una buena manera que estas se dependan de este rol tradicional, y gracias a las TICs facilitan no tener que trabajar presencialmente en el ámbito habitual del trabajo, sino que pueden hacerlo desde sus domicilios, o bien el lugar que se adecuen para teletrabajar, por lo que no debe ser motivo de desigualdad de acogerse a esta modalidad laboral entre hombres y mujeres.

Para concluir, las sentencian que el teletrabajo está cada vez más presente en las empresas y hacen referencia a la novela «*El Gatopardo*» (Tomasi Di Lampedusa, 1957) donde asemejan la situación de la mujer con un personaje que dice que “todo tiene que cambiar para que nada cambie”, queriendo decir que el uso de esta modalidad de trabajo (teletrabajo) haga que se acentúen más las diferencias entre los roles de género.

METODOLOGÍA: CUESTIONARIO

Teniendo en cuenta que el objetivo de la investigación será estudiar el teletrabajo y el estrés a los que se exponen los trabajadores, nos decantamos por un enfoque metodológico de tipo mixto, ya que se mandará un cuestionario que posteriormente se analizará de modo tanto cuantitativo como cualitativo, por igual.

Optamos por un diseño no experimental, ya que no vamos a manipular ni modificar variables, sino que pretendemos probar la relación de los sujetos sometidos al teletrabajo respecto a los riesgos psicosociales como el estrés y los factores de riesgo más significativos.

En cuanto al tipo de metodología nos decantamos por la descriptiva, ya que puntualiza las características de la población que estudiamos para conocer si existen sujetos susceptibles a padecer estrés derivado del teletrabajo, teniendo como objetivo evidenciar la presencia y la relación entre las variables (sexo, teletrabajo, edad, estrés...).

Elegimos este método porque queremos obtener datos que se aproximen a la realidad, de manera que, a través de las preguntas que realicemos en el cuestionario nos dé “cuál es el patrón” que siguen las personas que han teletrabajado el contexto de la COVID-19, y de esta forma, sacar conclusiones. No explicaremos las razones, sino demostrar la evidencia de factores de riesgo en teletrabajadores, y ver si las personas que teletrabajan se sienten cómodos con el teletrabajo como modalidad.

- **Delimitación del campo a Estudiar:**

El universo a estudiar se conforma por trabajadores y trabajadoras que teletrabajan, centrándonos en la comunidad de Aragón.

Los sujetos de estudio serían hombres y mujeres que estén o hayan trabajado durante, al menos, tres meses consecutivos realizando un 30% de su jornada en esta modalidad. Ello acorde al artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE, 2021), del que se desprende que se considerarán teletrabajadores los que reúnan las características anteriores.

En cuanto al tipo de muestreo nos decantaremos por un muestreo no probabilístico, concretamente el muestreo por conveniencia.

El muestreo por conveniencia supone una técnica de muestreo donde la población que conforma la muestra se selecciona en base a su disponibilidad para el investigador. Este tipo de muestra se selecciona porque es fácil de reclutar. Idealmente se utiliza en investigaciones en las que la población es extensa para evaluar y resulta complicado poder considerar toda la población. Este trabajo puede ser replicado en otras investigaciones para llegar a una muestra mayor.

Por ello, entendemos que esta es la mejor opción para el tipo de investigación que queremos realizar. Las razones que nos han llevado a decantarnos por este tipo de muestreo son las siguientes:

- Fácil y rápido de reclutar.
- Más rentable ya que el investigador ya conoce la muestra.
- La muestra no representa a la población en su totalidad (ya que la población es demasiado grande y nos resultaría complicado abordarla).
- Los encuestados suelen estar más motivados y comprometidos para responder en comparación con los seleccionados al azar.
- Se usa para señalar si existe un rasgo, conducta o característica en una determinada población.
- Es utilizada cuando los investigadores llevan a cabo investigaciones cualitativas.

Referente a las técnicas y herramientas para recolectar la información utilizaremos el cuestionario.

El cuestionario es un método de obtención de datos muy adecuado para recopilar información de muchos sujetos de forma rápida, cuando es complicado acceder a ellos y la muestra a evaluar está muy dispersa. Realizar el cuestionario nos permitirá identificar y corroborar o no la hipótesis principal.

El tipo de preguntas que vamos a realizar van a ser de tipo cerrado, combinando preguntas dicotómicas (Respuesta de elección SI o NO) y politómicas (Elección entre varias respuestas y dadas), además de preguntas de escala de puntuación (en la que se califica una premisa).

La estructura del cuestionario que hemos elaborado es la siguiente:

- **Sección 1:** consiste en una introducción del cuestionario, explicando los objetivos del TFG, asegurando a los sujetos que se les garantiza el anonimato de sus respuestas, y pidiendo el consentimiento para utilizar sus respuestas únicamente en la redacción del TFG También proporcionamos datos de contacto de los autores para cualquier duda que pueda surgir.
- **Sección 2:** preguntas generales de sexo y edad, así como la pregunta de si ha teletrabajado alguna vez, ya que aquellos que no lo han hecho no nos interesan para analizar.

- **Sección 3:** preguntas específicas relacionadas con el TFG.
 - ¿Cuánto tiempo has teletrabajado?
 - ¿Cuándo has teletrabajado? “Desde antes de la pandemia, durante el confinamiento o a partir del confinamiento.”
 - ¿Cuánto te gusta teletrabajar, significando 1 que no te gusta nada teletrabajar, y 5 que prefieres teletrabajar siempre?
 - ¿Trabajas mejor en teletrabajo, desde la oficina, o mezclando teletrabajo y trabajo en la oficina?
 - ¿Existe en tu vivienda habitual un lugar único y específico para teletrabajar, o teletrabajas en diferentes lugares?
 - ¿En qué parte de tu vivienda habitual teletrabajas? “Despacho, dormitorio, cocina, salón, baño u otro.”
 - ¿El lugar donde teletrabajas cuenta con luz natural?
 - ¿El teletrabajo te permite organizar tu tiempo, planificando tus descansos con facilidad?
 - ¿Eres capaz de separar el teletrabajo de tu vida personal?
 - ¿Tu empresa te facilita el teletrabajar (¿horarios, recursos tecnológicos...)?
 - ¿Te resulta fácil el comunicarte con tus compañeros, clientes, proveedores..., cuando teletrabajas?
 - ¿Crees que el teletrabajo dificulta las relaciones personales con tus compañeros de trabajo?
 - ¿Te sientes integrado en tu empresa cuando teletrabajas?
 - ¿Crees que el teletrabajo aumenta tu productividad?
 - ¿Has tenido alguna vez estos síntomas cuando has teletrabajado? “Dolor de cabeza, cansancio o fatiga, pérdida de motivación, irritabilidad, preocupación o miedo, ansiedad o depresión, dificultad para concentrarse u otro.”
 - ¿Cuál crees que es el mayor inconveniente del teletrabajo?

Una vez elaborado el cuestionario, procedemos a distribuirlo entre los sujetos de estudio mediante los métodos electrónicos pertinentes, principalmente WhatsApp, pero también mediante correo electrónico.

La cantidad probable de gente a la que podía llegar este cuestionario era de unas 300 personas aproximadamente, debido a la gran difusión que se le dio, ya que fue compartido de forma exponencial, es decir, la gente que lo recibió lo envió a más gente. De esta muestra probable, la tasa de respuesta ha sido alrededor del 25%, obteniendo un total de 80 respuestas.

ANÁLISIS Y RESULTADO

El número total de respuestas que hemos recibido ha sido de 80 personas. Empezamos el análisis con la sección 2 de preguntas generales de sexo, edad y si han teletrabajado alguna vez. La distribución por sexo de los encuestados se divide de la siguiente manera: han participado un 53,8% de mujeres en este cuestionario, frente a un 46,3% de hombres. La edad de los sujetos tampoco es especialmente llamativa, pues la muestra consta de un rango de edad que va desde los 21 años hasta los 63 años, agrupando casi un 25% de encuestados entre los 55 y los 57 años.

Para acabar con esta sección de preguntas generales, el total de sujetos que dicen haber teletrabajado alguna vez en su vida ha sido de casi el 80%, 63 personas en total, que son las que analizaremos a continuación.

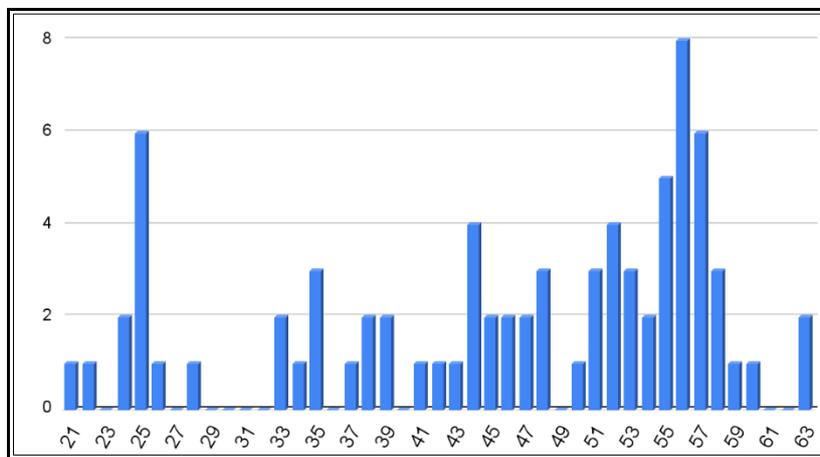


Gráfico 1. Rango de edad de los participantes

En esta tercera sección de preguntas específicas la muestra se reduce a 63 sujetos debido a que estos son aquellos que han teletrabajado en algún punto de su carrera profesional y que, por tanto, son los sujetos aptos para este estudio sobre el teletrabajo y sus consecuencias.

Empezando por el tiempo teletrabajado, un 54% de los encuestados afirma haber trabajado en modalidad de teletrabajo más de un año, seguido por el 28,6% de aquellos que han teletrabajado entre 1 y 6 meses. El resto, se divide entre aquellos que apenas han teletrabajado menos de 1 mes, y aquellos que han teletrabajado entre 6 meses y 1 año.

En cuanto al momento de teletrabajar, destacan tres cifras: aquellos que estuvieron en modalidad de teletrabajo únicamente durante el confinamiento provocado por la pandemia de la COVID-19, con un 26,15%; aquellos que empezaron después del confinamiento, un 23,08%; y aquellos que empezaron a raíz del confinamiento pero que después continuaron en esta modalidad, lo que supone un 30,77% de los encuestados.

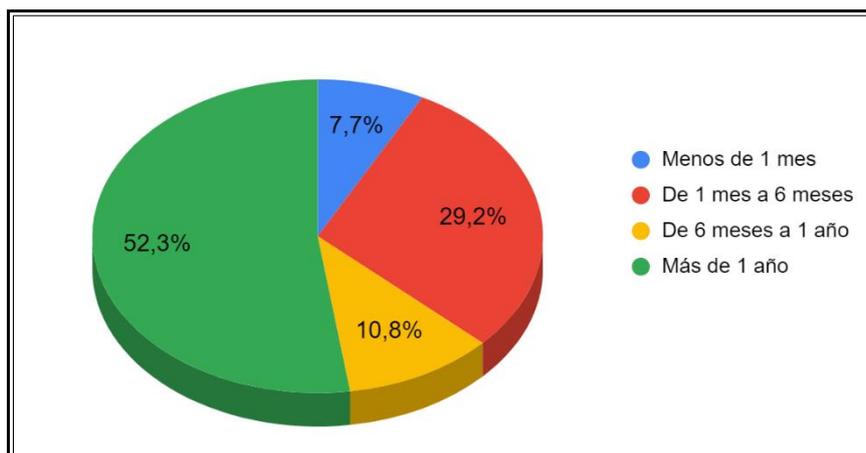


Gráfico 2. Tiempo teletrabajado

A continuación, se les preguntó a los sujetos cómo de satisfechos se encontraban con el teletrabajo, o cuánto les gustaba teletrabajar. A pesar de los inconvenientes que los mismos encuestados nombraron y que veremos más adelante, la mayoría, un 57,1% declararon que preferían teletrabajar siempre o casi siempre, frente al 22,2% que no les gustaba nada o casi nada trabajar. Un 20,6% permaneció neutral en esta pregunta.

Si bien el 25% prefería teletrabajar siempre, solo un 17,5% afirma trabajar mejor sólo en modalidad de teletrabajo, mientras que un 15,9% trabaja mejor exclusivamente en la oficina. Sin embargo, 2 de cada 3 encuestados prefiere acogerse a un sistema mixto, mezclando el teletrabajo y el trabajo en la oficina.

A la hora de elegir un lugar en la vivienda habitual para teletrabajar, las opciones son bastante diversas entre los encuestados, entre las que destacan el salón o el dormitorio, pero sobre todo el despacho, tanto para aquellos que trabajan desde varios lugares de su vivienda, un 30%, como para los que trabajan desde un único lugar, el 70% restante.

Seguidamente, las preguntas van dirigidas a que cosas buenas, o facilidades puede tener el teletrabajo, y más adelante a qué inconvenientes encuentran los encuestados con esta modalidad laboral.

Empezando con las facilidades, el 80% de los trabajadores coinciden en que pueden organizar su tiempo de una manera adecuada, planificando sus descansos con facilidad; más del 60% son capaces de separar su vida laboral de su vida familiar, y el 25% afirma que son capaces “a veces”; más del 80% cree que sus empresas les facilitan y les animan a acogerse a esta modalidad laboral, y les resulta fácil comunicarse con sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores... cuando están teletrabajando, y el 70% dice sentirse integrado en su empresa durante este tiempo.

Sin embargo, solo el 60% de los encuestados creen que el teletrabajo aumenta su productividad, pues a pesar de estas facilidades que nombramos, con el teletrabajo vienen aparejados unos cuantos inconvenientes, como la dificultad de mantener relaciones personales con compañeros de trabajo, o los siguientes síntomas físicos: la mayoría ha experimentado dolores de cabeza,

cansancio o fatiga general, pérdida de motivación tanto profesional como personal, y dificultad para concentrarse en las tareas de su trabajo. También han sufrido, aunque en menor medida, sensación de irritabilidad, y ansiedad o depresión.

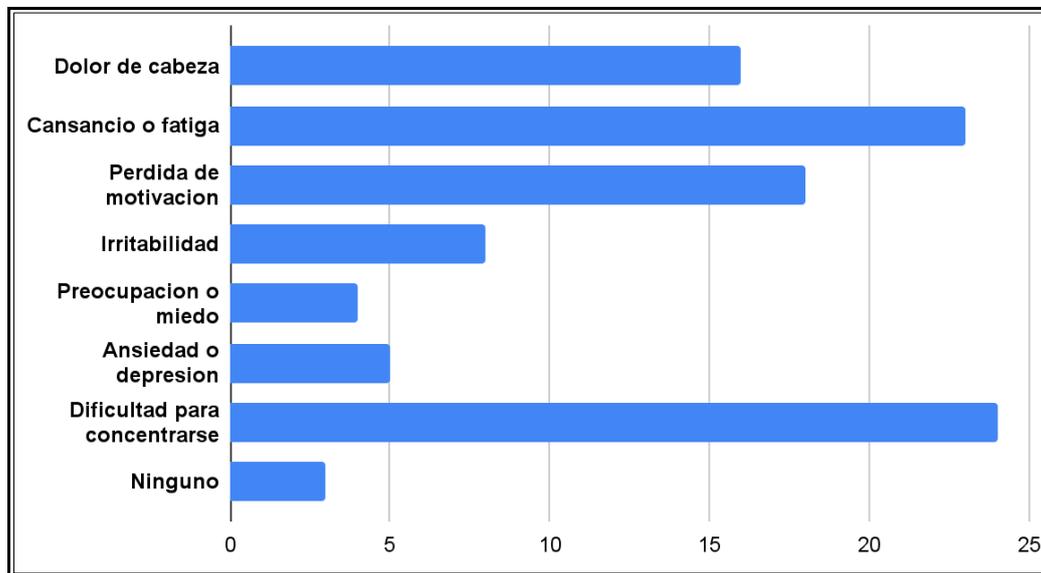


Gráfico 3. Síntomas de los teletrabajadores

Por último, se le pidió a los encuestados que explicaran de forma resumida cuál es, en su opinión, el mayor inconveniente que tiene el teletrabajo, y las respuestas han sido muy variadas: muchos hacen hincapié en la desconexión social que sienten cuando están en modalidad de teletrabajo, perdiendo relación con sus compañeros; un encuestado explica que puede generar malentendidos en las relaciones personales con responsables jerárquicos y compañeros por ser muy distinta la comunicación virtual, ya que al trabajar desde tu casa a veces provoca excesos de confianza, comentarios inapropiados en reuniones que en modo presencial son mucho más formales; otro declara que el teletrabajo puede interferir en la vida de las personas con las que se convive, ya sea por la dificultad para concentrarse mientras se teletrabaja o porque puede afectar al descanso de otros el que puedan oír trabajar a alguien.

Para concluir, a través de este cuestionario hemos visto que el teletrabajo es una modalidad laboral que alcanza a personas sin distinguir entre el sexo o la edad; que la gente empieza a preferirlo por encima de la modalidad tradicional de trabajo presencial, pero que de momento se opta por un sistema mixto que mezcla el trabajo presencial y el teletrabajo; y que como cualquier otra modalidad laboral, tiene sus ventajas e inconvenientes.

CONCLUSIONES

Tras el proceso de investigación, hemos comprobado que el teletrabajo es una forma flexible de organizar el trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones. Es una modalidad laboral que alcanza a personas sin distinguir entre el sexo, la edad, o el tipo de contrato, pero que creemos que debería implementarse de manera efectiva en todos los escalafones de la organización de la empresa.

También podemos considerar que el teletrabajo es una herramienta que tiene muchas ventajas, para empleados, empresarios y para la sociedad: mayor productividad, aumento de la flexibilidad, reducción de costes en el desempeño de la actividad laboral, conciliación de la vida familiar y la vida laboral, menor estrés para el trabajador, reducción de la contaminación, etc. Sin embargo, hemos observado que esta modalidad puede acarrear desventajas, principalmente problemas relacionados con los riesgos psicosociales, que afectan a la salud de los trabajadores, como la aparición de trastornos del sueño, depresiones, sedentarismo, o la imposibilidad de desconectar del trabajo. Debido a que es un fenómeno cuya implantación en muchas empresas fue imprevista y repentina, forzada por el contexto de alarma sanitaria pensamos que ni las empresas ni las instituciones contaban con los medios necesarios para desarrollar medidas de prevención y protección suficientes para evitar estos riesgos.

Aun así, el teletrabajo experimentó un crecimiento colosal en muchos trabajos a raíz del COVID-19. Antes de la pandemia, eran menos del 5% los trabajadores que teletrabajaban en España y con la llegada del COVID, el porcentaje se multiplicó rebasando el 30%, porcentaje que bajó tras el confinamiento pero que sigue manteniéndose muy superior a ese 5% previo a la pandemia. Apoyamos la idea de que es común que, tras un cambio brusco del marco social y laboral, como esta pandemia, surja una necesidad de reformas legislativas que se adapten al momento. Si bien sí que ha habido reformas y avances en la legislación referente a este tema, valoramos que aún falta camino por recorrer en cuanto a marco legislativo.

Pese a que nuestro análisis legislativo únicamente se ha basado en las leyes del teletrabajo en España, nos parecería interesante averiguar si otros países de la Unión Europea estaban mejor preparados antes de la pandemia para implantar el teletrabajo y ya tenían normativa acorde a este tema, o si también han tenido la misma problemática que nuestro país.

En nuestra opinión, este fenómeno del teletrabajo que tanta importancia ha cogido a raíz de la pandemia del COVID-19 seguirá aumentando, siendo cada vez más las empresas que apuesten por esta modalidad laboral para sus empleados. Será interesante observar cómo se desarrolla esta modalidad laboral en los años venideros, pues creemos que aún no ha alcanzado su máximo potencial.

Para concluir, deseamos que este documento sirva como base para futuras investigaciones, ya que no nos cabe duda de que el teletrabajo es un modelo laboral que ha llegado para quedarse, por lo que sería de interés ampliar los conocimientos de este campo.

BIBLIOGRAFÍA

- Adecco Group. (17 de marzo de 2021). *The Adecco Group Institute*. Obtenido de <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>
- AfforHealth. (s.f.). *AfforHealth*. Obtenido de <https://afforhealth.com/covid-19-los-riesgos-psicosociales-del-teletrabajo-tecnoestres/>
- Beltrán, C. (s.f.). *AfforHealth*. Obtenido de <https://afforhealth.com/la-nueva-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-los-riesgos-psicosociales-asociados-al-teletrabajo/>
- BOE. (10 de marzo de 1980). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>
- BOE. (10 de febrero de 1995). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- BOE. (8 de julio de 2012). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- BOE. (23 de octubre de 2015). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- BOE. (5 de diciembre de 2018). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>
- BOE. (1 de marzo de 2019). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- BOE. (17 de marzo de 2020). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824
- BOE. (22 de septiembre de 2020). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>
- BOE. (10 de julio de 2021). *Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Bras, A., & Schaefer, L. (17 de junio de 2020). *CaixaBank Research*. Obtenido de <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>
- Fernandez Collados, M. (25 de marzo de 2021). El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y recursos humanos*, 378-409.
- Heraldo de Aragón. (17 de septiembre de 2020). El teletrabajo aumenta en Aragón un 145,3% en el último año. *Heraldo de Aragón*. Obtenido de <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2020/09/17/teletrabajo-aragon-sube-145-1395710.html>

- Hernández Negrín, L. M., & Hernández Brito, L. (11 de junio de 2021). *FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO, Universidad de La Laguna*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24402/El%20teletrabajo%20en%20Espa%20Analisis%20y%20evolucion%20reciente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iberdrola. (s.f.). *Iberdrola*. Obtenido de <https://www.iberdrola.com/talento/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo#:~:text=El%20teletrabajo%20o%20c%3%B3mo%20aunar%20conciliaci%C3%B3n%20familiar%20y%20productividad&text=El%20teletrabajo%20a%20primera%20vista,todas%20las%20profesiones%20pueden%20>
- Iberley. (13 de mayo de 2022). *Iberley*. Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/factores-riesgos-psicosociales-63705>
- Inés Rubbini, N. (2012). *Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata*. Obtenido de <https://www.academica.org/000-097/581.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19+%28ESQUEMA%29.pdf/2a20edbf-6466-4e53-a844-3a7f077e57d6?t=1585653752250>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f?t=15858944723>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Obtenido de <https://www.insst.es/que-es-y-como-debo-realizar-la-evaluacion-de-riesgos>
- Jimenez, F. (s.f.). *Acció Preventiva*. Obtenido de <https://acciopreventiva.com/teletrabajo-riesgos-psicosociales/>
- Joric, C. (21 de mayo de 2020). *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- Llorens Serrano, C. (22 de junio de 2021). Riesgos psicosociales y teletrabajo: orientaciones para su prevención. *porExperiencia*.
- López Insua, B. (29 de noviembre de 2021). *Sociedad Digital*. Obtenido de <https://sd2.ugr.es/nuevos-retos-para-la-salud-laboral-desde-la-perspectiva-de-la-digitalizacion-en-las-condiciones-de-trabajo/>

- Ministerio de Administraciones Públicas. (mayo de 2006). *INAP*. Obtenido de <https://social.inap.es/sites/default/files/Libro%20MAP%20Teletrabajo.pdf>
- Peiró, J., & Soler, A. (5 de mayo de 2020). *Ivie*. Obtenido de Universitat de València: <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
- Perez Sanchez, C., & Galvez Mozo, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familia. *Athenea Digital*(15), 57-79. Obtenido de <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/130689/180431>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*.
- Real Academia Española. (s.f.). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- ReasonWhy. (13 de marzo de 2020). *ReasonWhy*. Obtenido de <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>
- Rocamora Espinosa, A. (28 de octubre de 2015). *Universidad Miguel Hernandez*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11000/2042>
- Rodríguez Rodríguez, D. (agosto de 2020). *UCM*. Obtenido de Fedea: <https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2020/ap2020-08.pdf>
- Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65-76. doi:10.33210/ca.v9i2.289
- Tomasi Di Lampedusa, G. (1957). *El gatopardo*. Italia.
- Valenzuela-García, H. (2020). Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española. *Revista Andaluza de Antropología*(19), 14-36.
- Villarejo Garcia, L. (2020). *FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO, UNIZAR*. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/101933/files/TAZ-TFG-2020-1528.pdf?version=1>
- workmeter. (s.f.). *workmeter*. Obtenido de <https://www.workmeter.com/blog/todo-lo-que-debes-saber-de-la-nueva-ley-de-teletrabajo-en-espana/>