

# LA ACTUAL SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA



TRABAJO FIN DE GRADO  
GRADO EN RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES  
CURSO ACADÉMICO 2024  
CONVOCATORIA JUNIO  
LA ACTUAL SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

AUTORA: Barranquero Alarcos, Aurora

TUTOR: Rodrigo Martín Jiménez

En Aranjuez, a 1 de junio de 2024

Este TFG (trabajo de fin de grado) se realiza con la necesidad de investigación en el ámbito del trabajo a distancia, ya que desde que empezó a aumentar el número de teletrabajadores en España, debido a la pandemia ocasionada por el COVID 19, se han ido implementando nuevas medidas de regulación para esta modalidad de trabajo en la Ley que lo regula (la cual se ha utilizado como principal fuente de información). También al aumentar el número de trabajadores a distancia han aumentado los posibles riesgos laborales que pueden surgir teletrabajando.

## Índice

1. Introducción.....	6
2. El teletrabajo, la llegada de una nueva era.....	7
2.1 Modalidades de teletrabajo .....	9
2.2 Nómadas digitales .....	10
3. Marco jurídico.....	12
3.1 España.....	12
3.2 Europa .....	13
4. Ventajas e inconvenientes.....	15
4.1 Conciliación familiar y teletrabajo.....	16
5. Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.....	18
6. Conclusiones.....	26
7. Bibliografía .....	28

## Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Nómadas digitales .....	11
Ilustración 2 Ley teletrabajo en España .....	13
Ilustración 3 Conciliación familiar .....	17
Ilustración 4 Artículo 15 .....	18
Ilustración 5 Artículo 16 .....	18
Ilustración 6 Artículo 18 .....	20
Ilustración 7 Posición correcta de la pantalla .....	21
Ilustración 8 Mesa adecuada para teletrabajar .....	22
Ilustración 9 Silla ergonómica .....	23
Ilustración 10 Reposapiés .....	23
Ilustración 11 Problemas psicológicos.....	25

## Índice de gráficos

Gráfico 1 .....	8
Gráfico 2 .....	8
Gráfico 3 .....	10
Gráfico 4 .....	14

## 1. Introducción

El concepto de teletrabajo se ha hecho muy conocido estos últimos años, en parte debido a la necesidad de implementarlo cuando ocurrió la pandemia provocada por el COVID-19. Aunque antes de tener que buscar por obligación una forma de seguir trabajando sin poder llegar al lugar de trabajo, las nuevas tecnologías y el avance de las Tics, ya habían logrado que una muy pequeña parte de la población mundial teletrabajara, bien por el tipo de trabajo o por necesidades personales, todos conocemos o hemos oído hablar de algún conocido que trabajaba desde casa, mientras se iba de “vacaciones” a un destino lejano, y trabajaba con el teléfono móvil, portátil... Y es que al final el avance de las tecnologías ha creado nuevos empleos que no se podrán ejecutar sin tecnologías, hasta hace muy poco no eran muchas personas las que ganaban dinero con la creación de contenido, y hoy en día se ha convertido en un trabajo altamente demandado.

Habló sobre la creación de contenido como ejemplo de teletrabajo puesto que es muy secundario desde donde se trabaje, y al final el teletrabajo lo único que requiere para poder ser denominado como tal es que no se realice en el entorno laboral, teniendo que desplazarte a un puesto de trabajo designado. Obviamente hoy en día sigue habiendo un gran número de puestos en los cuales, al menos hoy en día, no estamos lo suficientemente avanzados como para poder tener la modalidad de teletrabajo, hablo de trabajos del sector de servicios principalmente, a pesar de que las nuevas tecnologías han ayudado a mejorar y facilitar muchos trabajos, a nivel de empresa todavía no podemos trasladar el trabajo presencial a modalidad de teletrabajo, hablo de peluquerías, restaurantes, seguridad, sanidad...

Volviendo al teletrabajo en sí, una vez terminó la pandemia tanto numerosas empresas como trabajadores se dieron cuenta de que habían funcionado perfectamente sin asistir a su puesto de trabajo, y la nueva normalidad en muchos empleos fue la de dar la opción de teletrabajar a sus empleados de forma completa o parcial, e incluso aparecieron empresas que no tiene una sede física, si no que todos los empleados teletrabajan.

A lo largo de este trabajo veremos lo que es realmente el teletrabajo y sus modalidades, las ventajas e inconvenientes que podemos encontrar en esta modalidad hoy en día, y el marco legal bajo el que se ampara.

## 2. El teletrabajo, la llegada de una nueva era

La idea del teletrabajo, o más bien lo primero que se nos viene a la mente al escuchar este concepto es una persona trabajando desde casa utilizando para ello un ordenador. Y realmente el concepto sin profundizar mucho y para ser entendidos encaja en cierta parte con la definición que le da la RAE “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.” Con lo cual entendemos que se puede considerar teletrabajo cualquier modalidad que conlleve el uso de las nuevas tecnologías desde cualquier lugar que no sea el centro habitual de trabajo. Obviamente concebimos esta “nueva” modalidad de trabajo gracias al gran avance tecnológico que vivimos día a día, puesto que es una realidad que cada día aparecen y son descubiertas nuevas facilidades para que entendamos la vida de otra forma, desde relacionarnos con otras personas a miles de kilómetros, algo que ya consideramos normal, hasta teletrabajar desde casa en una empresa cuya sede física está a 200 km de distancia, o con un cliente que no conoces en persona y vive en un país distinto. Porque me parece necesario hacer una pequeña mención al alcance que logran las empresas desde que la utilización de las telecomunicaciones forma parte del día a día de una gran mayoría de la población, puesto que el abanico de posibles clientes para una empresa ha ido aumentando considerablemente. Todo ello gracias a la llamada era de la tecnología en la que estamos viviendo un desarrollo muy rápido de esta.

En la siguiente gráfica veremos la evolución de teletrabajadores durante los últimos años siendo el color naranja quienes teletrabajaron de forma ocasional y el marrón quienes lo hacen más de la mitad de su jornada laboral.

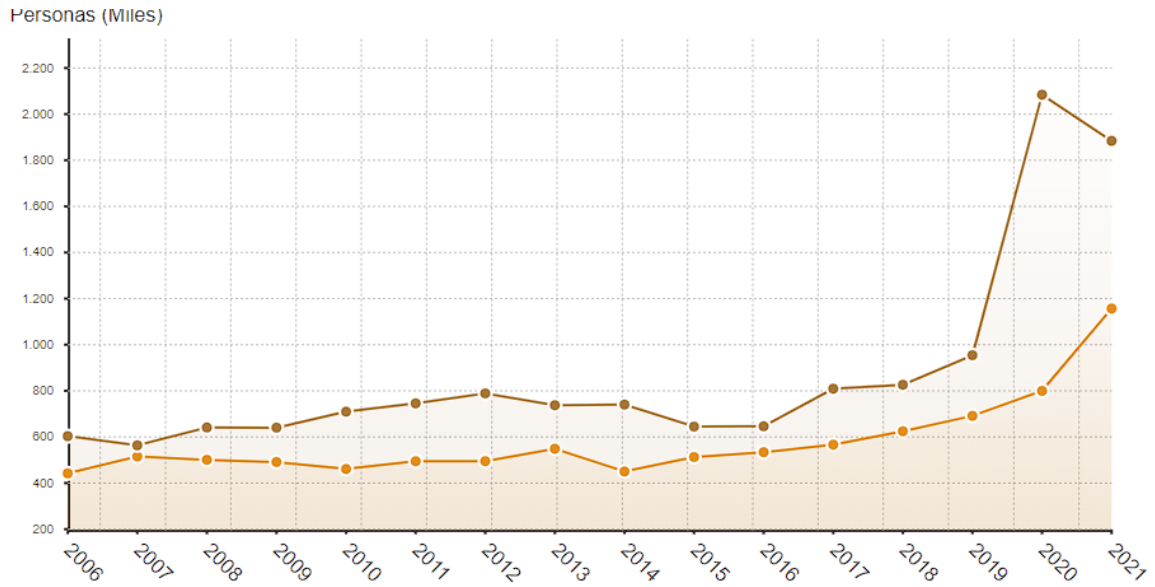


Gráfico 1

Fuente: INE.es

Con lo que podemos observar en la gráfica notamos un gran aumento del teletrabajo a partir de la pandemia, sobre todo como aumentaron los empleados que teletrabajan la mayoría del tiempo (marrón) frente a los que lo hacen de forma ocasional(naranja), también se observa como la línea no decrece notablemente después de la pandemia y se han mantenido muchos puestos en modalidad de teletrabajo.

La siguiente grafica nos muestra la cantidad de trabajadores a distancia según la comunidad autónoma en la que se encuentran.

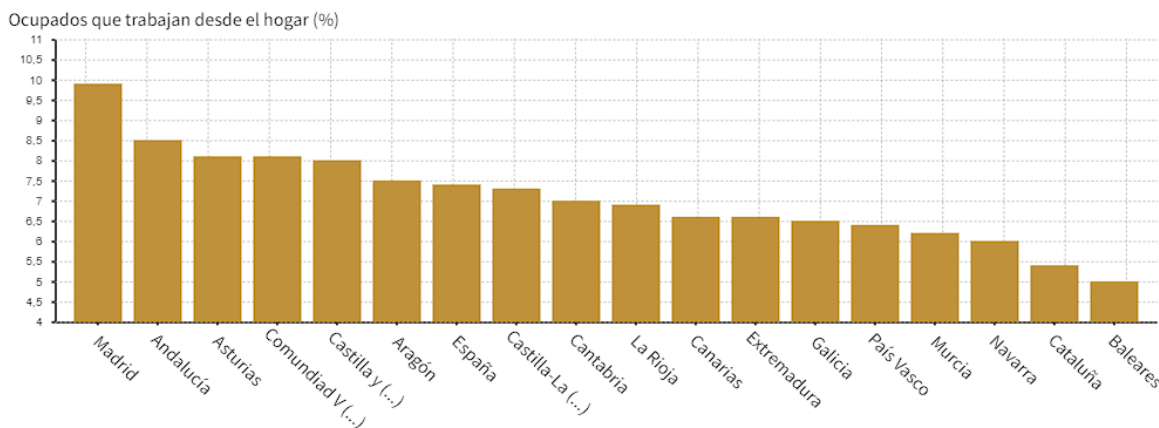


Gráfico 2



Esta gráfica de teletrabajadores por comunidades autónomas, y Madrid es la que mas teletrabajadores tiene con diferencia, la que cuenta con un menos índice de trabajadores a distancia es Baleares.

## 2.1 Modalidades de teletrabajo

Una vez tenemos clara la definición de teletrabajo podemos indagar en este, diferenciando de esta forma los distintos tipos de teletrabajo que se nos presentan, puesto que se pueden desempeñar las funciones laborales de muchas formas y en diversos lugares.

Podemos empezar diferenciando entre teletrabajo permanente y teletrabajo híbrido, también hay que mencionar el teletrabajo opcional.<sup>1</sup>

- Teletrabajo permanente, engloba aquellos trabajos que van a realizarse en su totalidad de forma 100% remota. Aquí diferenciaremos entre:
  - Teletrabajo en tiempo real: Está modalidad abarca cualquier trabajo a distancia que se realice en el horario laboral establecido y en tiempo real, es decir que durante la jornada laboral establecida el trabajador esté conectado y trabajando, para que esto funcione las empresas utilizan distintas formas, como videollamadas permanentes, supervisores, programas que registran la actividad en los dispositivos desde los que se teletrabaja...
  - Teletrabajo unidireccional: En este caso el trabajador utiliza la red de la empresa y los sistemas, pero no está vigilado por ningún programa o ningún supervisor.
  - Teletrabajo desconectado: Es el trabajo a distancia que no requiere de ningún tipo de conexión con la empresa, realiza el trabajo y cuando lo tienen terminado contacta con la empresa para enviarlo o que le den el visto bueno, un ejemplo para entender mejor esta modalidad, podría ser un arquitecto que diseña un proyecto y hasta que no lo ha terminado no lo envía a la sede de la empresa.
- Teletrabajo híbrido: Se refiere a la modalidad de teletrabajar de forma parcial y el resto de tiempo trabajar de manera presencial, aquí los porcentajes pueden variar y dependerá de cada caso, por ejemplo, puede ser 50% teletrabajo y trabajo presencial, 30% teletrabajo y 70% presencial, mañanas presenciales y tardes teletrabajando...
- Teletrabajo opcional, es cuando el puesto de trabajo puede ser realizado a distancia, pero los trabajadores tienen la opción de elegirlo híbrido o presencial y en ocasiones muy puntuales teletrabajar.

---

<sup>1</sup> Tenemos que recordar que en España la ley indica que la forma correcta de referirse al teletrabajo en su modalidad al 100%, es trabajo a distancia.

## 2.2 Nómadas digitales

Podemos diferenciar un grupo de trabajadores a distancia que son definidos como nómadas digitales, este grupo abarca diversas edades y géneros, a pesar de que la mayoría son hombres, aunque la mayoría se encuentran entre los treinta y cuarenta años. Podemos ver las edades en la tabla que encontramos a continuación.



Gráfico 3

Fuente: The 2024 State of Digital Nomads

En Estados Unidos es el país donde más nómadas digitales podemos encontrar, la mayoría de los tipos de empleos que realizan los nómadas digitales les ocupa una jornada de tiempo completo y son autónomos realizando trabajos de corta duración, por lo que entendemos que los nómadas digitales no son trabajadores con unos ingresos fijos y estables. Y es recomendable que cuando una persona se plantea convertirse en nómada digital cuente con un colchón económico del que disponer en temporadas de poco volumen de trabajo y por consecuencia bajos ingresos económicos.

Lo que diferencia a este tipo de trabajadores de otros que también hacer su trabajo a distancia es que se definen por viajar por el mundo mientras trabajan de forma telemática. Los países que más visitan los nómadas digitales son Estados Unidos, Tailandia y España.

Los nómadas digitales teletrabajan generante desde casa, espacios compartidos con otros teletrabajadores donde pueden desarrollar cómodamente su actividad laboral y cibercafés o cafeterías que tenga acceso gratuito ilimitado a internet.

Las ventajas y desventajas de este tipo de trabajadores son las mismas que las de un trabajador, pero se les suma la dificultad dependiendo del país en el que se encuentren de buscar un lugar para teletrabajar adecuado con buena conexión y donde no se distraigan y puedan cumplir su jornada laboral, además de la inestabilidad económica. Por otro lado, la ventaja frente al teletrabajo normativo es la posibilidad de viajar por todo el mundo viviendo experiencias, conociendo distintas personas y explorando nuevos lugares.

En cuanto a la acogida de España a los nómadas digitales encontramos que Málaga ha obtenido un reconocimiento como destino para nómadas digitales.



*Ilustración 1 Nómadas digitales*

Fuente: managerlab.com

### 3. Marco jurídico

A continuación, exploraremos el marco legal que ampara el trabajo a distancia tanto en el ámbito nacional como en el internacional, específicamente a nivel europeo.

#### 3.1 España

En el BOE, la ley 10/2021 del 9 de julio es la que recoge todo lo relacionado con el teletrabajo en España. Y se les aplica a aquellos ciudadanos que cumplan las condiciones descritas en el Estatuto de los trabajadores en el artículo 1.1.

La Ley diferencia estos tres conceptos:

Trabajo a distancia, “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual se presta en el domicilio del apersona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante todo su jornada o parte de ella, con teletrabajo y trabajo presencial. (“Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”)

Esta ley recoge aspectos básicos en relación con el ejercicio de la actividad laboral en modalidad de trabajo a distancia. Y deja claro que la opción de trabajar a distancia es voluntaria y se debe especificar en el contrato como acuerdo y tiene que estar firmado por ambas partes. Los derechos que de un trabajador son los mismos independientemente de si trabaja de forma remota o presencial, aunque en el BOE se expresan de forma específica alguno como a la desconexión digital (art. 18), ya que se entiende que existe una mayor dificultad de delimitar cuando hay desconexión digital en un trabajador el cuál realiza su actividad laboral de forma remota y utilizando dispositivos electrónicos que le mantienen conectado a la empresa. Respecto a las personas con discapacidad la ley ya exige que la empresa facilite dentro de lo posible al trabajador el proceso de adaptación al puesto y las labores a desempeñar proporcionando las herramientas y material necesario, y como era de esperar la ley 10/2021 exige el mismo cumplimiento y añade el aspecto del acceso universal, para evitar discriminaciones por razón de incapacidades o discapacidades hacia los empleados.

Otro derecho que hay que destacar es el de la protección de datos, puesto que los trabajadores a distancia tienen más riesgos de filtrar o de que sus datos sean filtrados sin consentimiento. En este aspecto la legislación no dice en el artículo 20 que habrá que seguir lo pautado por la empresa en cuanto a la protección de datos.

Sobre la ley de prevención de riesgos laborales hablaremos más adelante en un apartado específico.

Llegados a este punto nos podemos formular la siguiente cuestión, ¿qué ocurre con las prácticas en empresas y el teletrabajo? Podrán realizarse prácticas de forma remota siempre que exista una parte de presencialidad, actualmente ese porcentaje lo fija la ley en el 50%.



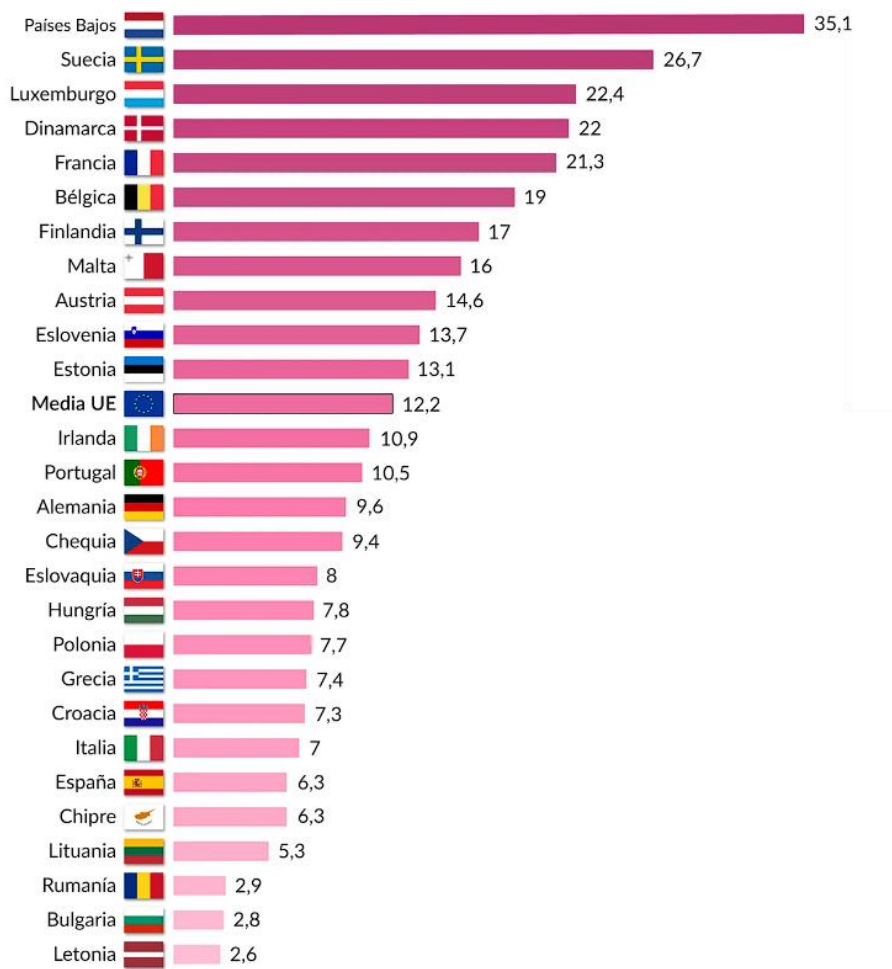
*Ilustración 2 Ley teletrabajo en España*

Fuente: netlip.com

### 3.2 Europa

En cuanto a la legislación a nivel internacional, específicamente a nivel europeo nos encontramos con que después de la pandemia, se empezó a investigar mejor esta modalidad de trabajo para poder legislar sobre algo de lo que apenas se sabía. Dado que la legislación a nivel de la unión europea sigue siendo bastante escasa, cada estado miembro aplica su propia ley respecto al trabajo a distancia. Y aún todavía algunos países no han elaborado una ley de regulación de teletrabajo entre ellos están Bélgica, Finlandia y Grecia.

A continuación, veremos en un gráfico de 2022 del porcentaje de trabajadores a distancia de forma ocasional dividido por países de la Unión Europea. Siendo con diferencia Países Bajos el que mayor porcentaje de teletrabajadores ocasionales tiene y Letonia el que menos teletrabajadore tiene. Aunque merece la pena dejar constancia también de que uno de los países que más cambios a tenido en el campo del aumento de los teletrabajadores frente a años pasados es Irlanda debido al Brexit, y al traslado de muchas empresas que tenían su sede en Reino Unido a Irlanda, más específicamente Dublín, y por ende esto lleva aumento de trabajadores que eligen la opción de trabajo a distancia en la zona de Irlanda y a un cambio notable en el mercado laboral.



*Gráfico 4*

Fuente: Eurostat

También merece la pena contrastar la diferencia entre el número teletrabajadores en España frente a la gran mayoría de países europeos. A pesar de que a nivel nacional se ha notado un gran crecimiento del número de trabajadores a distancia.

## 4. Ventajas e inconvenientes

Cuando hablamos de teletrabajo y sus principales ventajas e inconvenientes, tenemos que diferenciar entre los tipos de trabajadores, así como el tipo de actividad laboral a desarrollar, su edad, situación personas, situación familiar, experiencia laboral...

Ya qué, no es lo mismo comenzar en un trabajo a distancia para una persona de unos 25 años, que no tiene cargas familiares y que tiene experiencia en el campo laboral en que lo han contratado que, para una persona de 50 años con cargas familiares, con experiencia en el sector pero que no maneja muy bien las TICs. Ya que en este caso el primer trabajador se adaptará mejor al trabajo a distancia y le encontrará más ventajas que inconvenientes que el segundo trabajador que está acostumbrado a realizar su trabajo de forma presencial, en un entorno laboral adecuado y sin distracciones ajenas al trabajo sin tener que aprender a utilizar las nuevas tecnologías para poder realizar su actividad laboral.

Ahora vamos a destacar las principales ventajas del trabajo a distancia para el trabajador:

- a) El trabajador tiene una mayor autonomía ya qué el trabajo a distancia permite una organización para realizar las actividades laborales que se puede adaptar a las necesidades de trabajador en cuanto a horarios y descansos.
- b) Reducción significativa de la huella de carbono
- c) Los trabajadores pueden elegir su propio entorno laboral por lo que habrá menos estrés laboral y hay una mejora en la productividad.
- d) Posibilidad de trabajar desde distintos lugares, y no solo dese la empresa. Estos lugares pueden llevar al trabajador a tener un mejor estado de ánimo, pudiendo elegir si trabajar desde la ciudad en que se encuentra ubicada la empresa o desde otra localización
- e) Mayor diversidad en la platilla de empleados, pudiendo tener contratadas a personas de distintas comunidades Autónomas o países.
- f) Incrementa las relaciones sociales entre el trabajadores y vecinos o amigos, además de familia
- g) Los trabajadores tienen menos estrés ya que gestionan su horario y así mejoran la calidad de vida
- h) Ahorro de tiempo para el empelado en cuanto a desplazamientos al centro de trabajo desde el domicilio, y de costes como las dietas, gasolina, aparcamiento...

Vamos a ver las ventajas para el empresario:

- a) Posible reducción de costes para la empresa frente al trabajo presencial
- b) Alcance de posibles candidatos independientemente de su lugar de residencia
- c) Reducción de los posibles accidentes de trabajo ocasionados en el lugar de trabajo
- d) Mayor alcance global y expansión
- e) Menor índice de absentismo laboral

Veremos ahora las principales desventajas del trabajo a distancia:

- a) Falta de desconexión digital entre empleado y empresario
- b) Notable disminución de la vida social entre trabajadores de la empresa pudiendo generar sentimiento de aislamiento en algunos empleados, los cuales verían afectada su vida social.
- c) Dificultades de acceso a internet en algunos lugares

Las desventajas de tener trabajadores a distancia son las siguientes:

- a) Dificultades para conocer si el empleado cumple con su jornada laboral al completo
- b) Posible aumento de los gastos, teniendo que cubrir algunas veces los gastos de materiales y gastos energéticos del empleado.
- c) Necesidad constante de actualizar la ciberseguridad en la empresa
- d) Hay posibilidades de que el trabajo en equipo disminuya o baje la productividad de este debido a la desconexión entre empleados.

#### 4.1 Conciliación familiar y teletrabajo

Un aspecto del teletrabajo muy valorado por algunas personas es la mejora de calidad de vida que el trabajo a distancia supone en cuanto a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Puesto que para una madre o padre que tiene que llevar a sus hijos al colegio por las mañanas, trabajar, encargarse de la casa, recoger a sus hijos del colegio, llevarlos a actividades extraescolares, tener tiempo de calidad en familia... la opción de trabajar a distancia podido gestionarse su horario laboral, y cumplir con su jornada laboral completa a lo largo del día sin tener que priorizar el trabajo a la familia puede ser una modalidad muy positiva. Esto no solo mejora la calidad de vida de quienes tiene hijos si no que las personas que teletrabajan pueden coordinar mejor sus horarios junto a los de su pareja y evitar problemas por falta de tiempo en la relación, quienes viven solos tiene más tiempo para dedicar a sus hobbies, mascotas y amigos...

Opción que desde el punto de vista de la empresa también es favorable ya que un trabajador contento con su trabajo y a gusto en su empresa también es un trabajador más productivo e implicado con la empresa sus valores y que realiza de manera más eficiente su actividad laboral. Desde el punto de vista del empresario el que sus trabajadores puedan conciliar la vida familiar y el trabajo también evita en ocasiones faltas al puesto de trabajo por enfermedades de los hijos, evita la necesidad de coordinar horarios escolares y laborales, facilita a los empleados gestionar de otra forma las vacaciones escolares con las jornadas laborales.

También debemos hablar de la parte negativa que reivindican algunos teletrabajadores, que hablan sobre la saturación y carga mental que les supone conciliar su vida personal y familiar mientras trabajan desde casa, viendo obligados a realizar tareas domésticas mientras trabajan y a no encontrar una diferencia entre el trabajo y la vida personal. Pudiendo acarrear



consecuencias negativas tanto para la vida privada de los trabajadores como consecuencias negativas que se verían afectadas en su rendimiento laboral.

Con esto me refiero a que un trabajador a distancia que este contratado a jornada completa y trabaje de lunes a viernes, y tenga dos hijos menores, durante los meses de julio y agosto va a verse afectado su rendimiento laboral a no ser que sus hijos hagan actividades en una escuela de verano, se vayan de campamento....

A pesar de ello para la mayoría de los trabajadores la opción de teletrabajar sigue siendo una opción positiva y lo ven como una facilidad ofrecida por la empresa.



*Ilustración 3 Conciliación familiar*

Fuente: es.dreamstime.com

## 5. Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo

Los artículos 15 y 16 de la Ley que regulan el trabajo a distancia, son los que recogen tanto la aplicación de la normativa preventiva, así como la evaluación de riesgos y planificación de esta misma actividad preventiva.

### **Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.**

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

#### *Ilustración 4 Artículo 15*

### **Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.**

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

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

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

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

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

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

#### *Ilustración 5 Artículo 16*

Fuente: BOE, ley 10/21

Una vez aclarado el marco legal podemos centrarnos en la aplicación de un plan preventivo, como debe de existir en cualquier empresa y ámbito laboral.

Podemos dividirlo en varias partes, donde incluiremos un plan de prevención, una evaluación de los posibles riesgos laborales que podríamos encontrar teletrabajando, formando a los trabajadores en prevención para evitar los riesgos analizados previamente e informando de la existencia de estos riesgos y por último haciendo a la empresa responsable del bienestar de sus trabajadores creando la obligación de vigilar por que se cumplan los planes de prevención entre todos los empleados.

- Plan de prevención:

El plan de prevención se realizará una vez se hayan valorado todos los posibles riesgos de forma que este indique que riesgos existen, como evitar estos riesgos, y que hacer en caso de que ocurra algún accidente laboral, así como cuál es el papel de la empresa para evitar estos riesgos a sus trabajadores y la parte de la responsabilidad que podría tener la empresa en caso de que ocurriera según que accidente.

- Evaluación:

Algunos de los posibles riesgos que podemos encontrar en el trabajo a distancia, entendiendo que para este la mayor parte de la actividad laboral es necesario el uso de las nuevas tecnologías y de pantallas, es la aparición de problemas de visión, o fatiga visual, debido al uso prolongado de pantallas. La mayoría de los trabajadores que lo hacen de forma remota teletrabajan desde casa, por ello deberán de tener adaptada una zona para el trabajo, es zona debe de ser lo suficientemente espaciosa para que todo el material de trabajo este en su lugar y este colocado de forma segura, así como ha de ser un espacio también seguro para el trabajador donde no sea fácil tener una caída o sufrir algún tipo de accidente. Dentro del espacio en el que se trabaja también tiene que haber hábitos adecuados a la hora de estar posicionado para que no derive en problemas musculares o malas posturas. Al estar trabajando en un espacio dentro de la casa si el trabajador tiene familia es conveniente establecer unos horarios o algún tipo de separación para no mezclar la jornada laboral y la vida personal, así como si el trabajador vive solo sería conveniente aplacar la posible aparición del sentimiento de soledad que se puede generar al no tener relación directa con el resto de los empleados.

- Formación:

Dependiendo del tamaño de las empresas puede haber un departamento dedicado exclusivamente a la Prevención, o en su defecto es obligatorio tener contratada a una empresa de Prevención de Riesgos Laborales. En cualquiera de los casos se tendrá que informar mediante imágenes, documentos, presentaciones... a los trabajadores de los posibles riesgos y como evitarlos, además de examinarlos cuando finalice la formación para ver si todos han comprendido los riesgos laborales a los que se exponen en su puesto de trabajo. Este tipo de formaciones se podrán realizar de forma online si el trabajador lo desea, en algún caso extremo la empresa podría solicitar al trabajador un consentimiento para que el encargado de prevención fuera a su lugar de trabajo y valorar los riesgos que puede haber, aunque por norma general es el mismo trabajador quien informa de los posibles riesgos a la empresa. Durante la etapa de formación e información entre las cosas básicas que el trabajador debe conocer está también como debería de actuar el trabajador en el caso de que ocurriera alguno de los accidentes para los cuales se le han informado y facilitado material para que se puedan evitar.

- Función de la empresa en prevención:

La empresa o empresario deberá asegurarse, primero de que todos sus trabajadores han recibido la formación en riesgos laborales, y segundo de que todos los trabajadores han dado su consentimiento por escrito de que están de acuerdo con ser sometidos por parte del empresario a controles rutinarios para garantizar su propia salud e integridad física, la de todos los compañeros y la de la empresa. También deberá facilitar bien de forma directa a sus trabajadores los medios para evitar los riesgos, como material que cumpla la normativa, como por ejemplo una silla de ordenador y una mesa adecuada, o en su defecto abonar al trabajador para que este lo compre. Así como realizar de forma puntual, normalmente anual revisiones médicas cubiertas por parte del empresario a todos sus trabajadores para comprobar el estado de salud de sus empleados, cualquier trabajador que viera afectada su salud por motivos laborales deberá comunicarlo y tendrá derecho a un seguimiento especial médico por parte de la empresa, dependiendo siempre del grado de gravedad de los problemas médicos que haya podido ocasionar el desempeño de sus funciones laborales ( en los caos de teletrabajo es muy común que exista la aparición de enfermedades relacionados con la vista y su deterioro o enfermedades derivadas de mala postura frene al ordenador o malos hábitos a la hora de escribir en un teclado). Otro aspecto que debe cubrir la empresa es asegurarse de que los trabajadores cumplen con el descanso visual necesario y cumplir por su parte con l derecho a la desconexión digital de todos sus empleados.

Sobre la desconexión digital la Ley dedica un artículo exclusivamente a ello, para que no haya dudas y no sea incumplido.

#### **Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.**

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

#### *Ilustración 6 Artículo 18*

Fuente: BOE Ley 10/21

Ahora veremos más a fondo los principales riesgos que les ocurren a los trabajadores a distancia:

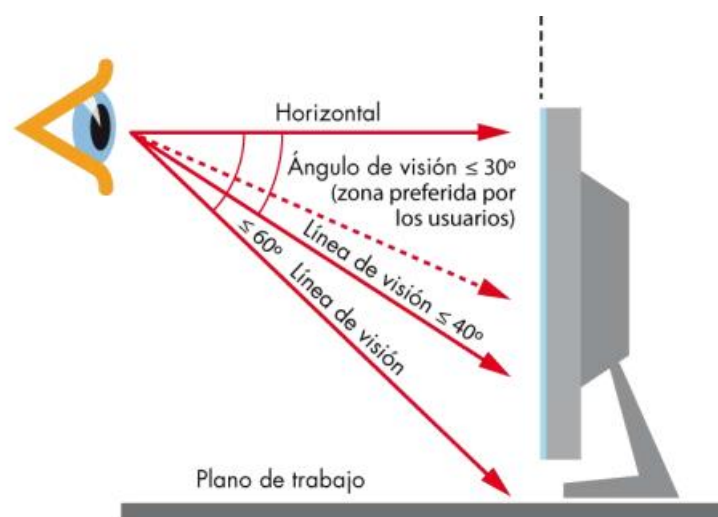
a) Fatiga Visual:

La definición médica para la fatiga visual es “la dificultad para ver de cerca con nitidez por la pérdida de elasticidad del cristalino, la lente que permite enfocar las imágenes con claridad desde diferentes puntos de distancia “(Escuela de postgrado de medicina y sanidad).

Y aunque esta afección la sufren cada vez más personas de mediana edad, es algo que viene generalmente del uso expuesto a pantallas, aunque puede derivar de laguna otra causa como conducir durante mucho tiempo o estar expuesto a cambios bruscos de luz también durante mucho tiempo, aunque nosotros hablaremos solo de la ocasionada con el uso expuesto a pantallas y como evitarla.

Sabemos que hablamos de fatiga visual cuando tras fijar mucho tiempo la vista notamos que empieza a doler la cabeza y la visión se va volviendo borrosa.

¿Cómo podemos evitar esta afección? Siguiendo algunas recomendaciones que nos proporcionaran desde el equipo de prevención de riesgos laborales, entre ellas están: tomar pequeños descansos quitando los ojos de la pantalla. El tipo de luz que tenemos en el lugar en el que trabajamos es muy importante, ya que la habitación tiene que estar iluminada, pero tiene que ser luz natural, preferiblemente, y en su defecto y complementando una luz artificial que no deslumbre. La pantalla con la que trabajamos también tiene que cumplir ciertos requisitos, como a la hora de su colocación, la pantalla no debe estar por encima de los 60 grados en línea recta con el ojo. El trabajador también deberá de estar situado a una distancia adecuada aproximadamente 50 cm, teniendo en cuenta de que a esta distancia el trabajador no necesite fijar la vista en la pantalla par ver las cosas. En caso de que aparezcan molestias oculares es conveniente tener en el lugar de trabajo o en su defecto acceso a lagrimas artificiales para mantener hidratados los ojos.



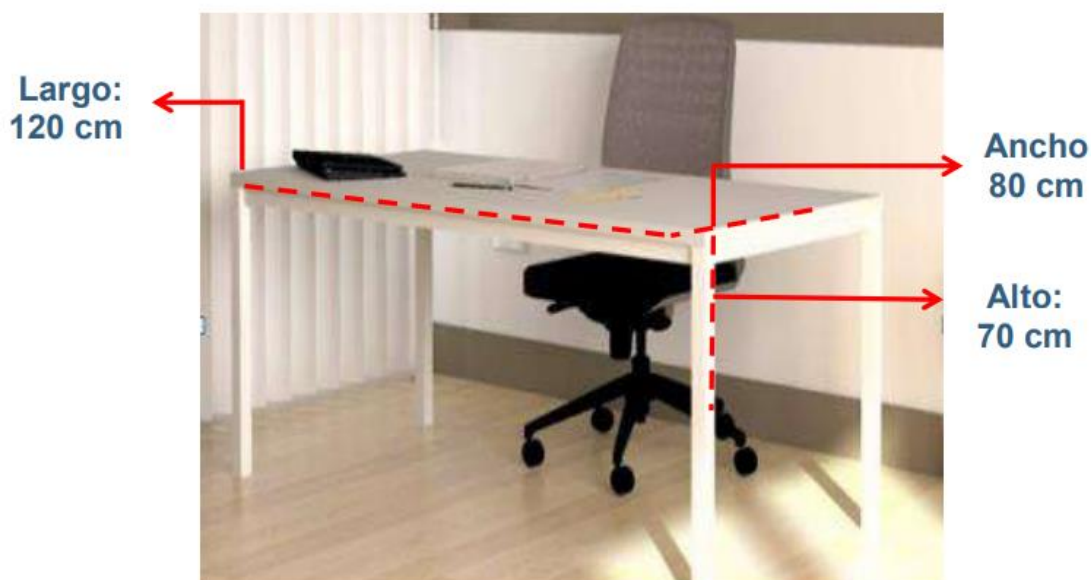
*Ilustración 7 Posición correcta de la pantalla*

Fuente: Gestión de la PRL durante el teletrabajo, Umivale activa y Suma para el Gobierno de España

b) Trastornos musculoesqueléticos:

Las malas posturas durante mucho tiempo pueden provocar lesiones a nivel muscular y en el esqueleto del trabajador. Estos en su mayoría son debidos al mobiliario empelado por el trabajador y al ambiente laboral que este crea en su casa, ya que al crear un espacio de trabajo desde 0 en su vivienda el trabajador suele crearlo de la forma más sencilla para no alterar su espacio vital fura del entorno laboral creado. El espacio laboral creado tiene que cumplir con un diseño ergonómico estipulado por el departamento de prevención de la empresa. El cual debería incluir lo siguiente:

Mesa: de altura entre 68 y 70 cm preferiblemente fija, con una superficie de al menos 80cm (largo x 120 cm (ancho), el borde de la mesa no debería ser mayor a 3cm. Los colores como hemos comentado de la iluminación no deberían ser colores que reflejen la luz o demasiado oscuros. Además, el espacio de debajo de la mese debe permitir tener las piernas debajo y poder moverlas.



*Ilustración 8 Mesa adecuada para teletrabajar*

Fuente: Gestión de la PRL durante el teletrabajo, Umivale activa y Suma para el Gobierno de España

Silla: La silla posiblemente es el elemento más importante para no desarrollar TME's (Trastornos musculoesqueléticos), y debería de cumplir varias recomendaciones, sobre la parte del asiento, debe de ser regulable de altura, su anchura no debe superar los 45 cm, y su profundidad debe estar comprendida entre 38 y 42 cm, tiene que ser acolchado por una tela que sea flexible y transpirable, y debe de tener un amplio grado de inclinación. En cuanto al respaldo de la silla este debe de ser regulable, e inclinable con el objetivo de que todas las

vértebras se encuentren apoyadas, la silla deberá tener ruedas para su movilidad y contra con reposabrazos.



*Ilustración 9 Silla ergonómica*

Fuente: missillasdeoficina.com

Teclado: En cuanto al teclado el trabajador deberá utilizar un teclado independiente del monitor, para así poder cambiar la posición este también deberá ser inclinable, y aunque no es obligatorio si se tiene un reposamuñecas a la hora de usar el teclado estaremos evitando también problemas de mala postura, aunque este último no sea indispensable, muchas empresas lo facilitan a sus trabajadores.

Reposapiés: Este último será en caso de que el trabajador sea de menos estatura y si la mesa no es regulable, se utiliza para permitir posturas cómodas y debe tener una base ancha que permita apoyar los pies de forma cómoda.



*Ilustración 10 Reposapiés*

Fuente: Gestión de la PRL durante el teletrabajo, Umivale activa y Suma para el Gobierno de España



Riesgos derivados de la gestión y organización del trabajador en el trabajo:

Los trabajadores a distancia tienen que autogestionarse ellos mismos su horario y su actividad laboral, esto puede llevar a sufrir problemas como estrés laboral, dificultades para desconectar del trabajo, sentimiento de soledad... Es por ello por lo que es muy importante establecer ciertas pautas a la hora de trabajar desde casa, ya que si el trabajador utiliza un espacio propuesto por la empresa o un espacio habilitado por un grupo de personas exclusivo para trabajar a distancia es más complicado que le trabajador sufra de estas patologías.

Para ello el trabajador debe delimitar en su casa un espacio que sea solo exclusivo para trabajar, y si es posible que sea una habitación o despacho, en el cual se pueda cerrar la puerta para de esta forma mientras no se esté trabajando no tener que estar en contacto con el material y las cosas del trabajo, de la misma forma que un cajero de supermercado no tiene una caja registradora en el salón de su casa. Es importante mantener el contacto con el resto de los compañeros de la empresa ya sea a través de reuniones o llamadas periódicas, para resolver dudas establecer puntos en común respecto a alguna propuesta o trabajar de forma conjunta en algo así como ponerse al día de la actividad laboral que realiza. Aunque pueda ser algo tentador para muchos es recomendable no mezclar tareas del hogar mientras se teletrabaje y tener una separación entre el horario laboral y la vida personal. Así como, aunque no tengamos una reunión o no nos tenga que ver nadie esos días para la salud y bienestar del trabajador es importante mantener una buena presencia física e higiene.

La empresa por su parte tiene que mantener el acuerdo de desconexión digital, pero el trabajador también debe saber cuándo es hora de finalizar la jornada laboral y respetar sus horas de sueño y de desconexión del trabajo, y acordarse de hacer pequeños descansos durante la jornada laboral.

He añadido una infografía para ver de forma muy sencilla y visual los principales problemas psicológicos que podrían derivar del trabajo a distancia.



# 12 problemas psicológicos que puede producir el Teletrabajo para el trabajador


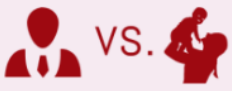










<p><b>Dificultad para separar áreas personal/laboral</b></p>  <p>El teletrabajo puede ocasionar que ciertos trabajadores tengan dificultades a la hora de separar sus esferas personal, familiar y laboral.</p>	<p><b>Conflicto trabajo-familia</b></p>  <p>Pueden colisionar el mundo familiar y el laboral, ya que ambos se desarrollan en el mismo escenario.</p>	<p><b>Cambios emocionales</b></p>  <p>El teletrabajo puede producir en las primeras etapas cambios emocionales.</p>	<p><b>Tecnoestrés</b></p>  <p>Las tecnologías en ocasiones pueden ocasionar estrés por su uso que se conoce como Tecnoestrés/Tecnoansiedad.</p>
<p><b>Dificultad desconexión</b></p>  <p>Que realicemos nuestro trabajo y nuestra vida familiar en un mismo espacio físico nos puede ocasionar serias dificultades en la desconexión</p>	<p><b>Sensación aislamiento</b></p>  <p>En el teletrabajo la forma de relación cambia y nos puede provocar sensación de soledad y de aislamiento.</p>	<p><b>Problemas físicos</b></p>  <p>Puede provocar problemas físicos como aumento de peso o dolores de espalda. Estos a su vez pueden causar problemas psicológicos</p>	<p><b>Alteraciones sueño</b></p>  <p>El problema a la hora de conciliar el sueño, tan necesario para un correcto descanso, suele ser un síntoma de que tenemos algún problema.</p>
<p><b>Cambios del comportamiento</b></p>  <p>No es raro en algunos momentos que el teletrabajador tenga algunos problemas de comportamiento. La ira puede ser uno de ellos.</p>	<p><b>Agotamiento mental</b></p>  <p>Podemos sufrir agotamiento, debemos realizar los descansos adecuados y reducir el estrés que lo provoca.</p>	<p><b>Adicción al trabajo</b></p>  <p>Otro de los problemas que podría ocasionar el teletrabajo es la adicción al trabajo.</p>	<p><b>No saber cuándo pedir Ayuda</b></p>  <p>Muchos de estos problemas se agudizan si no sabemos pedir ayuda a tiempo. La empresa debe ayudar.</p>

Ilustración 11 Problemas psicológicos

Fuente: Infografía de Alfredo Vela

## 6. Conclusiones

Tras informarme en profundidad sobre el teletrabajo, sus modalidades, sus pros y contras, y preguntar a algunos trabajadores que están en modalidad a distancia puedo concluir que:

- 1) A pesar de que pienso que aún queda mucho trabajo por hacer respecto a la legislación y adaptación a trabajar a distancia con los medios necesarios para desempeñar bien el trabajo. Pero que poco a poco y en parte gracias a que tuvimos que adaptarnos con la pandemia se han demostrado que hay muchos trabajos que se pueden desempeñar de forma remota permitiendo a los trabajadores una mejor conciliación con su vida familiar y personal, que es verdad que falta mucho trabajo por hacer tanto a nivel de trabajadores como de empresarios, pero creo que es solo cuestión de tiempo que cada vez más empresas den esta opción a quienes quieran hacerlo y más trabajadores le pierdan el miedo a no ir a la oficina.
- 2) La gente más joven cada vez se adapta mejor a las nuevas tecnologías teniéndolas muy presentes en su día a día y demostrando que son cada vez más indispensables. Por lo que con el paso de los años los trabajadores van a tener menos problemas a la hora de teletrabajar.
- 3) Supongo que todos los trabajadores que han teletrabajado de forma puntual en alguna ocasión han podido apreciar las ventajas que esto les ha supuesto en comparación al trabajo presencial en la empresa, así como las desventajas, en mi caso con los que he hablado les ven muchos más aspectos positivos frente a los aspectos negativos
- 4) Quizás se deberían implantar ciertas políticas de facilidades para la conciliación con el teletrabajo sobre todo de quienes tienen hijos o cargas familiares, pero espero que con el tiempo todo llegue, y la opción del teletrabajo se vea normalizada totalmente y se accesible para todos aquellos que puedan desarrollar con normalidad su actividad laboral desde casa, desde la oficina o una cafetería. Puesto que a día de hoy no todas las empresas que podría dar a sus empleados la opción de teletrabajar la ofrecen.
- 5) Propuesta de mejora frente a los materiales para desempeñar desde casa la actividad laboral:

A la hora de teletrabajar como hemos visto es muy frecuente que el trabajador desarrolle daños debidos a malas posturas o uso de materiales inadecuados a la hora de desempeñar su actividad laboral. Como puede ser una silla de ordenador que cumpla ciertos requisitos mínimos, los mismos que tampoco se cumplen en oficinas donde los trabajadores desarrollan estos mismos problemas, al final el trabajo con ordenadores y el teletrabajo tiene algunas similitudes, como en este aspecto. Cuando se realiza un curso para prevenir accidentes laborales y los riesgos en el entorno laboral se deberían evaluar realmente que materiales se están utilizando y si no realmente ergonómicos,

para ellos pienso que debería existir alguna homologación desde el estado frente a las empresas, donde sea obligatorio que faciliten o bien este tipo de materiales a los trabajadores o bien subvencionen la compra de estos materiales homologados de manera oficial.

6) Opinión sobre inspección del lugar de teletrabajo y contratos:

A pesar de que se supone que han de ser las empresas quienes sufraguen los gastos de luz, internet y línea de teléfono para los trabajadores a distancia, en la mayoría de contratos de teletrabajos no se especifica en ninguna cláusula esto, y es el trabajador quien paga las facturas y generalmente hace uso de sus propios dispositivos electrónicos para teletrabajar, bien porque no se los han facilitado desde la empresa o bien porque los que les han facilitado están obsoletos y para ser más eficiente en el trabajo o por comodidad el trabajador termina haciendo uso de sus propios dispositivos. También es difícil tanto por parte del empresario como del empleado llevar un registro de la jornada real de trabajo. Se debería mejorar desde ya los tipos de inspecciones que se realizan en relación al teletrabajo que hoy por hoy son prácticamente inexistentes, debido a los inconvenientes que puede suponer tener que ir al domicilio privado de una persona para ver su lugar de trabajo.

## 7. Bibliografía

Delgado, J. L. G. (2020). La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (25), 253-266.

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

NTP 602: El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización: el equipo de trabajo. INSSST.

Manual de normas técnicas para el diseño ergonómico de puestos con pantallas de visualización (2ª Edición) editado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST).

NTP 242: Ergonomía: análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas. INSSST.

*GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DURANTE EL TELETRABAJO.*  
*Umivaleactiva.es.*

Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea digital*, 57-79.

Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín Económico/Banco de España*, 2/2020.