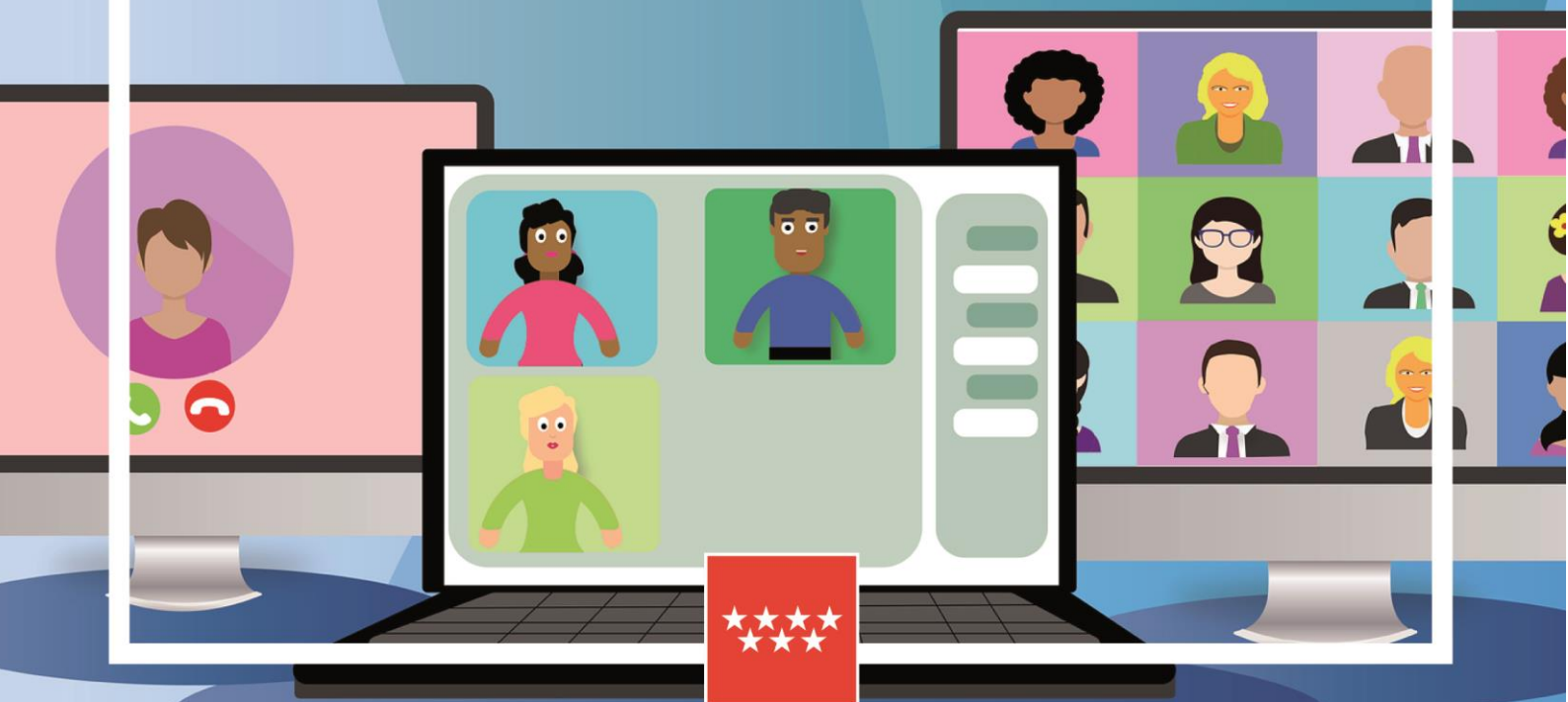




FORMACIÓN E
INFORMACIÓN

Prevención práctica

Teletrabajo, seguridad y salud



Comunidad
de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

Consejero de Economía, Empleo y Competitividad
Excmo. Sr. D. Manuel Giménez Rasero

Viceconsejera de Empleo
Ilma. Sra. Dña. Eva María Blázquez Agudo

Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ilmo. Sr. D. Álvaro Rodríguez de la Calle

Elaboración

Dirección
Álvaro Rodríguez de la Calle, Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Autoría
Alberto Muñoz González
Cristina Freire Morillo
Dolores Fierro González

Unidad Técnica de Divulgación y Difusión
Alberto Muñoz González
Germán Blázquez López
Rebeca Robles Gayo

Edita
Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid
Tel.: 900 713 123 – Fax.: 914 206 117
irsst.publicaciones@madrid.org
www.comunidad.madrid

Maquetación:
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

© Comunidad de Madrid, 2020

1ª Edición: 11/20
Publicación en línea en formato PDF
Realizado en España – Made in Spain



I. INTRODUCCIÓN	3
II. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN.....	10
A. Teletrabajo a domicilio.....	15
B. Teletrabajo móvil o itinerante.....	16
C. Teletrabajo en telecentros o espacios de coworking.....	16
III. TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LEGISLACIÓN APLICABLE	17
IV. RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL TELETRABAJO	35
RIESGOS PSICOSOCIALES.....	35
CALIDAD DEL AMBIENTE INTERIOR (CAI)	36
Temperatura y humedad. Condiciones termohigrométricas.....	37
Iluminación.....	38
Ruido	39
TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)	39
TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS.....	41
OTROS RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS	42
Limpieza y orden	42
Riesgos relacionados con la electricidad.....	43
V. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN.....	33
BIBLIOGRAFÍA.....	44
ENLACES DE INTERES EN INTERNET	53

I. INTRODUCCIÓN

La idea del teletrabajo, está estrechamente ligada al desarrollo de la sociedad del conocimiento en Europa. Así, a comienzos de siglo, la Unión Europea a través de la llamada Estrategia de Lisboa, señaló la importancia de que creando más y mejores puestos de trabajo la cohesión social sería mayor. Y no solamente más puestos de trabajo, sino que se remarcó la necesidad de que fuesen puestos de trabajo cualitativamente mejores, y con esto se quiso decir que había que hacer hincapié en una serie de parámetros que darían como resultado la consecución de un mercado laboral más estable y productivo. Así se señalaron una serie de factores que están en la base de la concepción y desempeño de cualquier puesto de trabajo: un buen ambiente laboral, una mejor y mayor conciliación entre vida privada y vida laboral, la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, la apuesta por la diversidad en la vida laboral, e intentar la consecución de la implicación de la persona trabajadora en el proyecto laboral mediante estas y otras herramientas o técnicas clásicas y tradicionales. (Formación, beneficios sociales, reducción de la jornada laboral, salarios etc.)

La sociedad del conocimiento ha abierto nuevas perspectivas para lograr una mayor calidad en el trabajo, creando las condiciones para el cambio en los puestos ya existentes, generando nuevos métodos y nuevas formas de organización del mismo, permitiendo con ello una mayor flexibilidad en el lugar de trabajo.

El término teletrabajo se popularizó en Europa a finales de los ochenta y principios de los noventa del siglo XX, y puede ser definido de manera genérica como cualquier clase de actividad o negocio llevada a cabo desde un lugar remoto, y mediante el uso de nuevas técnicas telemáticas y de la comunicación.

Resulta evidente el pensar que todo lo que hemos hablado hasta este momento es consecuencia directa de las nuevas tecnologías, que no solamente han cambiado el diseño de los equipos de trabajo y de las oficinas, sino que han cambiado la naturaleza del trabajo en si misma hacia una economía del conocimiento donde la creatividad, la innovación y un mayor rendimiento han llegado a ser más importantes que la simple productividad de las tareas rutinarias. Una mayor participación en el trabajo requiere que este no sea solamente más accesible, sino que también sea más atractivo.

En cualquier caso, el teletrabajo parece ser parte de un fenómeno general que tiende hacia una mayor variabilidad y flexibilidad de las formas de organización del trabajo, que están siendo implementadas en aras de la eficiencia y efectividad de los procesos de trabajo, y en cuya base encontramos la idea de una mayor participación, implicación y responsabilidad del trabajador en la creación de riqueza económica en todos los roles profesionales.

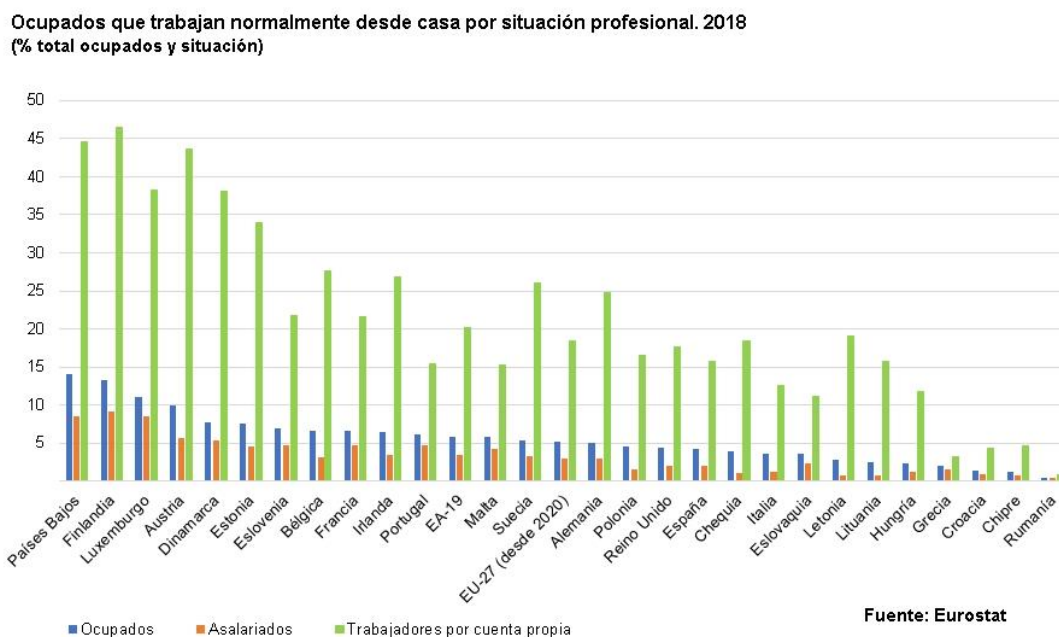
Evidentemente, y ya en el momento actual, el desafío a los planteamientos económicos habituales de los estados y las empresas que supone el teletrabajo, tiene un impacto social importante como se demuestra en las respuestas que tanto estas como aquellos están dando a la incorporación de las nuevas tecnologías al mercado.

Así, por ejemplo, podemos ver que la intensidad de la competitividad económica en todo el mundo, está llevando a las empresas a considerar que los beneficios del teletrabajo no quedan exclusivamente en un ahorro en el capítulo de gastos inmobiliarios, si no que va mucho más allá.

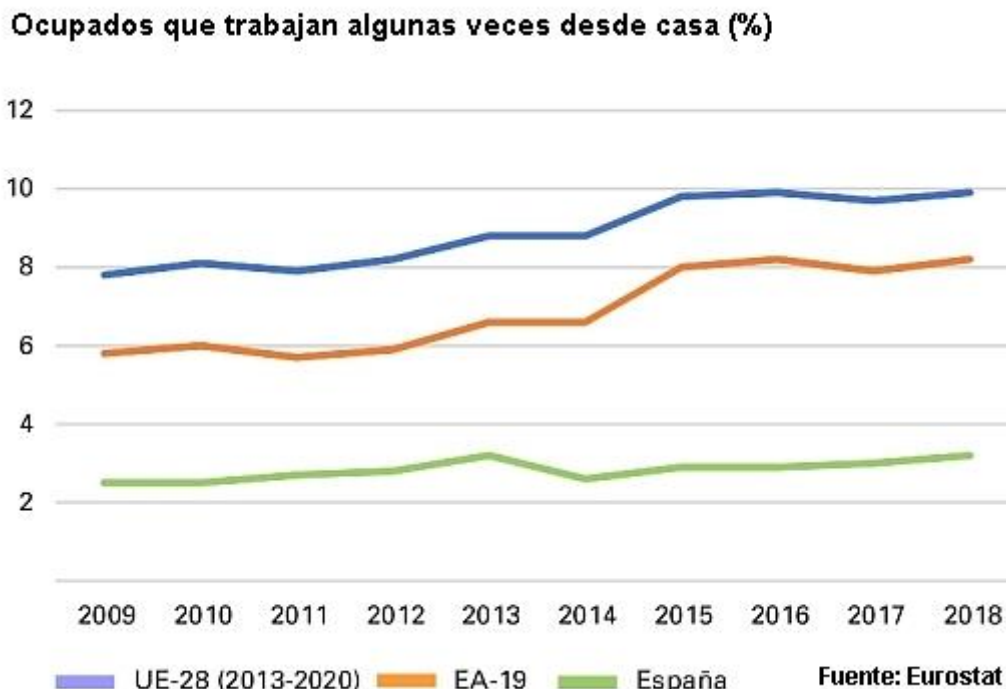
Igualmente, y en relación a la responsabilidad social corporativa, si los comportamientos éticos de las empresas han llegado a ser un importante criterio de selección para clientes e inversores, el teletrabajo está jugando un significativo papel en el desarrollo de un compromiso social y medioambiental de las empresas.

También, es destacable el protagonismo que puede llegar a alcanzar el teletrabajo, si es que no lo tiene ya, en lo que a la movilidad geográfica se refiere, tanto en un plano general, donde entrarían consideraciones tales como la integración socioeconómica de zonas aisladas, como desde un punto de vista más particular si nos centramos en los desplazamientos y cambios de residencia de los trabajadores.

A continuación se muestra una gráfica donde se puede observar los ocupados que teletrabajaban, durante 2018, en los diferentes países de la UE.



El hecho es que el teletrabajo es un reto a las tradicionales formas de organización del trabajo, y que su importancia es creciente en el peso de los indicadores socioeconómicos y en los acuerdos sindicales, tal y como se demuestra tanto en el derecho positivo internacional como nacional.



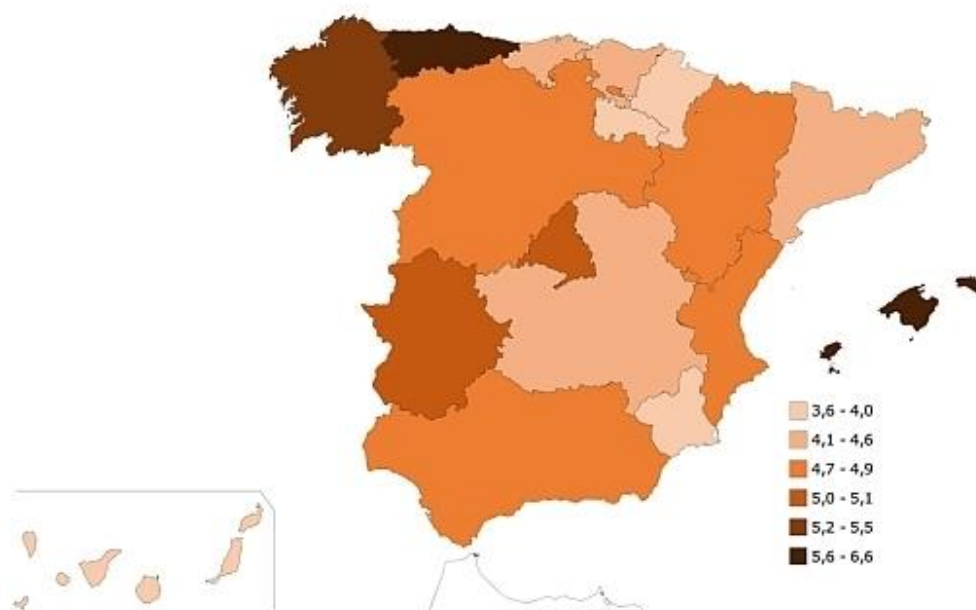
Si atendemos a la evolución de los que han trabajado desde su domicilio algunas veces, vemos que este porcentaje ha ido en aumento en España en los últimos años, pasando del 2,5% de los ocupados en 2009 hasta el 3,2% de 2018, aunque siempre por debajo de la media de la UE (que ha pasado del 7,8% al 9,9%) y de la eurozona (del 5,8% al 8,2%).

Es en este marco, donde la Prevención de Riesgos Laborales tiene que jugar un importante y novedoso papel, conjugando su labor en un mundo productivo tradicional, con la de un nuevo mercado laboral inmerso en la sociedad y economía del conocimiento, donde ni siquiera las bases de actuación están sólidamente cimentadas. No podemos por menos que intentar hacer ver que el teletrabajo es solo un pilar más de los que configuran lo que se ha dado en llamar trabajo flexible, y que está alcanzando un desarrollo y una implantación cada vez más preponderante en todos los campos productivos.

En relación con la formación telemática, cada vez es más frecuente y está más extendida, y con ello el número de profesionales implicados en ello, o la telemedicina, así como otras muchas formas de trabajo más o menos vinculadas con las nuevas tecnologías.

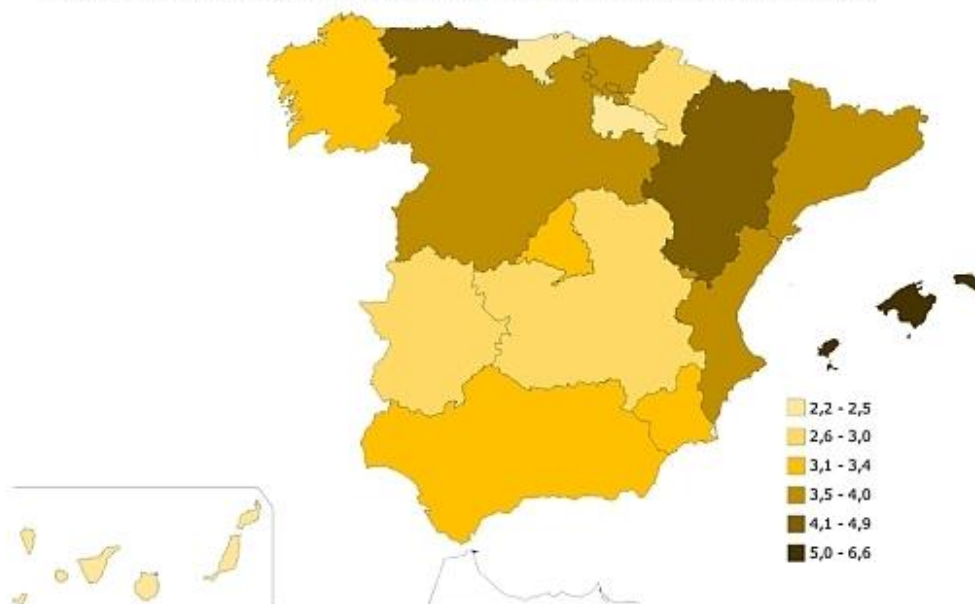
Para hacernos una idea, de cómo era la situación en España antes de la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, se muestran los siguientes mapas:

Ocupados que trabajan normalmente desde casa (%). 2019



La proporción de ocupados que trabajan normalmente desde casa es más alta en Principado de Asturias (6,6%), Illes Balears (5,8%) y Galicia (5,5%). Y más baja en Región de Murcia (4,0%), Comunidad Foral de Navarra (3,9%) y La Rioja (3,6%). Fuente INE.

Ocupados que trabajan ocasionalmente desde casa (%). 2019



Como trabajo ocasional desde casa, el dato es mayor en la ciudad autónoma de Ceuta (6,6%), Illes Balears (5,0%) y Aragón (4,9%). Y menor, en Cantabria (2,5%), La Rioja (2,4%) y Canarias (2,2%). Fuente INE.

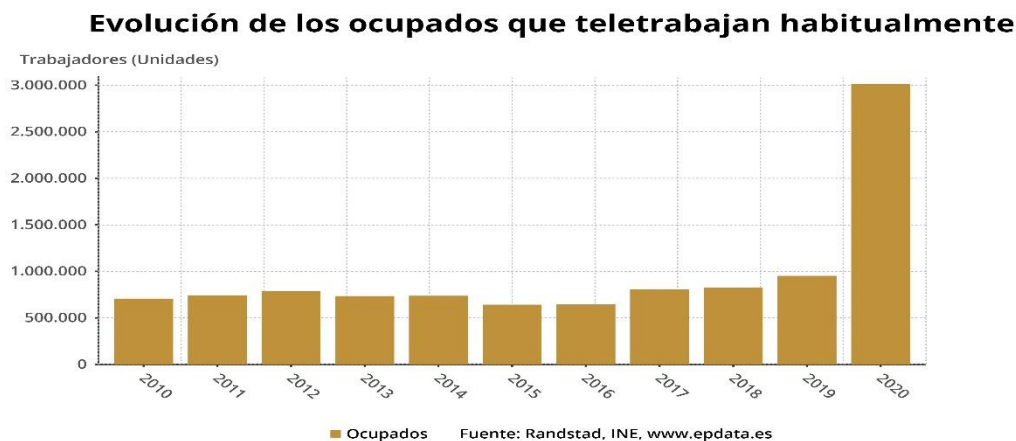
No podemos olvidar, como la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, ha hecho crecer el teletrabajo de manera exponencial. Por ello resulta interesante analizar la evolución de este tipo de trabajo en remoto, desde el comienzo de la pandemia.

Para ello recurriremos a estos dos estudios:

Según un artículo analítico del Banco de España titulado el “Teletrabajo en España” (boletín económico 2/2020, Brindusa Anghel, Marianela Cozzolino y Aitor Lacuesta), se estima que el 30% de los ocupados podría teletrabajar, al menos ocasionalmente. Pero siempre teniendo en cuenta que este incremento potencial es asimétrico, concluyendo, por lo tanto, que no todos los trabajadores se beneficiarán del mismo.

Por otro lado, Randstad ha llevado a cabo un análisis en el que estima que un total de 3,01 millones de personas teletrabajan de manera habitual en España, lo que supone multiplicar por 3,2 veces la cifra registrada en 2019, según su estudio sobre la evolución del trabajo en remoto (datos actualizados a 25 de septiembre de 2020).

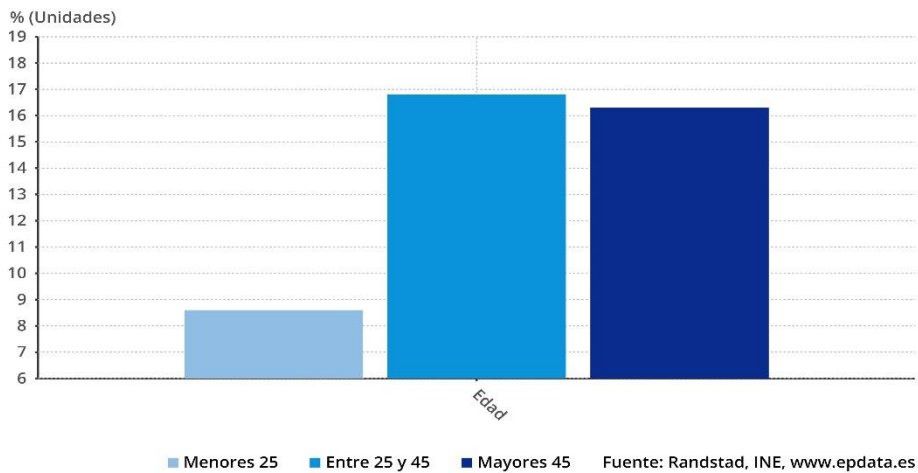
Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente



En cuanto a la edad, los situados entre los 25 y los 45 años son los que más están teletrabajando (16,8%), seguidos por los mayores de 45 años (16,3%).

Por el contrario, los menores de 25 años son el segmento que menos está pudiendo trabajar en remoto, siendo el 8,6% del total.

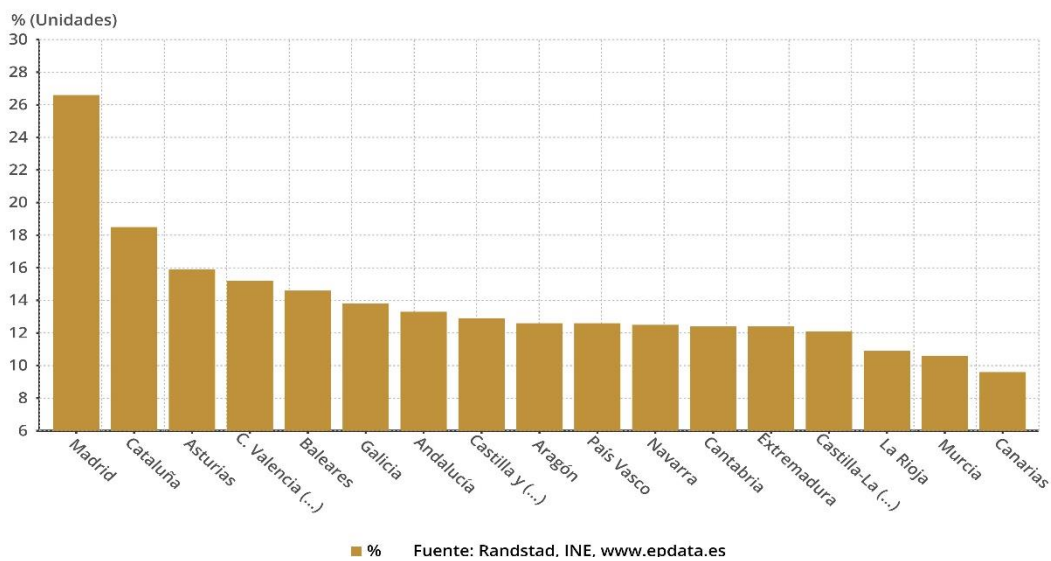
Porcentaje de ocupados que teletrabajan habitualmente por edad



Por regiones, la Comunidad de Madrid se sitúa a la cabeza con más ocupados teletrabajando (26,6% del total). Le sigue Cataluña (18,5%).

Con porcentajes más moderados figuran Asturias (15,9%), Comunidad Valenciana (15,2%), Baleares (14,6%), Galicia (13,8%), Andalucía (13,3%), Castilla y León (12,9%), Aragón y País Vasco, (12,6% en ambas), Navarra (12,5%), Cantabria y Extremadura (12,4% en ambas) y Castilla-La Mancha (12,1%). Por último, se encuentran La Rioja (10,9%), Murcia (10,6%) y Canarias (9,6%).

Porcentaje de ocupados que teletrabajan habitualmente por comunidad autónoma



Respecto a los **ocupados** con posibilidad de teletrabajar:

Un total de 4.405.320 personas pueden teletrabajar, lo que supone el 22,3% del total de población ocupada, que en 2019 ascendió a 19.779.300 personas, variando el porcentaje en función de las distintas ocupaciones.

Número de ocupados que pueden teletrabajar en España, según Randstad

	Profesionales que podrían teletrabajar (Nº de ocupados)	Porcentaje respecto al total de teletrabajo (%)	Porcentaje respecto al total de su ocupación (%)
a) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.194.295	49,8	59,9
b) Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	890.927	20,2	43,6
c) Directores y gerentes	781.300	17,7	100
d) Técnicos y profesionales de apoyo	472.983	10,7	22,3
e) Trabajadores de industrias manufactureras y la construcción	65.814	1,5	3
f) Servicios de restauración, personales, protección y vendedores		0	0

Fuente: Randstad, www.epdata.es

Vemos que del total de profesionales que tienen la opción de teletrabajar, el 49,8% son técnicos y profesionales científicos e intelectuales (2.194.300), seguidos de contables, administrativos y otros empleados de oficina, que suman el 20% del total de profesionales que pueden optar a esta modalidad de trabajo (890.930).

Esta perspectiva de organización del trabajo es la que no debemos dejar de lado a la hora de afrontar nuestra tarea como prevencionistas, intentando adaptar, de la manera más flexible posible, las herramientas e instrumentos de los que disponemos siendo acordes con las nuevas necesidades que la demanda nos impone.

Por ello, a continuación, vamos a tratar de ver las implicaciones que en materia de prevención de riesgos laborales existen actualmente en el teletrabajo, sin dejar de analizar las carencias presentes, o en algún caso, de proponer modelos basados en experiencias que han tenido lugar en otros estados, teniendo la suficiente precaución de que sean de nuestro entorno cultural, social y económico.

II. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

Parece comúnmente aceptado por todos aquellos que se dedican al estudio del teletrabajo, desde los más diversos puntos de vista, que este comienza a practicarse en los Estados Unidos de América hacia el fin de la década de los años setenta, fundamentalmente debido a las devastadoras consecuencias de la primera grave crisis económica desde el fin de la Segunda Guerra Mundial, y también, a la mayor concienciación de las autoridades en la gestión urbana medioambiental. En este sentido, el teletrabajo se concibe en sus orígenes, como una nueva manera de trabajar, que puede ser la solución a la excesiva congestión de los centros de actividad y servicios de las ciudades, donde mayoritariamente se concentran las dependencias de las diferentes empresas.

Por tanto, podemos asegurar que el teletrabajo posee inicialmente un carácter de solución técnico-económica a la problemática planteada por la crisis del petróleo del año 1973, y a las consecuencias de los crecientes problemas medioambientales creados por la saturación del tráfico en los centros neurálgicos de las ciudades.

De entre los primeros estudiosos del teletrabajo, resalta la figura de Jack M. Nilles, tanto por su carácter de pionero en el estudio de este fenómeno, por la cantidad y calidad de sus trabajos, como por la confianza que muestra en esta nueva concepción del trabajo.

Nilles, profesor de la Universidad de Southern California, es quien en los setenta del pasado siglo, hace una primera descripción del teletrabajo en su publicación *Micros and modems: telecommunicating with personal computers* (1983). Desde su manera de conceptualizar el fenómeno, la esencia de la cuestión es la idea de desplazamiento, de ahí que incluso difiera en la manera de denominar el objeto. Para él la palabra *telework*, de mayor aceptación a este lado del Atlántico, y para la gran mayoría países de nuestra órbita cultural, no es la más correcta, sino que el concepto de *telecommuting*, sería más apropiado para la definición de esta nueva forma de trabajo. Lo concibe más como sinónimo de “teledesplazamiento”, es decir, la posibilidad de trabajar haciendo uso de comunicaciones remotas. En sus propias palabras sería la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo.

Una vez puesta de manifiesto la definición de Nilles, y que puede ser tan oportuna como cualquier otra, lo que es importante es que además de la definición, desde finales de los setenta, se observan los beneficios que esta nueva forma de organización del trabajo puede traer para la persona trabajadora, para la empresa, y por ende para la sociedad en general. Así, se

va desarrollando la idea de que el teletrabajo es una óptima manera de conseguir los máximos de la productividad individual, dado el carácter intensivo del aprovechamiento que se hace del tiempo de trabajo, la reducción del tiempo que se suele utilizar para el traslado del domicilio del trabajador al centro de trabajo, y un más correcto y más autónomo aprovechamiento de la jornada laboral por parte de los propios trabajadores.

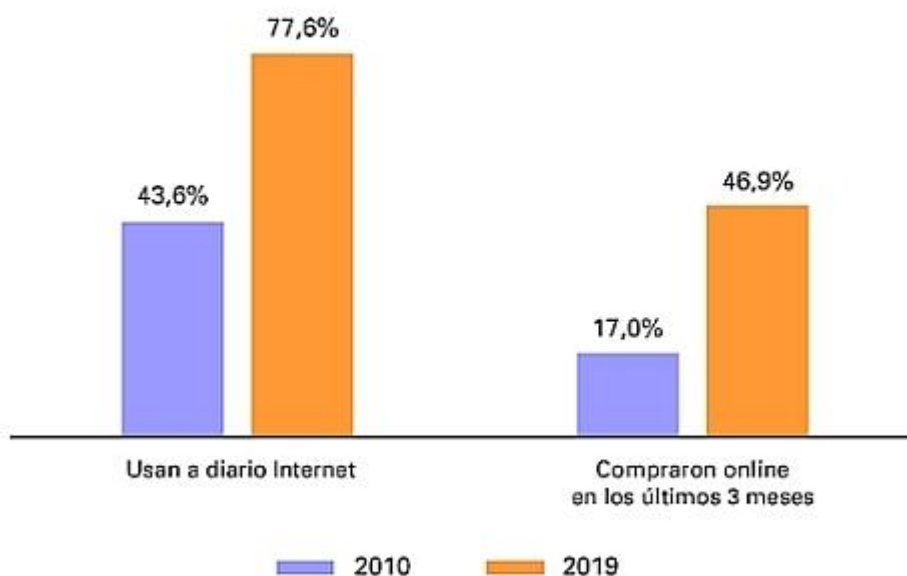
El discurso del teletrabajo se asocia a efectividad, eficiencia y competitividad de las empresas que lo implementan, otorgándole un carácter de superioridad técnica frente a las tradicionales fórmulas de organización del trabajo.

Sin poner en duda los beneficios de esta nueva concepción del trabajo, podemos señalar que, al menos durante un largo periodo de tiempo, la casi generalidad de los autores que dedicaron su tiempo y esfuerzo al estudio del teletrabajo como solución a infinidad de problemas socioeconómicos, extremaron los efectos positivos del mismo y pusieron un exceso de confianza en la obtención de unos resultados que no se han llegado a producir, tanto en lo que a la expansión de la nueva forma de trabajar se refiere, como a los réditos que el volumen de teletrabajadores existente pudiesen llegar a dar lugar.

Como hemos señalado el termino teletrabajo apareció a principios de los años setenta, pero realmente su impulso definitivo se produjo en la década de los noventa con la generalización del uso de instrumentos específicos de las tecnologías de la información y de la comunicación (lo que se ha dado en denominar por consenso *NTIC* o *TIC*, - nuevas tecnologías de la información y comunicación-).

En relación con las TIC se muestra la siguiente gráfica:

Población de 16 a 74 años según uso de internet (%)



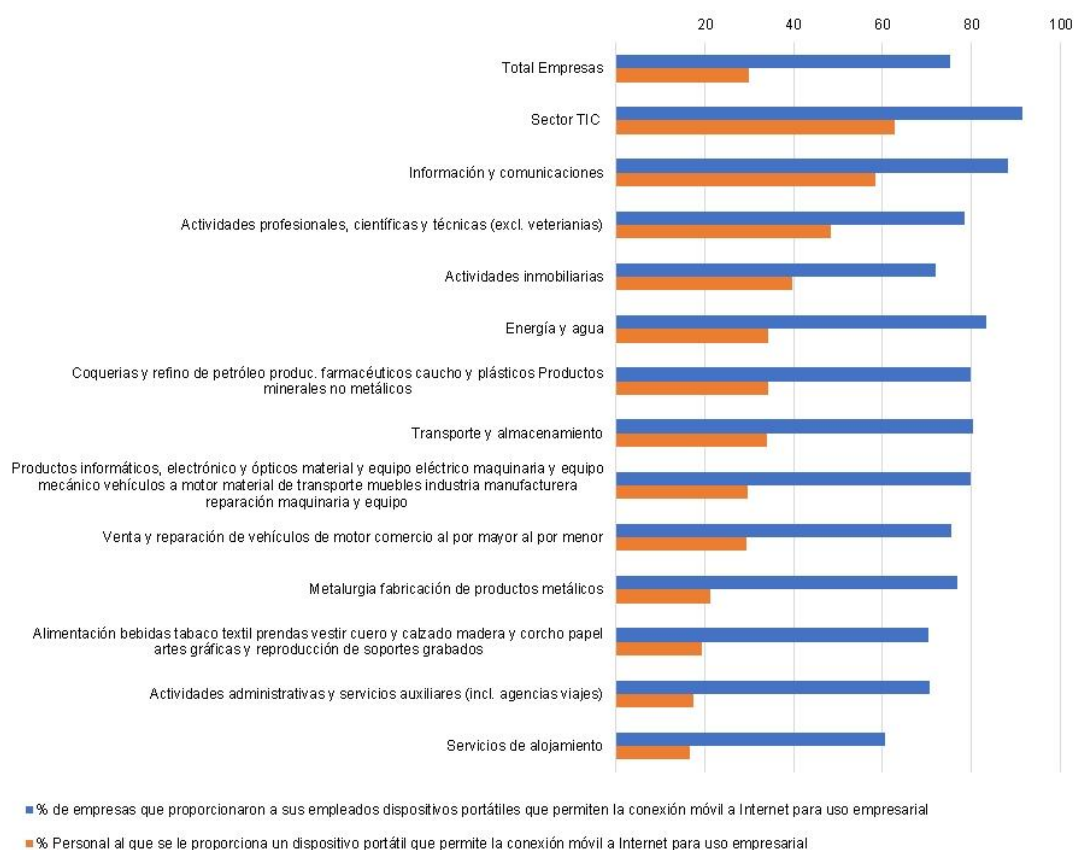
Fuente: INE. TIC hogares

Respecto a la utilización de estos recursos tecnológicos, el uso diario de Internet alcanza el último año al 77,6% de la población de 16 a 74 años. El 46,9% de estas personas realizaron algún tipo de compra por Internet en los últimos tres meses. El incremento respecto a 2010 ha sido significativo, cuando el uso diario de Internet era del 43,6% y la proporción de compradores online en los últimos tres meses era del 17,0%.

Es en estos últimos años, cuando la Unión Europea ha promovido estudios y proyectos en relación con la implantación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, y más en concreto, sobre la utilización y repercusión que estas herramientas tienen en el ámbito laboral. O cuando los diferentes estados occidentales, en función del porcentaje de población activa dedicada al teletrabajo, han comenzado a cimentar, con mayor o menor intensidad, el armazón legal que ampare el teletrabajo.

A continuación, se muestra el porcentaje de empresas que facilitaban el teletrabajo, según sectores.

Empresas de 10 o más empleados, con conexión a internet según sector y facilidades para el teletrabajo. 2018-2019



Fuente INE.

Empresas con menos de 10 empleados y conexión a Internet. 2018-2019

	% de empresas que proporcionaron a sus empleados dispositivos portátiles que permiten la conexión móvil a Internet para uso empresarial	% Personal al que se le proporciona un dispositivo portátil que permite la conexión móvil a Internet para uso empresarial
Total Empresas	53,3	33,4
Industria	47,2	22,5
Construcción	52,8	31,1
Servicios	53,91	35,31

Entre las empresas con menos de 10 empleados, las del sector Servicios son las que en mayor medida facilitan esos equipamientos a sus empleados para uso empresarial (53,9% del total) y las que también tienen un mayor porcentaje de empleados que las utilizan para estos fines (35,3%). Fuente INE.

La madurez alcanzada por el teletrabajo, tanto por el grado de implantación y extensión en la sociedad del conocimiento, como por el contraste de los resultados obtenidos hasta el momento, ha dado lugar a que el mundo institucional, tanto científico como técnico se haya preocupado de abordar su problemática. Así, además de la definición antes mencionada de Jack M. Nilles, y por no seguir abundando en las que la doctrina sobre el teletrabajo haya producido, pasaremos a una más institucional como es la que la OIT, como máximo organismo internacional ha adoptado, y que de alguna manera nos va a permitir hacer una clasificación de las diferentes modalidades de teletrabajo.

La OIT define el teletrabajo como *“la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”*.

Abundando en la cuestión de la definición, y sin el ánimo de ser exhaustivos, con la idea tanto de remarcar los elementos que caracterizan el teletrabajo, como de acercarnos a nuestra realidad económico política, vamos a dar también la definición que propone la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: *“Trabajo realizado por una persona (empleado, autónomo, trabajador a domicilio), principalmente, o durante buena parte del tiempo, en un lugar diferente del lugar tradicional de trabajo, para una empresa o cliente, que implica el uso de las telecomunicaciones como elemento central y esencial del trabajo”*.

Finalmente, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado por los interlocutores sociales europeos, define el teletrabajo como 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 laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de los mismos.

Además de las definiciones que hasta el momento hemos dado, existen muchas más, pero después de analizar las diferentes aproximaciones a la definición del teletrabajo, podemos asegurar, que pese a la gran variedad de formulaciones, existen dos elementos comunes que se manifiestan en todas ellas: lugar de trabajo y medios de producción. Ambos elementos tienen un carácter acumulativo, ya que existiendo otras variantes en las que pueden concurrir uno solo de ellos: trabajo a domicilio sin la utilización de las nuevas tecnologías y viceversa, pasamos a analizarlos:

- Lugar de realización del trabajo.

La prestación del trabajo no se produce en los locales de la empresa o centro de trabajo donde se concentra de forma más o menos unitaria el conjunto de los empleados, lo que no excluiría necesariamente la presencia del trabajador en las dependencias de su empresa de manera esporádica.

- Medios de producción.

Lo característico es el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, por lo que podemos colegir que se trata de una actividad estrechamente ligada al sector terciario generalmente, en el sentido en que no se produce una producción o transformación material de bienes, sino básicamente el desarrollo de una labor conectada con la ordenación de datos, de producción o depuración de la información, o bien incluso de creación de información en el sentido más amplio del término.

Ambos elementos han de coexistir imperativamente, y de forma simultánea en el lugar y en el tiempo, ya que la no concurrencia de uno de ellos daría lugar a otra forma diferente de llevar a cabo la prestación, o a una organización del trabajo no encuadrable en esta definición.

Hasta la publicación del Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la clasificación de los distintos tipos de teletrabajo se realizaba teniendo en cuenta estos tres factores: el lugar de trabajo, la forma de la conexión, y el régimen jurídico de la prestación.

La primera clasificación podemos verla en función del lugar de trabajo. Los teletrabajadores habitualmente trabajan en casa, pero pueden darse otros casos, como por ejemplo, trabajar en una oficina satélite o un centro de teletrabajo, telecentro o espacio de coworking, o incluso de una manera móvil o nómada, a jornada completa, a tiempo parcial (teletrabajar uno o dos días a la semana es bastante habitual), por cuenta ajena o por cuenta propia, de manera individual o en grupo.

Dependiendo del lugar en que se desarrolla la actividad, es posible distinguir principalmente tres modalidades de teletrabajo:

A. Teletrabajo a domicilio.

No es si no la mera sustitución del centro de trabajo de la empresa por el propio hogar del teletrabajador. Es la más conocida y en un primer momento fue la de una mayor extensión. Hoy día sigue teniendo un peso más que importante dentro de los estudios estadísticos, pero se ha visto superada en número por otros tipos. Teletrabajador a domicilio se es cuando se está conectado telemáticamente con la empresa toda o parte de la jornada laboral. La Comisión Europea propuso que se considerasen teletrabajadores a domicilio a los que:

- Trabajan desde casa por lo menos un día completo a la semana.
- Utilizan un ordenador personal en la realización del trabajo y se comunican con la empresa o sus compañeros telemáticamente durante la jornada laboral desde casa.

B. Teletrabajo móvil o itinerante.

El puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado.

Llamados popularmente telenómadas, son aquellos teletrabajadores dotados de medios informáticos que, por ser portátiles y poseer el software y el hardware adecuados, les permiten trabajar en cualquier lugar, estar localizables en todo momento y poder acceder a cualquier información de la oficina central, así como recibirla e incluso transmitirla.

Generalmente son aquellos trabajadores que basan su actividad laboral en actividades de visitas a clientes, mantenimiento de redes de proveedores o compradores, o aquellos que deben desplazarse a lugares donde la empresa tiene intereses.

C. Teletrabajo en telecentros o espacios de coworking.

Los telecentros son lugares de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones apropiadas para el desempeño de esta modalidad de teletrabajo. Está cada vez más implantado, tanto en áreas urbanas como, y principalmente en áreas rurales, a las que es de suma utilidad dado el carácter integrador que presentan, y como fuente de empleo. Por su importancia para las zonas no urbanas, también son conocidos como *Telecottages*.

Son una alternativa al teletrabajo a domicilio, suelen estar situados en zonas estratégicas relativamente cercanas a los domicilios de los teletrabajadores.

Estos telecentros se ponen a disposición de los usuarios que pueden ser empresas o teletrabajadores, con los medios e infraestructuras necesarias. Pueden ser de titularidad pública o privada, y pueden prestar o no servicios añadidos, como puede ser formación, información, otros servicios etc....

Este tipo de centros tienen ventajas importantes, en primer lugar, evita el desembolso que el empresario o el teletrabajador han de hacer para adecuar la casa de este último a las necesidades laborales, aunque haya que pagar un canon por la utilización de los servicios del telecentro. Por otro lado, suelen estar situados en zonas donde el suelo es considerablemente más barato que donde las grandes empresas solían situar sus oficinas centrales.

Cambiando de factor determinante a la hora de establecer esta clasificación, y centrándonos en el criterio de la forma de comunicación encontramos dos variantes:

En función del tipo de enlace:

- *Off line*: El trabajador recibe unas instrucciones y no necesita más para desarrollar su trabajo. Lo puede hacer sin estar conectado al ordenador de su empresa, y al final mandar los datos del trabajo.

- *On line*: El teletrabajador necesita mantener la conexión con el ordenador central para todo el proceso productivo.

Como vemos, en función del criterio que escojamos encontraremos diferentes maneras de clasificar el teletrabajo. Hay que señalar que esta clasificación es tan válida como cualquier otra que podamos encontrar.

III. TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LEGISLACIÓN APLICABLE

En primer lugar, habría que analizar si existe normativa supranacional que pueda amparar a la cuestión estudiada, y así encontramos un instrumento legal, emanado de la Organización Internacional del Trabajo, que es el convenio nº 177 y en la Recomendación nº 184 sobre trabajo a domicilio, que, si bien no es la misma figura legal que el teletrabajo, si tiene importantes concomitancias. (La discusión sobre la equiparación sobre uno y otro fenómeno sería prolija, y la doctrina ha discutido largamente sobre ello, existiendo una parte que apoya la igualdad de trato para las cuestiones referidas a seguridad y salud en el trabajo, y otra que opina lo contrario. En cualquier caso, consideramos que no es este el lugar para establecer las puntualizaciones oportunas que dirimiesen este conflicto). De cualquier manera, y sin entrar en más disquisiciones, señalamos que dicho Convenio señala la necesidad de que exista igualdad de trato entre trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados, haciendo explícita mención de las cuestiones referidas a seguridad y salud en el trabajo. No solo esto, sino que señala la conveniencia de que la aplicación de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo se aplique teniendo en cuenta las características propias del domicilio del trabajador.

Otro texto de referencia, que ha sido consensuado en el ámbito de la Unión Europea por los interlocutores sociales, y que ha sido recogido como texto a tener en cuenta incluso para la negociación colectiva, que es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de julio de 2002, y revisado en 2009, que en su articulado recoge explícitamente la responsabilidad del empresario en la cuestión de la protección de la seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores, siempre de acuerdo con la Directiva 89/391, otras directivas aplicables, así como la legislación nacional y los convenios colectivos. Igualmente señala que el empresario informará al teletrabajador “*de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos*”. El deber de información del empresario, consagrado en la Directiva 89/391, y por ende en nuestra Ley 31/1995, queda reflejado de forma indiscutible.

También, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo recoge en su texto la obligación del trabajador de aplicar correctamente las políticas de seguridad de las que ha sido informado por el empresario. Llegado a este punto encontramos un punto de fricción importante, entre los derechos de los ciudadanos y la normativa laboral aplicable. En este caso las obligaciones empresariales de protección, la obligación de la administración de velar sobre el cumplimiento de la legislación, el derecho del trabajador a la misma, y el derecho a la intimidad del ciudadano.

Este es el primer acuerdo europeo en esta materia, establecido por los interlocutores sociales, con objeto de elaborar un marco general europeo sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores, compaginando las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. Es un acuerdo voluntario entre los agentes sociales de Europa, con el objetivo de influir en la negociación colectiva. Hay que contextualizarlo en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, así el Consejo Europeo fue quien encomendó a los agentes sociales a negociar acuerdos para actualizar la organización del trabajo, y alcanzar acuerdos en pro de la flexibilización del trabajo en nuestros días.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo no es una norma jurídica, pero es cierto que ha servido para impulsar y regular el teletrabajo en Europa. En España, ya desde un primer momento los interlocutores sociales lo aceptaron y difundieron a través de jornadas, seminarios, publicaciones etc.

Por otro lado, la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó el artículo 13 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para regular el trabajo a distancia, con la finalidad de favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Con esta regulación se modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio dando acogida al teletrabajo, como forma de trabajar a distancia con el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

También el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores, conceptualiza el teletrabajo como instrumento de conciliación.

El actual artículo 34.8 dice literalmente: *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. 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.”

Además, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

Tras la instalación del teletrabajo en España, como respuesta a las restricciones provocadas por la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y la ausencia de regulación específica en este contexto legal ha sido necesaria una norma que ayude a empresas y personas trabajadoras a encuadrar esta nueva realidad. Por este motivo, surge el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, con el objetivo de proporcionar una regulación suficiente, transversal y única. Según su exposición de motivos:

“Esta regulación básica, que se entiende necesaria con un alcance general cualquiera que sea el sector profesional, desarrolla, como ejes de la misma, tres aspectos mínimos, que ya aparecen recogidos en el citado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en el acervo comunitario –entre otras, directivas sobre condiciones mínimas de seguridad y salud, sobre tiempo de trabajo y previsibilidad y transparencia en las condiciones de trabajo– o en el ordenamiento estatutario que es el marco personal y material en el que se desarrolla.”

Este Real Decreto-Ley, se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, siete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales.

Centrándonos en el artículo 1, este especifica cuando el trabajo a distancia tiene carácter regular, haciendo referencia a un periodo de tres meses y un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Además, este Real Decreto-Ley no se aplicará al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica y que se tratará más adelante. Tampoco se aplicará a las personas que realicen trabajo a distancia como consecuencia de las medidas adoptadas para contener la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, a pesar de ello, la empresa estará obligada a

dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia.

En el artículo 2, se definen 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 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.*

«**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.*

Por otro lado, a los contratos con menores y a los formativos, el Real Decreto-Legislativo les establece la limitación de que se garantice en el acuerdo como mínimo un porcentaje del 50% de la prestación de los servicios de forma presencial.

El capítulo II está dedicado a “el acuerdo de trabajo a distancia”, caracterizado por:

- la voluntariedad y reversibilidad tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora,
- la necesidad de adopción expresa por escrito,
- el contenido mínimo obligatorio, especificado en el artículo 7, tal como, horario de trabajo, lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora, duración del acuerdo y medios de control empresarial de la actividad, entre otros, y
- la modificación, si la hubiese, que será objeto de un nuevo acuerdo por escrito.

Respecto a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, se garantizan las mismas condiciones en esta forma de trabajo a distancia con respecto a las personas que trabajan presencialmente en el centro de trabajo.

Hace referencia específica, en el capítulo III, a los derechos de la persona que trabaja a distancia, garantizando el derecho tanto a la formación necesaria para el desarrollo profesional como al de la promoción profesional en los mismos términos que las personas que desarrollan su trabajo de forma presencial. Además, se realizan especificaciones relativas a:

- derechos de contenido económico, dotando a la persona trabajadora de todos aquellos medios que precise para el ejercicio de sus funciones,

- relativos a la ordenación, organización y registro del tiempo de trabajo, teniendo flexibilidad de horario, pero siempre conforme a lo pactado en el acuerdo de trabajo a distancia y a lo dispuesto en la negociación colectiva,
- relacionados con la intimidad y a la protección de datos, aplicando la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales,
- a la desconexión digital, durante los periodos de descanso y fuera del horario laboral,
- de los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia,
- así como el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para este último punto la empresa debe tener en cuenta esta organización del trabajo a la hora de realizar la evaluación de riesgos y planificar su actividad preventiva. Si es necesaria la visita al lugar de trabajo para llevar a cabo la evaluación de riesgos del puesto, se deberá emitir un informe justificativo y se requerirá el permiso del trabajador si se trata de su domicilio o el de una tercera persona. Si la persona trabajadora no diera el permiso para visitar el lugar de trabajo, la evaluación de riesgos se realizaría con la información suministrada por dicha persona.

El capítulo IV se ocupa de las facultades de organización, dirección y control empresarial, regulando aspectos como la protección de datos y seguridad de la información y las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos informáticos. Las personas trabajadoras deberán cumplir con las instrucciones de la empresa respecto a los aspectos anteriores, para verificar dicho cumplimiento la empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control guardando la consideración debida y teniendo en cuenta la capacidad real de la persona trabajadora.

Por otro lado, debemos estudiar de manera independiente, la regulación del teletrabajo que se ha realizado para las Administraciones Públicas.

Lo primero a tener en cuenta, es qué se considera empleado público, y para ello nos iremos, al **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** (en adelante, EBEP), cuyo artículo 8 dispone que:

“1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

- a) *Funcionarios de carrera.*
- b) *Funcionarios interinos.*
- c) *Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*
- d) *Personal eventual.”*

Al tratarse el IRSST de un organismo autónomo dependiente de la Comunidad de Madrid, no podemos dejar de lado la legislación aplicable a los empleados públicos de esta Comunidad. Recordemos que la **Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad De Madrid**, dispone en su artículo 5 que:

“El personal de la Comunidad de Madrid se integra por:

- a) *Los funcionarios de carrera.*
- b) *Los funcionarios interinos.*
- c) *El personal laboral.”*

Una vez centrada la cuestión, veremos las novedades que se han producido en este ámbito, y para ello tenemos que hacer referencia a:

- **Orden APU/1981/2006**, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.
- **Real Decreto-ley 29/2020**, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.
- **Decreto 79/2020**, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid.

Tras la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, se publicó el Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, cuyo principal objetivo era el de servir de guía para los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos a la hora de diseñar e implementar sus programas piloto de teletrabajo.

Posteriormente, la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, ya derogada, incluyó una habilitación para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado.

En el Acuerdo Gobierno-Sindicatos de 25 de septiembre de 2009, el apartado relativo a la «Modernización y nuevas tecnologías» se incluyeron dos

previsiones sobre esta materia: una de ellas referida al conjunto de Administraciones Públicas y otra a la Administración General del Estado.

Por otro lado, el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, prevé que se llevará a cabo el *«desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo»*.

Finalmente, en el ámbito de la regulación estatal tenemos el Real Decreto-ley 29/2020, que comienza aludiendo en su preámbulo a la COVID-19 – como no podía ser de otro modo-, dado que la crisis sanitaria ocasionada a raíz de ella, tiene gran parte de culpa de este impulso al teletrabajo.

Debemos tener en cuenta, en primer lugar, las diferentes normas por las que se ha implantado de manera general el teletrabajo en las Administraciones Públicas, pero recordemos que, de forma excepcional y temporal, tras la declaración del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

En segundo lugar, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, ha configurado el teletrabajo como preferente, allanando de esta forma el camino a la nueva regulación.

Después de esta introducción a la reciente historia del teletrabajo en la Administración Pública, podemos decir que estamos de acuerdo con el Real Decreto-Ley 29/2020, cuando expone en su preámbulo, que:

“es ineludible abordar, con carácter inmediato, la regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas y la adaptación de estas a la administración digital”.

Nos encontramos frente a un texto breve, que dispone tan solo de 3 artículos y 4 disposiciones finales, que ha entrado en vigor el día 1 de octubre de 2020 (al día siguiente de su publicación en el BOE, 30/09/2020).

Debemos destacar el extenso preámbulo del citado texto, haciendo hincapié en los siguientes puntos:

- La prestación de servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria. Cada Administración regulará el porcentaje de la prestación de servicios que va a desarrollar mediante teletrabajo; garantizando la atención directa presencial a la ciudadanía.
- Derecho a la intimidad o la desconexión digital y una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos.

- El teletrabajo no supondrá ningún incumplimiento de la jornada.

De los tres artículos del Real Decreto-Ley 29/2020, solo el primero está dedicado al teletrabajo, centrándose los otros dos en el personal sanitario.

Resulta interesante destacar la Disposición Adicional segunda, que da un plazo de 6 meses para adaptar la normativa sobre teletrabajo a las diferentes Comunidades Autónomas. En el caso de la Comunidad de Madrid, dicha adaptación ya se ha producido, mediante la aprobación del Decreto 79/2020.

Centrándonos en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 29/2020, vemos que lo que hace es introducir un nuevo artículo 47 bis en el Estatuto del Empleado Público, quedando redactado de la siguiente forma:

1. *“Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.*
2. *La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.*
3. *El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.*
4. *La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.*
5. *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.”*

De este artículo podemos destacar los siguientes puntos:

- El teletrabajo para el empleado público (recordemos que se encuentra definido en el art. 8 del EBEP) será por norma general de carácter voluntario y reversible.
- Estará autorizado de forma expresa, siendo compatible con la actividad presencial.
- Se asociará a la consecución de una serie de objetivos y la posterior evaluación de su cumplimiento.
- Los teletrabajadores tendrán iguales derechos y deberes (incluidos aquellos relacionados con la prevención de riesgos laborales), que el resto de los trabajadores, salvo los inherentes a la actividad presencial.
- Las Administraciones Públicas tendrán que dotar al empleado de los medios tecnológicos necesarios para teletrabajar.
- Se llevará a cabo en los términos de las normas de cada Administración Pública, siendo objeto de negociación colectiva.

Podemos concluir la parte estatal, remitiéndonos nuevamente al preámbulo de la norma, que indica que el objetivo final de la misma es:

“...configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados públicos, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus Administraciones Públicas...”

Podemos concluir la parte estatal, remitiéndonos nuevamente al preámbulo de la norma, que indica que el objetivo final de la misma es:

“...configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados públicos, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus Administraciones Públicas...”

No podemos obviar, que tal y como dispone el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española de 1978, el Estado tiene competencia exclusiva en la “*Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas*”.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid atribuye a la misma, en su artículo 27.2, las competencias para el desarrollo legislativo, la potestad reglamentaria y la ejecución en materia de régimen jurídico, así como el

régimen estatutario de sus funcionarios, en el marco de la legislación básica del Estado y, en su caso, en los términos que la misma establezca.

En función de lo anterior, se ha dictado el **Decreto 79/2020**, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid.

Tal y como el citado Decreto expresa en su preámbulo:

“Recientemente, las exigencias excepcionales derivadas de la estrategia de prevención y control del coronavirus (COVID-19) han dado lugar, en virtud de las resoluciones de la Dirección General de Función Pública de 13 de marzo y de 18 de junio de 2020, a una generalización del teletrabajo como forma ordinaria de prestación de servicios durante el período de vigencia del estado de alarma declarado al efecto, lo cual, sin duda, ha permitido adquirir importantes enseñanzas sobre su aplicación y ha supuesto un salto cualitativo en cuanto a la extensión de los sistemas telemáticos de prestación de servicios,…”

El Decreto 79/2020, se ha publicado el 17/09/2020 en el BOCM. Consta de veintitrés artículos distribuidos a lo largo de seis Capítulos, tres disposiciones adicionales, una derogatoria y dos finales.

El Decreto define el teletrabajo en los siguiente términos: *“se entenderá por teletrabajo la modalidad de prestación de servicios de carácter no íntegramente presencial en los correspondientes centros de trabajo, en virtud de la cual el personal puede desarrollar parte de su jornada laboral ordinaria mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio u otro lugar elegido por aquel, siempre que sea compatible con las medidas de prevención de riesgos laborales, con la protección de los datos empleados en su trabajo y con la seguridad de los sistemas informáticos de la Administración de la Comunidad de Madrid”.*

Nos habla, en consonancia con el art. 47 bis del EBEP, del carácter voluntario y reversible de esta modalidad de trabajo para ambas partes, haciendo alusión a una óptima prestación de los servicios públicos, donde haya una serie de objetivos individuales que deben ser evaluados. De la misma manera, alude a la igualdad de derechos y deberes, tanto individuales como colectivos, en relación con los empleados públicos que realizan la prestación de servicios de forma presencial.

Con respecto al plan individual de teletrabajo, este será suscrito por el empleado público y por el responsable de la unidad administrativa con el visto bueno del titular del centro directivo.

De entre los fines perseguidos con esta regulación, y dado nuestro carácter prevencionista, podemos destacar:

- disminuir el riesgo de accidente laboral, especialmente "in itinere", e

- incrementar los mecanismos de protección del personal ante los riesgos, internos o externos, que puedan haberse generado en el desempeño de su actividad laboral.

Es reseñable el Capítulo IV, cuyo único artículo 14 se dedica al teletrabajo en situaciones extraordinarias o excepcionales de la Administración de la Comunidad de Madrid, como ha sido el caso de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID19.

Dicho artículo dispone, entre otras cosas que, el teletrabajo *“podría contemplarse como una medida preventiva propuesta desde el servicio de prevención de riesgos laborales correspondiente, por razones de seguridad y salud de los empleados”*.

En estos supuestos de situaciones extraordinarias o excepcionales, se podrá establecer que la prestación en teletrabajo se extienda a la totalidad de la jornada semanal. Es importante destacarlo porque con carácter general, el Decreto indica que: *“la jornada de trabajo se distribuirá de manera que al menos dos días a la semana se presten de forma presencial.”*

El capítulo V nos habla de las condiciones de la prestación de servicios, indicándonos que será el empleado público quien aporte la conexión a internet y la Comunidad de Madrid la que suministre el ordenador personal y las herramientas ofimáticas precisas.

Finalmente, en relación con la prevención de riesgos laborales, el artículo 17 indica que: *“El personal que vaya a prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo deberá cumplimentar, con carácter previo a su inicio, el cuestionario de autocomprobación...”*.

En función de los datos facilitados por el empleado público, la unidad de prevención, le facilitará la información precisa para acondicionar de la mejor forma posible su puesto de trabajo.

Ya situándonos directamente en el ámbito de la seguridad y salud laboral, y poniendo el foco en la normativa de prevención de riesgos laborales propiamente dicha, en buena lógica deberemos comenzar por la norma básica, que no es otra que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que ya en su ámbito de aplicación señala que dará cobertura a todas las “relaciones laborales reguladas en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. De aquí podemos inferir que el teletrabajador queda por tanto, amparado por dicha norma, independientemente de la configuración que adopte.

Dadas las peculiares características del teletrabajo, y atendiendo a la definición del mismo, que justifica su propia esencia en función de la utilización que hace de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, parece evidente la necesidad de que se aplique la legislación existente en lo que se refiere a pantallas de visualización de datos (PVD). Cualquier teletrabajador debe usar cuando menos un ordenador personal, sea portátil o no, y por lo tanto hará uso

de su pantalla. De ahí que le sea de aplicación, con carácter general, el Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, y sería igualmente recomendable, que tuviesen en cuenta las recomendaciones hechas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través de la Guía Técnica que le fue encargada en el mencionado RD 488/1997.

La citada reglamentación tiene como ámbito de aplicación a cualquier trabajador que utilice habitualmente un equipo con pantalla de visualización durante una parte relevante de la jornada laboral. Ya hemos determinado que el teletrabajador, por la propia esencia de su forma, de su organización, y de las herramientas que emplea en el desempeño de su trabajo, indispensablemente hará uso de una pantalla de visualización de datos, y esto de alguna manera supera lo ambiguo del ámbito de aplicación del reglamento sobre uso de equipos de esta índole. En todo caso cabría alguna duda en relación con ciertos teletrabajadores itinerantes, ya que la norma excluye a los ordenadores portátiles cuando no se utilicen de forma continuada en el puesto de trabajo. Pero hay tres consideraciones que hay que poner de manifiesto en un doble sentido:

- Desde el punto de vista prevencionista no tendría ningún sentido tal aseveración, dado que los riesgos que se derivan de un equipo fijo que incluya pantallas de visualización de datos, son los mismos o bastante parecidos a los que pueda dar lugar uno que sea portátil.
- Desde una óptica legalista tampoco parece que haya demasiado problema a la hora de incluir a los teletrabajadores itinerantes, dado que la norma dice que los equipos portátiles no se usen de manera continuada en el puesto de trabajo, y el teletrabajador itinerante depende absolutamente de este tipo de equipos para realizar su trabajo, no parece que haya dudas al respecto de incluirle o no en el ámbito de aplicación del RD 488/1997.
- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización, señala que sería conveniente aplicar el RD 488/1997 a todos los trabajadores que utilizaran equipos con pantallas de visualización durante cuatro horas diarias o veinte semanales. Es decir, a casi el cien por cien de los teletrabajadores. De cualquier manera, hacemos notar que los textos de las guías técnicas no tienen carácter de obligado cumplimiento, tan solo sirven para orientar a quienes las consulten en la aplicación de los reglamentos que desarrollen. Pero nos parecía importante al menos mencionarla, ya que de alguna manera abunda en el espíritu proteccionista del legislador.

Lo anteriormente expuesto nos puede ser útil para remarcar el papel del empresario en lo que, a su obligación de protección, en materia de seguridad y salud a los trabajadores se refiere. E igualmente útil en cuanto a la obligación de los trabajadores de observar las medidas de prevención. Pero dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales existen muchos más aspectos que pueden llevar a interpretaciones que consideramos equivocadas o erróneas, y a las que creemos hay que prestar una detenida atención, para dejar clara la igualdad en el trato que han de recibir los teletrabajadores en materia preventiva.

El Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, señala la obligación de llevar a cabo la evaluación inicial de los riesgos laborales que no hayan podido evitarse en cada uno de los puestos de la empresa. Y no solo eso, sino que también se señala la necesidad de volver a evaluar los puestos de trabajo cuando puedan verse afectados por: la elección de equipos de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo. También cuando se produzca un cambio en las condiciones de trabajo, y en otras circunstancias que no vienen al caso para la cuestión que nos ocupa.

Así con respecto a la obligación empresarial de realizar una evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo y de confeccionar un plan de prevención de riesgos laborales, podemos remitirnos de nuevo al Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, cuyo artículo 16 especifica:

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

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

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

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que

justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.”

La normativa que regula la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, también arbitra soluciones para esta situación. Así, señala que, pese a la capacidad de la Inspección para entrar a cualquier centro de trabajo sujeto a inspección, si el centro de trabajo fuese el domicilio del trabajador, la Inspección debería obtener el permiso de la persona afectada o la oportuna autorización judicial. De igual manera, en el supuesto de un posible accidente laboral, el procedimiento sería necesariamente idéntico. El permiso puede ser escrito u oral.

La experiencia de otros países de nuestro entorno en relación con este aspecto conflictivo, donde las cuestiones relativas a la inviolabilidad del domicilio tienen una importancia similar a la que se le otorga en España, ha sido resueltas de manera similar a la nuestra, y el reflejo lo tenemos en los convenios colectivos a los que han llegado en multitud de empresas italianas (Caridata, Duns & Bradstreet Kosmos, Zanussi, etc.), británicas (British Gas, British Telecom etc.), alemanas (Deutsche Telekom etc.) y de otros lugares con mayor número de teletrabajadores, sobre cuestiones de teletrabajo, donde queda reflejado de manera clara que solo mediante el acuerdo previo se podrá acceder a la vivienda del teletrabajador.

En conclusión, lo que queda claro es que existen soluciones legales y conformes al respeto de los derechos de los ciudadanos y de los trabajadores, que arbitran procedimientos para permitir la entrada de las autoridades laborales y de los empresarios al domicilio de los trabajadores.

Otro de los aspectos importantes que dentro de las obligaciones empresariales señala explícitamente la Ley de prevención de riesgos laborales es la que obliga al empresario a adecuar los equipos de trabajo para la prestación que haya de llevarse a cabo, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Textualmente el artículo 17 dice:

“El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- a. La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.*
- b. Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.”*

Básicamente, y centrándonos en el trabajo domiciliario, extrapolando lo que corresponda a los teletrabajadores que acudan a desarrollar su trabajo en telecentros, o aquellos que lo hagan de forma itinerante, nos encontramos con que la obligación del empresario de suministrar al teletrabajador los equipos que sean necesarios para el desempeño de su trabajo es la misma que para el resto de los trabajadores, salvo que se acuerde lo contrario.

Si abundamos más en la cuestión, se nos plantea otra disyuntiva que no tiene una fácil solución, al menos si tenemos en cuenta experiencias en otros estados de nuestro mismo ámbito social, político y económico como veremos posteriormente. El problema se nos plantea en el momento de analizar la aplicación del Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En buena lógica, y manteniendo el hilo argumental que hasta ahora venimos utilizando, esta norma sería de inmediata aplicación, máxime si tenemos en cuenta el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Lo que sin duda hay que tener en cuenta es que chocaremos con la realidad de que generalmente los domicilios no suelen tener condiciones de trabajo apropiadas, al menos la generalidad de ellos difícilmente alcanza los mínimos exigidos en la citada normativa. Analizando algunos de los aspectos que trata el RD 486/1997, aunque sea de manera superficial, comprenderemos la problemática que se plantea a este respecto:

- La instalación eléctrica: en general, los aparatos necesarios para llevar a cabo las tareas que habitualmente desarrolla un teletrabajador no suelen hacer un gasto energético muy elevado. Pero el hecho de someter a la instalación eléctrica de una vivienda normal a una carga adicional, y siempre dependiendo del número de instrumentos alimentados por energía eléctrica que se vayan a utilizar puede suponer un problema, o no.

- Las condiciones ambientales de una vivienda pueden ser las adecuadas para el desempeño de las tareas de un teletrabajador, pero generalmente no lo son. Hay que tener en cuenta que la iluminación necesaria para trabajar con pantallas de visualización de datos, y que no se produzcan daños en la salud del teletrabajador, no suele ser la que existe en la mayoría de las viviendas. O bien si se analizasen en profundidad los datos referentes a ventilación, temperatura, humedad y ruido, quizá pudiésemos encontrarnos con que hay que llevar a cabo algún tipo de adecuación de la habitación seleccionada como lugar de trabajo.
- En lo que se refiere al espacio donde se vaya a realizar el trabajo telemático, y en función de los equipos que fuesen necesarios, pudiera ser que no se adecuase a la normativa vigente.
- También deberíamos tener en cuenta la dotación de material de primeros auxilios del lugar de trabajo.

Lo que queremos hacer ver con este superficial análisis de los requerimientos del RD 486/1997, es que generalmente, o al menos un alto porcentaje de las viviendas que son susceptibles de convertirse en centros de trabajo, pudiera ser que no tuviesen las condiciones mínimas para la seguridad y salud del teletrabajador.

Por otro lado, de acuerdo con la legislación vigente, sería el empleador quien debería sufragar los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia. Conforme a esto el artículo 12 del Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, especifica que:

“1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.”

En relación con la experiencia de otros países podemos citar el caso de los Estados Unidos de América, donde pese a la oposición que suscitó en todo momento, la OSHA (*Occupational Safety and Health Agency*) durante la época final de la administración Clinton, interpretó la legislación, de modo que responsabilizaba a la empresa Texas Credit Service de los problemas relacionados con la seguridad y la salud ocupacional de sus ejecutivos de ventas, independientemente de donde desarrollasen la prestación. Dicha interpretación, que fue comunicada a la empresa por escrito, y posteriormente

se envió al resto de empresas con teletrabajadores, suscitó una fuerte polémica entre empresarios y trabajadores. Por un lado se esgrimía que dicha ley tenía sus orígenes en la época del “New Deal”, cuando la administración americana fue más proteccionista con los trabajadores, dado que estaban sumergidos en los devastadores efectos de la Crisis de 1929. Y que por tanto el concepto de trabajo domiciliario no era el mismo entonces que ahora, y que por tanto no cabría que interpretar la ley de la misma forma para trabajadores a domicilio tradicionales y para “*telecommuters*”, que es como se conoce a los teletrabajadores en Estados Unidos. La mayoría de los empresarios se opuso a esta interpretación dado el elevado coste que les supondría el dotar a sus teletrabajadores de equipos de trabajo, mobiliario adecuado, y acondicionamiento del lugar de trabajo. Esta postura encontró cierto apoyo en algunos sectores de teletrabajadores, e igualmente una fuerte oposición. Tanto es así que tanto el Congreso como el Senado tuvieron que tomar cartas en el asunto y finalmente Charles Jeffress, a la sazón responsable de la OSHA en aquellos momentos, tuvo que precisar que aquella interpretación de la legislación no sería la que en adelante mantendría la OSHA, matizando que los accidentes que hayan ocurrido en el domicilio del teletrabajador seguirán siendo accidentes laborales, pero que respetando la privacidad del domicilio de los ciudadanos, ni los empresarios ni la OSHA deberían inspeccionar dichos domicilios. Eso sí, el Secretario de Trabajo de aquella época, Alexis Herman puntualiza que no es la OSHA quien determina si es un accidente laboral o no, que los empresarios tienen responsabilidad sobre los trabajadores que trabajan fuera de sus oficinas, (comerciales, conductores, trabajadores de mantenimiento, de la construcción etc.), y que por lo tanto tendrán responsabilidad igualmente sobre los teletrabajadores, y que si alguno carece de esta información, se le proporcionara formación mediante cursos o material escrito etc. Igualmente señala que no es propósito de la OSHA inspeccionar todos y cada uno de los domicilios de los teletrabajadores, ni tiene recursos para hacerlo. También deja claro que los accidentes que se han producido hasta ahora en el sector del teletrabajo a domicilio son prácticamente inexistentes. La postura tanto de la OSHA como de la Secretaría de Trabajo era la de mantener alerta a las empresas sobre temas tan simples como la formación, el mantenimiento de condiciones de trabajo óptimas, establecimiento de políticas concretas para la seguridad y salud de los teletrabajadores, así como de penalizaciones en caso de que no se cumplan. Lo único que se pedía es que los empresarios valorasen los riesgos y tomarasen las medidas preventivas apropiadas para el teletrabajo.

En Europa, y por tanto en España, la legislación debe proteger igualmente a todos los trabajadores, según hemos ido viendo a lo largo de este trabajo.

Hay otras cuestiones que nos interesan, como es la aplicación de lo que la legislación ordene en el aspecto de la vigilancia de la salud, y su aplicación práctica al mundo del Teletrabajo. A este respecto no parece que pueda existir discusión, aunque si hay una parte de la doctrina que difiere un tanto de la obligatoriedad que tiene el trabajador de aceptar los reconocimientos médicos

que el empresario le proponga. Ya que es una obligación del empresario y un derecho del trabajador. Pero realmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales posibilita el entender la vigilancia de la salud como una manera de asegurar al trabajador una protección efectiva frente a los riesgos propios del trabajo, con lo que el derecho del trabajador queda subsumido por la obligación de observar las normas de protección. En diferentes normas legales se hace referencia a la vigilancia de la salud, pero es en el RD 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización de datos, donde encontramos una mayor aproximación al problema que nos ocupa, e igualmente en la Guía Técnica elaborada por el INSST. En esta norma se explicita que el empresario deberá llevar a cabo la vigilancia de la salud en tres ocasiones, a saber: cuando se inicia la prestación, es decir antes de trabajar con la pantalla de visualización de datos, en el transcurso de la prestación y de forma periódica teniendo en cuenta los diferentes niveles en función del agravamiento del riesgo. Y, por último, si existiesen problemas de salud achacables al desempeño de este tipo de trabajos.

A este respecto no parece necesario argumentar nada más sobre derechos y obligaciones de teletrabajadores y empresarios. La cuestión queda meridianamente clara, por lo que consideramos que de existir alguna opinión en contra sería debido a la existencia de alguna laguna en nuestra argumentación que más pudiera ser formal, que entrar en el verdadero espíritu de la legislación al respecto.

Respecto a la obligación de formación e información que la normativa vigente marca para los empresarios, hemos de decir que posiblemente sea la del teletrabajo una de las actividades laborales más oportunas para hacer hincapié en su importancia. Dado que el teletrabajador se encuentra fuera del espacio habitual de trabajo, y por tanto, casi siempre, fuera del radio de acción de la actividad preventiva, es muy necesario que la formación del teletrabajador sea la correcta, y que la información que reciba sea la adecuada, ya que depende, casi en su totalidad, del criterio y las buenas prácticas de que él haga uso. De la profundidad, el rigor, la meticulosidad y la continuidad con la que se organice y se lleve a cabo esta tarea, dependerá en un alto porcentaje el éxito de la labor preventiva.

En relación con lo anterior, el Real Decreto Ley de trabajo a distancia se pronuncia en su artículo 9 de la siguiente forma:

“1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.”

2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.”

IV. RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL TELETRABAJO

A continuación, vamos a detallar los riesgos laborales que en el desarrollo del teletrabajo se pueden llegar a producir, así como las medidas preventivas que el teletrabajador y el empresario deben adoptar en su caso.

La formación previa y continua del teletrabajador, la dotación de materiales apropiados para desarrollar el trabajo, la elaboración de procedimientos de trabajo claros y concisos, así como de guías y manuales para ayudar a afrontar y solventar los posibles problemas son la base para prevenir o atenuar los riesgos laborales en el teletrabajo. De la misma forma establecer los canales de comunicación oportunos, así como dotar de medios adecuados para su utilización es imprescindible dadas las características peculiares de esta realidad laboral.

RIESGOS PSICOSOCIALES

Pese a que el teletrabajo no es desconocido en nuestro ámbito laboral tampoco podemos decir que hasta antes de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 haya sido una figura ampliamente establecida. Así las peculiaridades de este y los posibles efectos que puedan causar en el teletrabajador pueden tener implicaciones de carácter psicosocial. Enfrentarse a las nuevas tecnologías sin tener un dominio claro sobre ellas, la sensación de aislamiento, la indefinición del entorno, la mezcla de realidades (laboral y familiar), etc. puede dar lugar a daños físicos y emocionales con base en el estrés.

Por ello vamos a señalar unas pautas básicas a realizar durante el teletrabajo, evitando problemas futuros:

- Determinar un espacio concreto donde trabajar. Debe ser un lugar concreto y definido donde siempre se desarrolle el trabajo. Conviene que sea una habitación solo para este uso, o bien una parte bien definida dentro de otro espacio mayor, y que sea para uso exclusivo del trabajador.
- Comenzar y finalizar la jornada laboral siempre a la misma hora, así como llevar a cabo las mismas rutinas diarias facilita el desarrollo del trabajo.

- Establecer un esquema de trabajo diario con objetivos concretos y establecer las pausas con antelación es recomendable.
- Dar a conocer al resto de las personas con las que se convive tus horarios es necesario, así como establecer normas para no interferir en el desarrollo de la jornada laboral. De la misma forma dar a conocer cómo y cuándo contactar al resto de componentes de la organización laboral es indispensable.
- Mantener la comunicación con los componentes de tu organización laboral en los distintos niveles jerárquicos, analizando el trabajo y revisando resultados es una necesidad para llevar a buen término el trabajo. La falta de liderazgo puede conducir a sensación de aislamiento, falta de reconocimiento, ausencia de motivación, etc.
- Saber diferenciar trabajo de vida social. Igual que la falta de contacto con la organización puede conducir al aislamiento laboral, el no diferenciar el trabajo del resto de los aspectos que componen la realidad diaria conduce al aislamiento social.
- Asegurarse de que el equipo de trabajo que se vaya a usar es apropiado para las tareas a desarrollar, así como conocer su funcionamiento adecuadamente es necesario para evitar problemas que no por ser obvios y evidentes dejan de producir situaciones estresantes. El desconocimiento para afrontar problemas técnicos causa sensación de sobrecarga en el trabajo. Desde la empresa se deben establecer los mecanismos necesarios para formar a los teletrabajadores, así como ofrecer vías para solucionar los problemas que se puedan presentar.
- Mantener rutinas de cuidado personal, ser riguroso con el trabajo, hacer ejercicio con regularidad, evitar una alimentación desordenada, así como las distracciones propias del ocio durante la jornada laboral ayuda a evitar la aparición del estrés.

CALIDAD DEL AMBIENTE INTERIOR (CAI)

Desde un punto de vista estricto la calidad del ambiente interior es el conjunto de condiciones ambientales existentes en un recinto cerrado. Dentro de este conjunto de condiciones, se analiza el ambiente interior que debe incluir aquellos factores, químicos, físicos, y biológicos que están presentes en los lugares de trabajo, y son susceptibles de generar un efecto en la salud de los trabajadores. Si bien es cierto que cualquier espacio interior está sujeto a todos esos factores, también lo es que, más allá de cuestiones muy evidentes los factores químicos y biológicos son más difíciles de evaluar y establecer medidas preventivas que los físicos. En general esto es extrapolable al común de los teletrabajadores.

El ambiente interior no debe contener contaminantes en concentraciones superiores que puedan perjudicar la salud a sus ocupantes. Estos

contaminantes incluyen los que puedan estar presentes en el aire exterior que se introduce en el edificio y los originados por las actividades interiores, el mobiliario, los materiales de construcción, los recubrimientos de superficies y los tratamientos del aire. Las situaciones de riesgo más frecuentes para sus ocupantes son: la exposición a sustancias tóxicas, radioactivas e irritantes, la inducción de infecciones o alergias, las condiciones termohigrométricas no confortables y los olores molestos.

Tal como señala la NTP 243 “Ambientes cerrados: calidad del aire” del INSST, en general, los contaminantes presentes en el aire ambiente penetran en el organismo por inhalación y por tanto afectan inicialmente al tracto respiratorio, pudiendo también ser absorbidos y afectar a otros órganos o acumularse en distintos tejidos. Asimismo, puede haber contaminantes que provoquen irritación en los ojos o que generen problemas dérmicos (erupciones y picores). Los efectos sobre el tracto respiratorio son irritación de nariz, garganta y bronquios, con posibilidad de provocar cambios en la reactividad bronquial, que conduzca a la aparición de rinitis, asma o neumonitis hipersensitivas. Por otra parte, los contaminantes microbianos pueden provocar enfermedades infecciosas. Los síntomas que se relacionan con una deficiente calidad del aire en el interior de un edificio son: dolor de cabeza, mareos, náuseas, fatiga, piel seca, irritación de ojos, congestión de senos nasales y tos. Es a menudo difícil diferenciar entre los causados directamente por el medio ambiente y los de origen psicológico. No hay que olvidar que un aire de pobre calidad provoca falta de confort, pudiendo desencadenar reacciones psicológicas complejas, cambios de humor, de estado de ánimo y dificultades en las relaciones interpersonales.

Mención aparte requieren los contaminantes procedentes de la combustión (cocinas, chimeneas, estufas, etc.) y los efectos que producen, aquí es aplicable el mismo principio de la ventilación, pero además debemos tener en cuenta que en los hogares particulares no es aplicable la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, por lo que en el caso de tener este hábito, el trabajador deberá tomar las medidas oportunas para ventilar suficientemente el lugar de trabajo.

En cualquier caso, y dada la especificidad de abordar el tema de los contaminantes por parte del teletrabajador común, vamos a centrarnos en cuatro aspectos fundamentales del ambiente interior que son:

Temperatura y humedad. Condiciones termohigrométricas

El confort térmico se basa en un equilibrio entre la actividad física y la ropa que se utiliza, por un lado, y la humedad relativa, la temperatura y velocidad del aire y la temperatura radiante media, por otro. En general, el margen de valores considerados aceptables es relativamente estrecho, dada la relación que existe entre unas y otras variables. Un ligero aumento en la velocidad del aire, por ejemplo, puede desencadenar sensación de frío o calor aunque la temperatura

se mantenga dentro de los límites aceptables. Paralelamente, cuando la ventilación es incorrecta como consecuencia de un aporte insuficiente de aire fresco exterior, puede haber una acumulación de contaminantes de origen variado hasta unos niveles que resulten molestos para sus ocupantes. El aporte de aire exterior ha de ser suficiente para diluir los contaminantes hasta niveles que estén por debajo de la percepción humana y, evidentemente, de los considerados perjudiciales para la salud.

El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y la Guía Técnica del INSST proporcionan una serie de valores útiles en lo que a temperatura, humedad relativa y velocidad del aire se refiere. Anexo III del citado Real Decreto. Sabemos de la dificultad de establecer las mediciones pertinentes, pero estos valores pueden servir de orientación.

Iluminación

La Intensidad y calidad de la iluminación son importantes. Los problemas comunes de iluminación suele ser el exceso de luz, poca luz, deslumbramientos y sombras. Debido a las dificultades que se plantean en condiciones de iluminación deficiente los trabajadores adoptan posturas antinaturales perjudiciales, y que contribuyen a la aparición de lesiones musculoesqueléticas. Igualmente se puede producir fatiga visual, picor en los ojos, visión borrosa, irritación ocular, ojos secos y dolor de cabeza. Por ello la iluminación debe distribuirse de manera uniforme por todo el espacio de trabajo, evitando deslumbramientos y sombras. Hay otros factores que debemos tener en cuenta, tales como la falta de adaptabilidad y regulación de los equipos de trabajo, la calidad de las pantallas de visualización de datos (PVD), etc.

A continuación, vamos a facilitar algunas recomendaciones para prevenir problemas derivados de la iluminación:

- Utilizar equipos e iluminaciones de trabajo apropiados a la tarea.
- Cambiar frecuentemente de postura y hacer las pausas y descansos oportunos y pautados. Realizar diferentes tareas ayuda a los cambios posturales.
- Si es posible colocar la mesa de trabajo junto a fuentes de luz natural, y siempre teniendo cuidado de no hacerlo frente a ellas, sino recibiendo la fuente de iluminación lateralmente, y aprovechar las persianas, estores o cortinas para regular. Cuando sea necesario el uso de luz artificial, la situación respecto a la fuente debe ser la misma. Siempre evitar situarse de frente. En caso de que la tarea sea exigente visualmente hablando, deberá utilizarse iluminación localizada.

- Trabajar con superficies poco reflectantes o mates, así como en lugares con paredes y muebles de colores neutros favorece el confort visual, dado que reflejan menos.
- El correcto mantenimiento de las fuentes de iluminación, así como el uso de luces adaptables facilita la regulación a diferentes situaciones, lo que evita lesiones musculoesqueléticas y problemas en la vista.
- Acudir a revisar periódicamente la vista evita daños mayores.
- El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, establece unos niveles mínimos de iluminación en su Anexo IV.

Ruido

El ruido en los lugares de trabajo no industriales, concretamente en sitios tales como oficinas, que podemos asimilar de alguna manera al ruido que pueda afrontar un teletrabajador en circunstancias normales, siempre estará por debajo de los 80 dBA (decibelios ponderados), que es el límite impuesto por el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. De todas formas, el ruido que un teletrabajador en condiciones normales pueda afrontar no suele ser suficientemente alto como para causar pérdidas auditivas, pero si puede causar molestias y perjudicar el trabajo. Por ello la Guía Técnica del INSST ofrece recomendaciones para evitar los efectos del ruido que podemos aplicar. En cualquier caso, siempre será positivo seguir estos consejos básicos para evitar las interferencias a la comunicación verbal, las molestias y el estrés, las dificultades para la concentración etc.

- Elegir equipos de trabajo silenciosos y hacer el mantenimiento especificado por el fabricante.
- Situar los equipos que más ruidosos alejados del lugar de trabajo.
- Tener en cuenta que ciertos materiales tienen la capacidad de absorber el ruido: alfombras y cortinas.
- 50 dBA debe ser el límite de ruido.

TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)

El teletrabajador utiliza básicamente el ordenador, y por tanto trabaja con lo que llamamos pantallas de visualización de datos, según la terminología utilizada en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. De ahí que le sea de directa aplicación el Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, y sería igualmente recomendable, que tuviesen en

cuenta las recomendaciones hechas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Guía Técnica que le fue encargada en el mencionado RD 488/1997. Por ello, y sin entrar pormenorizadamente en los múltiples aspectos que trata vamos a proponer una serie de medidas para mejorar las condiciones de trabajo del teletrabajador, basados en la norma, la guía técnica de desarrollo, así como otra documentación técnica, fundamentalmente las Notas Técnicas de Prevención del INSST (NTP's).

- La mesa o superficie de trabajo tendrán unas dimensiones que permitirán que la pantalla del ordenador esté, como mínimo, a 40 centímetros del usuario y que el teclado se pueda colocar de manera que exista espacio suficiente delante del mismo para apoyar las manos y los brazos. Las paredes y superficies de trabajo es conveniente que tengan un acabado mate y un color ni muy claro, ni muy oscuro, con el fin de minimizar los reflejos.
- La silla deberá ser estable, proporcionando al trabajador libertad de movimiento y procurándole una postura confortable. La altura será regulable. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable y tendrá una leve prominencia para dar apoyo a la zona lumbar. Tanto el asiento como el respaldo serán acolchados y deberán estar confeccionados con tela y material de relleno que permita la transpiración. Tendrá cinco apoyos en el suelo y ruedas para facilitar la libertad de movimientos del trabajador. Contará con apoyabrazos que reduzcan la carga muscular en la zona del cuello y hombro y permitan más fácilmente el cambio de postura.
- El uso del reposapiés se hace necesario en los casos donde no se puede regular la altura de la mesa y la altura del asiento no permite al usuario descansar sus pies en el suelo. Debe disponer de inclinación ajustable (de 0° a 35°), tendrá un tamaño mínimo de 45cm de ancho por 35cm de profundidad, y será antideslizante tanto en superficie como en el contacto con el suelo.
- La pantalla se podrá orientar e inclinar con facilidad, al mismo tiempo que ajustar la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla. La superficie de la misma será mate, con el fin de evitar los reflejos. En cuanto a su colocación, se recomienda situarla a una distancia superior a 40cm respecto a los ojos del usuario y a una altura que quede comprendida entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60° por debajo de ella. Se deberá mantener limpia de polvo y suciedad para no perder la nitidez de los caracteres. La ubicación de la pantalla es fundamental. Por ello remitimos al apartado dedicado a la iluminación dentro de lo expuesto en lo relativo a la calidad del ambiente interior.

- Es recomendable la instalación de un atril o portadocumentos, si se deben transcribir documentos escritos, impresos, etc, al lado de la pantalla y a su misma altura. Así se acerca el documento escrito a la vista del teletrabajador facilitando la adopción de posturas correctas; de la misma forma el movimiento del cuello al mirar pantalla y atril se lleva a cabo en un plano horizontal, menos perjudicial que el vertical.
- El teclado será inclinable e independiente de la pantalla para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no le provoque cansancio en los brazos o las manos. Tendrá que haber espacio suficiente delante del teclado para que el trabajador pueda apoyar los brazos y las manos. La superficie del teclado deberá ser mate para evitar los reflejos. Los símbolos de las teclas deberán resaltar suficientemente y ser legibles desde la posición normal de trabajo. Es recomendable la utilización de un reposamuñecas para reducir la carga estática en los brazos y espalda del trabajador, favoreciendo la alineación en el eje antebrazo-muñeca-mano.
- El ratón debe adaptarse a la curva de la mano y poder deslizarse con facilidad por la superficie de trabajo. Se utilizará tan cerca del teclado como sea posible, para evitar movimientos forzados e incómodos.

TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

El riesgo de sufrir problemas musculoesqueléticos entre los teletrabajadores es elevado, no tanto porque este grupo de trabajadores sea más propenso a ellos en sí mismo, sino porque generalmente los equipos de trabajo no tienen las condiciones ergonómicas que habitualmente encontramos en las oficinas, donde existen unos estándares que salvo excepciones no se suelen disfrutar en el ámbito particular.

En el punto anterior hemos analizado pormenorizadamente el equipo de trabajo y el emplazamiento óptimos, la generalización en su uso debe ser el objetivo de empresarios y trabajadores, ya que unas condiciones ergonómicas inadecuadas dan lugar a posturas forzadas mantenidas por largos periodos de tiempo, movimientos repetitivos recurrentes y siempre llevados a cabo con las mismas partes del cuerpo, así como sobrecargas de esfuerzos en partes delicadas de la anatomía tales como las muñecas, manos etc.

Si a esto añadimos que la dinámica del teletrabajador está exenta de las pausas naturales propias del entorno de las oficinas, tales como las relaciones sociales, los desplazamientos a la impresora, a por material, la asistencia a reuniones, etc. nos hace entender que la propensión a trastornos musculoesqueléticos sea mayor entre los teletrabajadores.

Por todo ello es conveniente realizar pausas para contrarrestar los efectos negativos de la fatiga física y mental. Durante este tiempo, es recomendable

realizar ejercicios de relajación con la cabeza, hombros, espalda, cintura, brazos, etc., para actuar sobre la columna vertebral y favorecer la circulación de la sangre sobre la musculatura. Las pausas deben ser cortas pero frecuentes, en general del orden de 10 minutos cada dos horas. En tareas monótonas no se debería superar las cuatro horas y media de trabajo efectivo frente a la pantalla y se debería alternar tareas y funciones.

OTROS RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Existen una serie de riesgos, más allá de aquellos detectados a primera vista, bien sea porque son los que tradicionalmente se analizan o porque sean los que mayores daños causan, a los que no se les suele prestar la debida atención. Generalmente este tipo de riesgos, aun causando daños en aquellos centros de trabajo que podemos considerar tradicionales, suelen estar minimizados por el correcto diseño e instalación de los sistemas eléctricos, la optimización del mobiliario de oficina, la externalización y profesionalización de las tareas de limpieza, entre otros. Pero cuando el centro de trabajo es el propio domicilio u otro de los lugares en los que como hemos visto el teletrabajador puede trabajar, las posibilidades de que se produzcan accidentes motivados por este tipo de riesgos se incrementan de manera evidente. Por ello hemos considerado oportuno dedicarles algunas consideraciones que nos permitan establecer medidas preventivas que nos ayuden a evitarlos, o a reducir la posible incidencia en su caso.

Limpieza y orden

En el Real Decreto 486/1987, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, expone en su Anexo II una serie de pautas de orden y limpieza que hay que tener en cuenta en cualquier lugar de trabajo. Así nos habla de la necesidad de limpiar y ordenar regularmente el lugar y los equipos de trabajo, así como de eliminar con rapidez la suciedad o sustancias peligrosas que puedan originar accidentes. De la misma forma nos advierte que las actividades de limpieza no deben ser una fuente de riesgo, y para ello habrá que llevarlas cabo en los momentos, con los medios y de la forma más adecuada. También hace mención expresa a la limpieza y orden que debe haber en los lugares de paso, salidas y vías de circulación, lo que se debe aplicar igualmente en los centros de trabajo de los teletrabajadores.

A continuación, detallamos una serie de pautas que ayudan a evitar accidentes (golpes, caídas, etc.) manteniendo el orden y la limpieza:

- Limpiar derrames y eliminar desperdicios en el momento de ser detectados.
- Mantener alfombras y moquetas sin rugosidades y evitar la posibilidad de que deslicen en la medida de lo posible.

- Iluminar correctamente las áreas de trabajo, así como los pasillos y vías de desplazamiento (Dar el mantenimiento oportuno a luminarias e interruptores). Igualmente mantenerlos ordenados y libres de obstáculos.
- Cerrar puertas de armarios, vitrinas, aparadores, cajones, etc. para evitar golpes y caídas.

Riesgos relacionados con la electricidad

En general los aparatos necesarios para llevar a cabo las tareas que habitualmente desarrolla un teletrabajador no suelen necesitar una cantidad de energía muy elevada, pero el hecho de someter a la instalación eléctrica de una vivienda normal a una carga adicional, y siempre dependiendo del número de equipos alimentados por energía eléctrica que se vayan a utilizar puede suponer un problema, o no. Lo que es evidente es que la mayoría de las viviendas tienen dimensionada su instalación eléctrica para los usos concretos domésticos, no profesionales, por lo que una revisión de la capacidad y potencia de la instalación no estaría de más y sería recomendable.

En cualquier caso, procedemos a dar una serie de consejos para evitar problemas con la electricidad más allá de la propia instalación en sí misma.

- Usar equipos con Marcado CE, ya que es la única manera por la que el fabricante o importador informa a los usuarios y autoridades competentes de que el equipo comercializado cumple con la legislación obligatoria en materia de requisitos esenciales.
- Utilizar prolongadores solamente cuando no sea posible usar cableado fijo. Evitar situarlos cerca de líquidos y fuentes de calor, así como bajo alfombras o atravesando lugares de paso.
- Desconectar los equipos eléctricos de la fuente de alimentación cuando haya que limpiarlos, ajustarlos, etc.
- No sobrecargar los enchufes mediante la utilización inapropiada de ladrones y/o bases múltiples.
- Reemplazar enchufes, clavijas y cables con desperfectos inmediatamente.
- Desconectar los equipos por las noches a menos que sea indispensable que sigan conectados.
- No tocar la instalación eléctrica. Avisar a profesionales debidamente autorizados para ello.
- En caso de recibir una descarga eléctrica solicitar asistencia médica rápidamente.

12. AUTOEVALUACIÓN DEL PUESTO

1. ¿Dispones de un lugar de la casa, con el espacio necesario para el mobiliario, que disponga de luz natural y pueda quedar aislada del resto?

Si no es así, intenta buscarlo antes de empezar a trabajar

2. ¿El espacio disponible debajo de la superficie de trabajo es suficiente para permitir una posición cómoda?

Es recomendable que la altura del plano de trabajo con el ordenador sea de 68 cm para los hombres y 65 para las mujeres

3. ¿Has elegido el mobiliario de trabajo lo más ergonómico posible?

Recuerda: la silla con cinco apoyos en el suelo y ruedas, apoyabrazos y el respaldo reclinable y ajustable en altura, el teclado inclinable e independiente de la pantalla. Es recomendable colocar un atril al lado de la pantalla del ordenador y a su misma altura

4. ¿Está situado el ordenador de manera que la luz incida lateralmente en la pantalla?

Sitúalo de esta manera para evitar brillos y deslumbramientos

5. ¿Son mates las superficies del equipo de trabajo?

Los materiales brillantes reflejan y producen deslumbramientos

6. ¿Tiene una adecuada calidad la pantalla del ordenador?

Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente

7. ¿Existe una adecuada ubicación entre el equipo informático y los accesorios?

Deja espacio suficiente delante del teclado para poder apoyar brazos y manos

8. ¿Has establecido un horario de trabajo, estableciendo pausas y descansos?

Establece un horario introduciendo pausas de 10 minutos cada dos horas de trabajo con ordenador

9. ¿Ventilas con regularidad el lugar de trabajo?

Abre las ventanas para ventilar el lugar destinado a trabajar

10. ¿Ordenas el espacio de la habitación para evitar caídas y golpes?

Mantén limpio y ordenado el lugar de trabajo, dispón de forma fija los cables en las paredes.

11. ¿Estableces reuniones periódicas, por medios electrónicos (plataformas web, chat, foros...), con personas de tu propia actividad?

Comunícate con tus compañeros, te ayudara a no estar aislado

12. ¿Separas el ámbito laboral del familiar?

Intenta separar el trabajo de la familia para no crear tensiones psicológicas

13. ¿Te genera ansiedad los problemas técnicos que puedas tener en relación con el equipo informático tales como; pérdida de conexión, lentitud de procesamiento, pérdida de datos u otros?

Estudia la posibilidad de cambiar o instalar nuevos sistemas informáticos

14. ¿Tienes formación e información suficiente sobre el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)?

Solicita formación e información sobre las TIC

15. ¿Utilizas indistintamente las cuentas de correo personal y laboral?

Separa el ámbito profesional del personal

16. ¿Sobrecargas las tomas de enchufes o dejas líquidos en las proximidades de los equipos en general y del teclado en general?

Prepara y cuida el lugar de trabajo

17. ¿Realizas ejercicios físicos y mentales, como estiramientos y meditación a diario?

Establece un tiempo diario para cuidarte tanto física como mentalmente

18. ¿Tomas una dieta equilibrada, respetando horarios de comida y sueño?

Prepárate un menú semanal

19. ¿Te lavas las manos después de compartir equipos como el teclado o el ratón del ordenador?

Recuerda lavarte las manos con frecuencia

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Marco sobre el teletrabajo. Relaciones laborales Vol. 18 n. 18. 2002
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Changing world of work. Luxemburgo OSHA. 2002.
- Aliaga Casanova. AC. El teletrabajo, la necesidad de su regulación legal y el respeto a la intimidad. Ministerio de justicia, Boletín de información. 2001
- Arcos Aguilera, Beatriz. Análisis jurídico laboral del teletrabajo. Trabajo de Fin de Grado Universidad de Almería. Almería 2017.
- Baylos Grau. A. Teletrabajo y legislación social. En “Trabajar en la sociedad de la información”. Fundación Universidad- Empresa, 1999.
- Belzunegui Eraso. A Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad. Consejo Económico y Social. Madrid 2002
- Benito-Butrón Ochoa. J C. Teletrabajo y seguridad social. En “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. MTAS 2000
- Berenguer Subils, M^a José. Marí Solé, M^a del Carmen. NTP 243: Ambientes cerrados: calidad del aire. INSHT. Madrid 198+.
- Biagi, M. Terciario avanzato e nuovi lavori: osservazioni dal punto di vista della normativa prevenzionistica. En “Diritto delle relazioni industriali” n^o3. 2000
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. CCOHS. Telework and home office. Health and safety guide. Hamilton, Ontario. Canadá 2009.
- Casado, Rafael Luces y sombras del teletrabajo: la situación legal de los teletrabajadores: coloquio. En “Trabajar en la sociedad de la información”. Fundación Universidad- Empresa.1999
- Convenio sobre el trabajo a domicilio C-177. OIT. Ginebra 1996
- Di Martino, Vittorio. Teletrabajo un nuevo modo de trabajo y vida. En “Revista internacional del trabajo”. Vol. 109. n^o 4
- Di Martino, Vittorio. The high Road to teleworking. ILO. Ginebra 2001
- EOSyS. N^o 18 abril 2019. Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

- Esteban Legarreta, Ricard. Teletrabajo y derecho colectivo del trabajo. Algunas reflexiones. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Escudero Rodríguez, R. Teletrabajo. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Fact Sheet number 18/4. Mayo 2018. South African Board for People Practices. Setting Human Resources Standards.
- Fernández Orrico, F J. El uso del teletrabajo como relación laboral, y su conexión, con la inspección de trabajo, a la luz del artículo 18 de la Constitución. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Ferrero Vicente, Erica. El teletrabajo en la doctrina y la jurisprudencia. Trabajo Fin de Grado Universidad Jaume I, Castellón 2019.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Implicaciones sociales del teletrabajo. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 11 1998
- Gaeta, Lorenzo. Teletrabajo y derecho la experiencia italiana. En “Documentación laboral”. Nº 49 1996
- Global trends inflexible labour. Editado por Alan Felstead and Nick Jewson. McMillan Business 1999
- González, Rosendo. El teletrabajo en la Unión Europea: política comunitaria sobre el teletrabajo. En “Trabajar en la sociedad de la información”. Fundación Universidad- Empresa.1999
- González Molina, MD. El teletrabajo y la privacidad del trabajador. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Guiducci, Marica. Una legge per il telelavoro. En “Rassegna Sindicale” vol 44 nº 10. 1998
- Igartua Miró, MT. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: problemas y propuestas de soluciones. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Iranzo Fernández – Valladares, Marta. El derecho al teletrabajo y su tutela jurisdiccional: La nueva redacción del artículo 38.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.). elderecho.com. Octubre 2019.
- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. IRSST. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Madrid 2008.

- IUSLABOR. Revista 2/2017. Comparative labor law dossier. Teleworking and labor conditions.
- Jester, Andrea. Teletrabajo: regulación legal o código de buenas prácticas. En “Trabajar en la sociedad de la información”. Fundación Universidad- Empresa.1999
- Manzano Santamaría, Noemí. NTP 1.122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. INSSBT Madrid 2018.
- Manzano Santamaría, Noemí. NTP 1.123. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. INSSBT Madrid 2018.
- Martín Aguado, A. Teletrabajo: ¿vacío legal o desregulación de facto? En “Trabajar en la sociedad de la información”. Fundación Universidad- Empresa.1999
- Martín Aguado, A. Teletrabajo y derechos sindicales. En: “Gaceta Sindical” nº 162. 1998.
- Martín Flores, L. Outsourcing y teletrabajo consideraciones jurídico – laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo. En “Civitas. Revista española de derecho del trabajo”. Nº 71. 1995
- Martínez López, F J. EL teletrabajo en España: análisis comparativo con la Unión Europea. En: “Relaciones Labores”. Vol 17 nº 18. 2001
- Mateo, J M. Presente y futuro del teletrabajo: razones para la creación de un marco jurídico regulador de su prestación. En: AEDIPE. Nº 13. 2000
- Mateu Fabregat, Alex. EL Régimen Jurídico Laboral del Teletrabajo en España. Trabajo Fin de Grado Univeristat Jaume I. Castellón 2018.
- Mella Méndez, L. Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo. En “Relaciones Laborales”. Vol 19 n º1. 2003
- Mella Méndez, L. Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Mella Méndez, L. Sobre una nueva manera de trabajar el teletrabajo. En: Aranzadi Social. Nº 11. 1998
- Messia de la Cerda Ballesteros, F J. La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000

- New agreement on teleworking at Deutsche Bahn. En: European Industrial Review. Nº 342. 2002
- New forms of work: labour law and social security aspects in the European community. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg 1988
- Nogareda Cuixart. C, Pérez Bilbao. J, Sancho Figueroa. T. Teletrabajo. Nuevas perspectivas en la organización del trabajo. INSHT. Madrid 1997
- Nogareda Cuixart. C, Pérez Bilbao. J, Sancho Figueroa. T NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. INSHT. Madrid 1999
- OSALAN. Teletrabajo en el domicilio. Buenas prácticas 1. Marzo 2020.
- Pérez de los Cobos, F. Thibault Aranda. J. El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral. Colección informes y estudios. Serie empleo nº 15. MTAS. Madrid 2001
- Parrotto, Ruggero. Teletrabajo, las buenas prácticas: la experiencia de Telecom Italia. En “Trabajar en la sociedad de la información”. Fundación Universidad- Empresa.1999
- Quintanilla Navarro, Raquel Yolanda. El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Vol. 2, 2017 (Volumen II)
- R 184 Recomendación sobre el trabajo a domicilio. OIT. Ginebra 1996
- Rheinheimer, Johannes F K. El teletrabajo en Alemania. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina. Teletrabajo y poder de dirección: el control a distancia. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Santos Fernández, Dolores. El poder disciplinario en el teletrabajo. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Sellas i Benvingut, Ramón. El régimen jurídico del teletrabajo en España. Colección técnica. Derecho Laboral. Aranzadi 2001
- Sellas i Benvingut, Ramón. Teletrabajo naturaleza jurídica y relaciones laborales. En: Tribuna Social nº 92. 1998
- Serrano García, Juana María. Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002. En: Relaciones Laborales Vol 18. Nº 21. 2002

- Serrano Olivares, Raquel. Jurisdicción competente y ley aplicable al teletrabajo transnacional. En: Relaciones Laborales Vol 17. Nº 23. 2001
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena. Teletrabajo: Una aproximación al concepto y regulación jurídico laboral. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena. Teletrabajo, uberización y robotización del trabajo: propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero). REVISTA IDEIDES Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES-UNTREF). Nº 23. 2018.
- Sola i Monels, Xavier. El deber empresarial de protección en los supuestos de teletrabajo: contenido y alcance. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- The social implications of teleworking. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg. 1997
- Thibault Aranda, Javier. Aspectos jurídicos del teletrabajo. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº11. 1998
- VVAA. Guía de actuación de la inspección de trabajo en relación con las condiciones de laborales y de seguridad y salud en el teletrabajo. MTAS 2002
- VVAA. Guía de buenas prácticas para la mejora de las condiciones laborales y de la seguridad y salud en el teletrabajo. MTAS 2002
- VVAA. Perspectiva internacional del teletrabajo. Colección informes y estudios. Serie empleo nº 16. Madrid. MTAS. Madrid 2001
- VVAA. Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025. Observatorio Europeo de Riesgos. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Luxemburgo 2018.
- de Vicente Paches, Fernando. Seguridad y salud en el teletrabajo. En: “Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”. MTAS 2000
- de la Villa Gil, Luis Enrique. La condición legal del teletrabajador. En: “Trabajar en la sociedad de la información”. Fundación Universidad-Empresa.1999
- Zafra Barranco, M^a José. Calidad de aire interior. Detección y evaluación. Medidas preventivas. Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. Burjassot Abril 2013.

ENLACES DE INTERES EN INTERNET

- <http://www.andrewbibby.com/home.html>. Página del experto en teletrabajo Andrew Bibby.
- http://oshweb.me.tut.fi/FMPro?-db=Government.fp5&-format=oshweb/country.html&-error=oshweb/missing.html&-lay=Layout_1&-Token.9=Government+Agencies&OK=1&-find. Agencias Gubernamentales
- <http://www.ccohs.ca/Resources/safetyge.html>. Centro canadiense para la seguridad y salud en el trabajo.
- <http://www.ami.dk>. Instituto Nacional para la salud ocupacional de Dinamarca.
- <http://www.uv.es/cde/index.html>. Centro de Documentación de la Universidad de Valencia.
- <http://www.telelavoro.rassegna.it/contratti>. Revista Teletrabajo italiana. Sección contratos.
- <http://deteletrabajo.uji.es>. Página Web De Teletrabajo.
- <http://www.eurofound.ie>. Página Web de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y condiciones de trabajo.
- <http://www.unav.es/riesgoslaborales/spri/varios/enlaces.htm>. Página Web del Servicio de Prevención de la Universidad de Navarra.
- <http://europa.eu.int> . Portal de la Unión Europea
- <http://www.etuc.org>. Página Web de la Confederación Europea de Sindicatos.
- http://global.osha.eu.int/index_es.htm. Portal de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- <http://www.unece.org>. Página Web de UNECE. (Comisión Económica para Europa de Naciones Unidas)
- <http://www.ivc.ca/health.html>. Página Web de Innovisions Canadá. Asociación Canadiense de Teletrabajo.
- <http://www.iims.it>. Página Web del Istituto Italiano di Medicina Sociale
- http://www.juridicas.com/base_datos/Laboral. Página Web de Jurídicas, sobre legislación, concretamente la sección de Derecho Laboral.

- http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home. Página Web de la Organización Internacional del Trabajo, base de datos de legislación.
- <http://www.osha-slc.gov>. Página Web de la OSHA.
- <http://www.telework-mirti.org>. Página Web del Proyecto Europeo de Teletrabajo.
- <http://www.aet-es.org>. Página Web de la Asociación Española de Teletrabajo.
- <http://www.eto.org.uk>. Página Web de Teletrabajo Europeo on line.
- <http://www2.fmg.uva.nl/sociosite/topics/telework.html>. Página Web de la Universidad de Ámsterdam, sección de teletrabajo.
- <http://www.informatica-juridica.com>. Página Web de Informática Jurídica.
- <http://www.flexibility.org.uk>. Página Web Flexibility. Recursos para las nuevas formas de trabajar.
- <http://www.unicttaskforce.org>. Página Web del Grupo de Trabajo de Tecnologías de la Información y la Comunicación de Naciones Unidas.
- <http://www.der.uva.es/trabajo/link.html>. Página Web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valladolid, enlaces a sitios Web de interés jurídico laboral.
- <http://workindex.com>. Página Web de Human Resource Executive. Interesante para toda la legislación y sitios de Estados Unidos sobre cuestiones de Seguridad y Salud en el trabajo.
- <https://wisar.co/la-evolucion-del-trabajo-flexible-datos-espana/>. La evolución del teletrabajo flexible: datos y estadísticas en España
- <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework>. Eurofund. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Telework.
- <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>. Particularidades del teletrabajo o trabajo a distancia. Mayo 2020.
- https://www.ohsrep.org.au/teleworking_or_working_from_home. Teleworking - or working from home. Marzo 2020.
- <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20070628230000/http://www.dti.gov.uk/files/file27456.pdf> Telework guidance. Agosto 2003.
- http://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Health%20&%20Safety%20Issues%20for%20Teleworkers.pdf. The health and safety issues for teleworkers in European Union. Eurofund publications. Mayo 2006.

- <https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/telework.html>. Canadian centre for occupational health and safety. Enero 2020.
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPO_L_BRI\(2019\)638434_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPO_L_BRI(2019)638434_EN.pdf). Health and safety in the workplace of the future. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies Authors: David Cabrelli, Richard Graveling Septiembre 2019
- <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/location/HandS2.html> Taking Health and Safety seriously in teleworking. Marzo 2020.
- <http://oshwiki.eu/wiki/Telework>. Telework. Mayo 2020
- <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:9cb30937-e528-4f9f-b088-79968fbbdb71> Telework. Kraan, KO, Blok, M. TNO, Hoofddorp, Holland. 2014.
- <https://www.activamutua.es/pautas-para-realizar-el-teletrabajo-de-forma-eficaz/> Activa Mutua. Pautas para realizar el teletrabajo de forma eficaz. Marzo 2020.
- https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/pdf/guia_grauita_coronavirus.pdf Coronavirus: PR y efectos sobre el trabajo. Editorial Colex. A Coruña 2020.
- <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/el-teletrabajo/> El Teletrabajo. José María Alfín Martín-Gamero. 2015.
- <https://prl.ceoe.es/teletrabajo-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. CEOE. Cabrejas Artola, Margarita.

**Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo**

C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid

IRSST@MADRID.ORG

www.comunidad.madrid



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD