



Facultat de Ciències Jurídiques  
i Econòmiques · FCJE

TRABAJO FIN DE GRADO

***“RIESGOS PSICOSOCIALES  
ASOCIADOS AL TELETRABAJO”***

**Alumna:** Marta Vecina Ruiz

**Tutor:** Juan Carlos Redondo Gamero

**Titulación:** Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**Curso académico:** 2020 - 2021

# ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2. Concepto de teletrabajo.....	3
2.1. Tipologías del teletrabajo.....	5
2.2. Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	7
3. Diferencias entre el trabajo a distancia y teletrabajo.....	9
3.1. Trabajo a domicilio.....	12
3.2. Estadística comparativa respecto al “teletrabajo” en España, antes y durante la pandemia, y con otros países de nuestro entorno.....	13
4. Normativa vigente.....	20
4.1. RD de la ley 28/2020.....	20
4.2. Estatuto de los Trabajadores.....	21
4.2.1. Artículo 1.5. Ámbito de aplicación.....	21
4.2.2. Artículo 13. Trabajo a distancia.....	22
4.3. El teletrabajo en la LPRL.....	24
5. Concepto de riesgo psicosocial.....	28
5.1. Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo.....	29
5.2. Características de los riesgos psicosociales.....	30
5.3. Principales riesgos psicosociales.....	31
5.4. De qué manera puede quedar afectada la salud mental de la persona trabajadora.....	34
5.5. Medidas de actuación para prevenir los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo.....	35
6. Conclusiones y valoración personal.....	37
7. Bibliografía.....	39

## 1. Introducción

Durante las últimas décadas se han generado un conjunto de cambios económicos, sociales y organizacionales, lo cual ha dado lugar a relevantes modificaciones en los modos de trabajo, en las relaciones laborales y en la prevención de riesgos adjuntos a la salud de la persona trabajadora. En este contexto, en el que las organizaciones empiezan a preocuparse y a proyectar la implantación del teletrabajo, se nos presenta una pandemia mundial, la Covid-19, que obliga a las personas trabajadoras a permanecer en sus hogares y a las organizaciones a implantar el teletrabajo. Según los datos de IvieLab<sup>1</sup>, tiempo antes de que sucediera la crisis de la Covid-19, menos de un 5% de los empleados españoles empleaban este tipo de modalidad, el teletrabajo, de manera habitual. No obstante, debido a las nuevas medidas y advertencias implantadas por el Gobierno para detener los contagios, el porcentaje de teletrabajadores se ha incrementado hasta superar el 30%. Dada la situación, múltiples empresas y empleados se han visto obligados a adaptarse de manera radical a las nuevas condiciones laborales: se han visto forzados a teletrabajar y a emplear el teletrabajo en un contexto insólito y, en muchas ocasiones, agobiante.

El problema que he escogido hace referencia a los riesgos psicosociales que sufre la persona trabajadora a causa del trabajo a distancia o teletrabajo. Actualmente, la COVID-19 ha significado una gran amenaza para la salud pública y para la salud laboral. Como consecuencia, muchos trabajadores se han visto en situaciones de estrés, con mucha preocupación y con gran incertidumbre entre la categoría trabajadora.

Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo se definen como *“aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”*. Estos factores de riesgo deben ser evaluados y actuados a través de una correcta planificación preventiva con la finalidad de poder tener un control sobre dichos factores, suprimirlos o disminuirlos.

Razones por las que he elegido este tema:

Por un lado, es un tema que me agrada y me parece interesante, ya que reviste cierta relevancia y actualidad, además de guardar relación con los contenidos de la titulación

---

<sup>1</sup> El Instituto Valenciano de Investigación Económica (Ivie) crea el Laboratorio de Análisis y Evaluación de Políticas (IvieLAB) en el año 2018.

en la que se integra la asignatura. Por otro lado, la oportunidad de analizar y conocer la normativa actual sobre el objeto de estudio.

Para poder lograr mi objetivo final, he realizado un estudio del concepto y de la normativa del objeto de estudio. En el primer apartado, se realiza una breve introducción que sirve para contextualizar la importancia del objeto de estudio y para señalar los temas a estudiar a continuación. En el segundo apartado, veremos el concepto de teletrabajo, las tipologías del teletrabajo y las posibles ventajas y desventajas que origina esta modalidad de trabajo. En el tercer apartado, daremos a conocer las diferencias que aparecen entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, un breve concepto sobre el trabajo a domicilio y una estadística comparativa respecto al teletrabajo en España, antes y durante la pandemia, y con otros países de nuestro entorno. En el cuarto apartado, examinaremos la normativa vigente, el RD de la ley 28/2020, el artículo 1.5. y 13 del Estatuto de los Trabajadores y el teletrabajo en el la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En el quinto apartado, conoceremos el concepto de riesgo psicosocial, sus principales factores en el trabajo, las características que lo componen, los principales riesgos, la manera en que puede quedar afectada la salud mental de la persona trabajadora y las medidas de actuación para prevenir los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo. Finalmente, en el apartado de conclusiones trataré de razonar y argumentar sobre los aspectos más relevantes vistos en cada uno de los apartados.

## **2. Concepto de teletrabajo**

En primer lugar, vamos a inferir en los orígenes del teletrabajo, el cual surgió en Estados Unidos en los años 70 junto con el científico de la NASA Jack Nilles<sup>2</sup>, quien se dedicó a la labor de analizar cuál alternativa podría auxiliar la crisis petrolera que en aquel momento estaba viviendo Estados Unidos en el año 1973.

Jack Nilles tenía como propósito principal en su indagación la reducción del traslado de los empleados a sus correspondientes oficinas, con la finalidad de reducir las dificultades de transporte y de contaminación. De este modo, se alcanzó reducir la contaminación y el traslado insignificante a las zonas de trabajo y, por otra parte, prosperó la calidad de vida de los trabajadores y la calidad laboral de las empresas.

---

<sup>2</sup> El teletrabajo como concepto, aparece en los años sesenta en los Estados Unidos, derivado de los trabajos del profesor Norbert Wiener sobre cibernética, con el vocablo telecommuting, el profesor Jack Nilles, enfatiza la actividad que realiza una persona en su domicilio a través de las telecomunicaciones y la informática” (Nilles, 1976 citado por Kahala, 2003).

Sin embargo, en esa época, el desarrollo tecnológico no estaba lo bastante evolucionado para que el teletrabajo se convirtiera en una realidad masiva y, tan solo en un escaso periodo, su uso tomó gran relevancia en Estados Unidos. En primer lugar, el teletrabajo estaba privado para los directivos de las empresas y, posteriormente, grandes empresas como IBM<sup>3</sup>, determinaron elaborar proyectos pilotos divulgados a todos los empleados que optan por acreditar esta modalidad.

Miles de personas disponían de recursos necesarios para el teletrabajo como consecuencia del gran avance tecnológico, de la baja de los costos informáticos, de la velocidad de las redes de comunicación y del fuerte uso de Internet. Por consiguiente, miles de empleados empezaron a trabajar desde sus domicilios con la finalidad de reducir costos y efectuar un mejor aprovechamiento del tiempo libre.

En el año 2006, España emprendió el Plan Concilia<sup>4</sup> con el objetivo de legalizar y fomentar el Teletrabajo en la Administración Pública. En dicho plan, se fijan una serie de medidas para beneficiar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todos sus empleados.

Se puede observar como a nivel mundial el uso de internet está en constante progreso, lo cual determina que muchas personas empiezan a trabajar por su propia cuenta empleando las herramientas que la red les brinda. No obstante, muchos de los efectos positivos como la reducción de la contaminación, la menor tensión en la infraestructura de los sistemas de transporte, el éxodo rural de los empleados desde las ciudades al campo, entre otros, no se han hecho notar completamente.

A continuación vamos a observar los distintos conceptos que brinda el teletrabajo y entre los cuales destacamos los siguientes:

Según el Acuerdo Marco Europeo: *“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores”.*

---

<sup>3</sup> International Business Machines es una empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría con sede en Armonk, Nueva York. IBM fabrica y comercializa hardware y software para computadoras, y brinda servicios de infraestructura, alojamiento de Internet, y consultoría en una gran gama de áreas vinculadas con la informática, desde computadoras centrales hasta nanotecnología (2021, 20 de marzo. Wikipedia, La enciclopedia libre).

<sup>4</sup> Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

Según Eurofound: *“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realizar el trabajo, utilizando la tecnología de la información, en el marco de un contrato de trabajo/relación, donde se realiza el trabajo, que también podría llevarse a cabo en las instalaciones del empleador, alejándose de los locales de forma regular”*.

Según la OIT (Organización Internacional de Trabajo): *“El teletrabajo es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC)<sup>5</sup> o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente. Al igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, el teletrabajo puede efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado. El teletrabajo constituye una categoría única debido a que el trabajo desempeñado remotamente entraña la utilización de dispositivos electrónicos personales”*.

Según la Real Academia Española (RAE, 2020), el teletrabajo se define como: *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*.

## **2.1. Tipologías del teletrabajo**

Existen diferentes tipologías de teletrabajo, las cuales se diferencian según el lugar donde se presta el trabajo y según el modo de comunicación existente entre la persona trabajadora y la empresa.

Por un lado, vamos a indicar los tipos de teletrabajo según el lugar de desarrollo de la actividad del teletrabajador:

- ❖ Teletrabajo a domicilio: este tipo de teletrabajo da lugar a aquel teletrabajador que realiza sus funciones desde su domicilio, reemplazando el centro de trabajo o la oficina por su zona de residencia habitual.

---

<sup>5</sup> Según Graells (2000), las TICs son un conjunto de avances tecnológicos posibilitados por la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, todas éstas proporcionan herramientas para el tratamiento y la difusión de la información y contar con diversos canales de comunicación. El elemento más poderoso que integra las TICs es la Internet, que ha llevado a la configuración de la llamada Sociedad de la Información, el autor indica que ésta posibilita la existencia de un tercer mundo, donde se puede hacer casi todo lo que se hace en el mundo “físico”, un segundo mundo sería el de la imaginación.

- ❖ Teletrabajo móvil: el teletrabajador permanece en un constante movimiento, sin hallarse un lugar en concreto en el cual elabora las funciones laborales. En dicha tipología, se combina el trabajo entre la oficina y otros espacios, como por ejemplo, el caso de los vendedores y los comerciales. El trabajo móvil combina el teletrabajo con el trabajo presencial y es la alternativa más aceptada, dado que se adapta a la nueva situación. Además, es un pacto de iguales y comprensión entre la empresa y los trabajadores.
- ❖ Teletrabajo en telecentros: se trata de una oficina que distribuye recursos para el conjunto de sus miembros y permite contribuir entre ellos para teletrabajar en dicho espacio. Javier Thibault Aranda afirma que son *“lugares con recursos compartidos e instalaciones informáticas y de telecomunicaciones”*. Cerca de este tipo de centros suelen vivir los trabajadores a distancia, dado que se disminuyen los costes de transporte y mejora la comodidad para el empleado. Además, este tipo de centros suelen ser utilizados por las Pequeñas y Medianas Empresas.
- ❖ Teletrabajo ocasional: hace referencia a aquellos teletrabajadores a tiempo parcial que desempeñan sus funciones desde su domicilio a través de una media inferior de diez horas semanales.

Por otro lado, vamos a indicar los tipos de teletrabajo según el modo de comunicación con la empresa:

- ❖ Teletrabajo offline o desconectado: el trabajador recibe la información vía informática y con el resultado de los objetivos marcados. El empleado no posee una comunicación continua con la empresa dado que cuenta con un mayor grado de autonomía para el desarrollo de su labor.
- ❖ Teletrabajo online o conectado: existe en un continuo intercambio de archivos e información entre el teletrabajador y el centro de la empresa, dando instrucciones y comunicando mediante el correo electrónico o similares si existe un error con el trabajo a realizar. Con el avance de las TIC, se ha vuelto muy fácil enviar archivos de un lugar a otro telemáticamente, por ello, esta alternativa se está volviendo mucho más habitual que la off line. Además de estos dos criterios de clasificación, existe otra clasificación según la forma en

que se realiza el trabajo. Por un lado, puede ser un teletrabajador individual, quien realiza su trabajo de manera solitaria; y, por otro lado, la clasificación colectiva, que consiste en un grupo de teletrabajadores con un objetivo en común del que se deben encargar todos.

### **2.3. Ventajas y desventajas del teletrabajo**

Con la aparición de la pandemia de la Covid-19 y las restricciones implantadas a lo largo del último año para reducir los contagios, hemos podido observar la adopción de un modelo laboral muy popular: el teletrabajo. Trabajar desde casa, trabajo a distancia o home office se ha convertido en una realidad y en una gran necesidad para la supervivencia de múltiples organizaciones. Como consecuencia, la revolución tecnológica se ha presentado de manera inmediata y en mitad de una crisis sanitaria, lo que supone un cambio radical en el esquema organizacional de las empresas y empleados.

Por consiguiente, vamos a mostrar las posibles ventajas y desventajas que ofrece el teletrabajo al trabajador, a la empresa y a la sociedad. Por un lado, las ventajas del teletrabajo son las siguientes:

#### **Ventajas para el trabajador:**

- Fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Ahorro en desplazamientos, lo cual implica menos tiempo y dinero.
- Mejora de la salud y disminución del estrés.
- Fomento del acceso a la formación en gestión online del trabajo: aprendizaje continuo.
- Aumento en la motivación y autorrealización y, por tanto, de la productividad.
- Ofrece oportunidades laborales a personas con discapacidades de movilidad.
- Fomento de la inserción laboral de personas residentes en el entorno rural.
- Reducción de accidentes laborales, concretamente in itinere<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Dicho de un accidente: Sufrido por el trabajador durante el desplazamiento hacia o desde el lugar de trabajo, y que se considera accidente laboral (Real Academia Española).

### **Ventajas para la empresa:**

- Origina ambientes múltiples y multiculturales, lo cual posibilita la opción de trabajar en múltiples comunidades.
- Desarrollo de los sistemas de gestión y de las estructuras organizativas como consecuencia del proceso de adaptación que examinan las organizaciones para aceptar esta modalidad de trabajo.
- Aumento de la productividad del empleado.
- Incremento del compromiso y rendimiento de los empleados (compensación intrínseca).
- Promoción de la retención, fidelización y atracción del talento, así como la prolongación de la vida activa.
- Disminución del absentismo por enfermedad común y del índice de rotación.
- Impulso a una nueva dimensión de la responsabilidad social empresarial y mejora en la gestión a la diversidad y multiculturalidad.
- Contribución al cumplimiento de la LISMI <sup>7</sup>.
- Fomento a una nueva cultura de trabajo y estilo de liderazgo y dirección.
- Reducción de accidentes laborales, concretamente in itinere.

### **Ventajas para la sociedad:**

- Distribución geográfica más equitativa.
- Inclusión laboral de grupos vulnerables o en peligro de exclusión.
- Reducción de costes en desplazamientos y ahorro energético.
- Progreso de la inversión en conocimiento y en redes.
- Pérdida de emisiones de gases de efecto invernadero y demás contaminantes.
- Movilidad moderada.

Por otro lado, aunque los beneficios del teletrabajo para las empresas son diversos, existen una serie de factores que intervienen de manera contraria. Esto sucede cuando la implantación del teletrabajo no se efectúa de manera correcta o no se ajusta con la cultura empresarial.

---

<sup>7</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

### **Desventajas para el trabajador:**

- Escasez de ambiente laboral.
- Aislamiento de relaciones sociales, lo cual genera desamparo y sedentarismo.
- Dificultad en la manera de generar límites entre el trabajo y la familia.
- En ocasiones, el ambiente de trabajo puede no ser el más adecuado.

### **Desventajas para la empresa:**

- Posible privación de jerarquías.
- En ocasiones, los costes pueden ser elevados a los de un empleado a tiempo completo en la oficina.
- Disminuye la implicación del empleado debido a la condición de aislamiento en la que se encuentra el mismo, esto conlleva a empleados menos fieles, comprometidos e identificados con la empresa.

### **Desventajas para la sociedad:**

- Restricción de las relaciones interpersonales.
- Al hallarse una brecha en el acceso a las TIC, se produce un aumento de las desigualdades sociales.

### **3. Diferencias entre el trabajo a distancia y el teletrabajo**

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores hace referencia al trabajo a distancia<sup>8</sup> y a los correspondientes derechos que tiene el trabajador.

Según el ET, las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

El apartado 1 del artículo 13 del ET queda redactado de la siguiente manera:

---

<sup>8</sup> 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 del COVID-19, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo.

*«1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y los trabajadores bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo.»*

Dicho artículo se modificó el 23 de septiembre del 2020 y, hasta entonces, el artículo 13 manifestaba lo siguiente:

*«1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

*2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*

*3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.*

*El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*

*4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*

*5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»*

Con efectos de 13/10/2020, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, diferencia el trabajo a distancia *“como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad conforme a la cual se presta en el domicilio del trabajador (o en un lugar elegido por esta) durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, frente al teletrabajo, entendido como el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*.<sup>9</sup>

Tras acudir a la legislación vigente española, podemos evidenciar las diferencias que aparecen entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Tanto el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores como el artículo 2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, los diferencian pese a que en ambas modalidades la prestación de trabajo se ejecuta externamente de la oficina. Un trabajador a distancia dispone de la alternativa de optar de manera autónoma y libre el sitio en el que el trabajador va a realizar la actividad laboral, como por ejemplo, su domicilio o cualquier otro lugar, durante su trayectoria laboral, de modo habitual y sin estar bajo vigilancia del empresario. Por lo general, en el trabajo a distancia el procedimiento de trabajo se evalúa respecto a los fines satisfechos, sin tener en cuenta las horas que el trabajador ha dedicado en la jornada laboral. En cambio, a diferencia con el trabajo a distancia, las personas que teletrabajan suelen trabajar desde su domicilio o desde un lugar que el empresario les ha determinado, sin que el trabajador disponga libremente de la decisión del lugar en el que él mismo va a realizar su actividad laboral, de manera esporádica y mediante la utilización exclusiva de los medios necesarios de telecomunicación, el uso de softwares y herramientas tecnológicas necesarias para llevar a cabo las labores asignadas. En el teletrabajo, el empleo de softwares de vigilancia empresarial o el registro de la jornada laboral, son peculiaridades que están vigentes en el trabajo. Por tanto, el teletrabajo se desenvuelve en un lugar fuera de la sede de la empresa y es esporádico u ocasional, pero siempre está en conexión con la empresa a través de reuniones, comunicación con los empleados, entre otros, a través de sistemas tecnológicos.

---

<sup>9</sup> Artículo 2 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.

### 3.1. Trabajo a domicilio

De igual modo, la OIT, en su Convenio número 177<sup>10</sup> y en la Recomendación número 184<sup>11</sup>, regulariza el trabajo a domicilio, interpretando que este tipo de modalidad se efectúa cuando la actividad laboral se determina en el domicilio del sujeto trabajador o en otro lugar que el mismo sujeto elija, siempre que no se genere la actividad laboral en el lugar de trabajo de la empresa y sin la constante vigilancia por parte de la empresa. Además, cuenta con una remuneración y con el propósito de prestar un servicio o realizar un producto acorde a las determinaciones de la misma.

Conforme con la normativa interna española, la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*<sup>12</sup>, constituyó una reforma en el orden del clásico trabajo a domicilio con el propósito de aceptar la modalidad de trabajo a distancia y al gran uso de las nuevas tecnologías. Haciendo referencia a dicha normativa, el manifiesto de motivos reconoce el teletrabajo *“como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al 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”*. Conforme con este cambio, el trabajo a distancia aparece reflejado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías.

Hoy en día, más que trabajo a domicilio, lo que podemos vivenciar es un trabajo con gran flexibilidad y remoto, que da lugar a la realización del trabajo en nuevos ámbitos sin la necesidad de estar presente la figura del trabajador en el centro de trabajo.

---

<sup>10</sup> C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

<sup>11</sup> R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184).

<sup>12</sup> Jefatura del Estado «BOE» núm. 162, de 07 de julio de 2012 Referencia: BOE-A-2012-9110.

### **3.2. Estadística comparativa respecto al “teletrabajo” en España, antes y durante la pandemia, y con otros países de nuestro entorno**

Para hacer frente a la lucha contra la pandemia, el 29 de marzo se decretó la paralización de toda actividad profesional y de aquellos trabajadores que realizaran actividades consideradas no esenciales<sup>13</sup>. Además, según una encuesta elaborada por el Banco de España a un conjunto de empresas, el 80% del indicio ha desarrollado teletrabajo<sup>14</sup>.

A continuación, vamos a detallar en qué magnitud se ha desarrollado el teletrabajo en España, desde una perspectiva internacional, a lo largo de los últimos años. No obstante, es evidente que hay ciertos trabajos que no se pueden desarrollar desde la residencia habitual, por lo que vamos a tratar de analizar el número de grupos de empleados y empresas que emplean actualmente este tipo de modalidad en su actividad profesional.

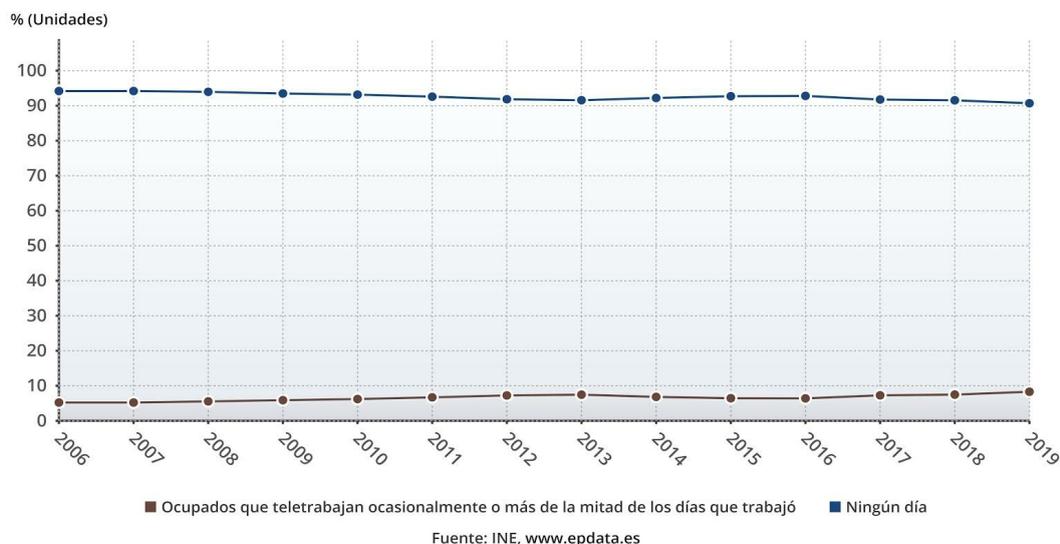
Con la ayuda de la plataforma de Bases de datos y gráficas creada por la Agencia Europa Press, para facilitar el uso de datos públicos (EpData), y del INE, vamos a presentar estadísticamente la evolución que presenta el “teletrabajo” en España, antes y durante la pandemia, y con otros países de nuestro entorno, mediante gráficos.

---

<sup>13</sup> Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

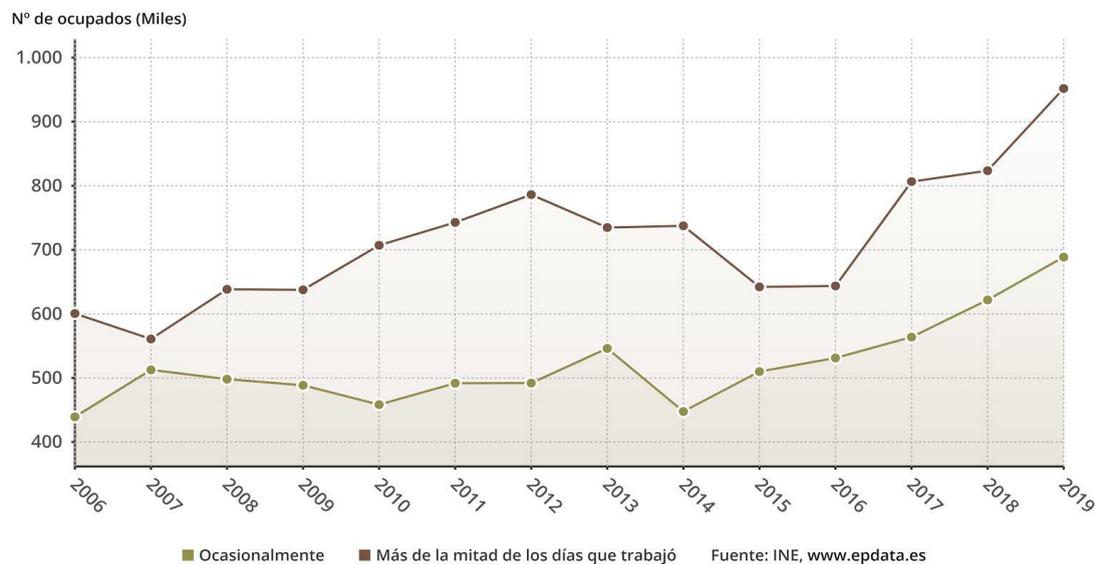
<sup>14</sup> “Encuesta empresarial sobre el impacto de la crisis del Covid-19”, de «Escenarios macroeconómicos de referencia para la economía española tras el Covid-19», Artículos Analíticos, Boletín Económico, 2/2020, Banco de España.

### Evolución de los ocupados que teletrabajan frente a los que no lo hacen en España



Según los datos que presenta el INE<sup>15</sup>, en torno a un 8,3% de los ocupados en España teletrabajan. En cambio, la cifra que corresponde al año 2006 era del 5,2% de los trabajadores que desarrollan esta modalidad.

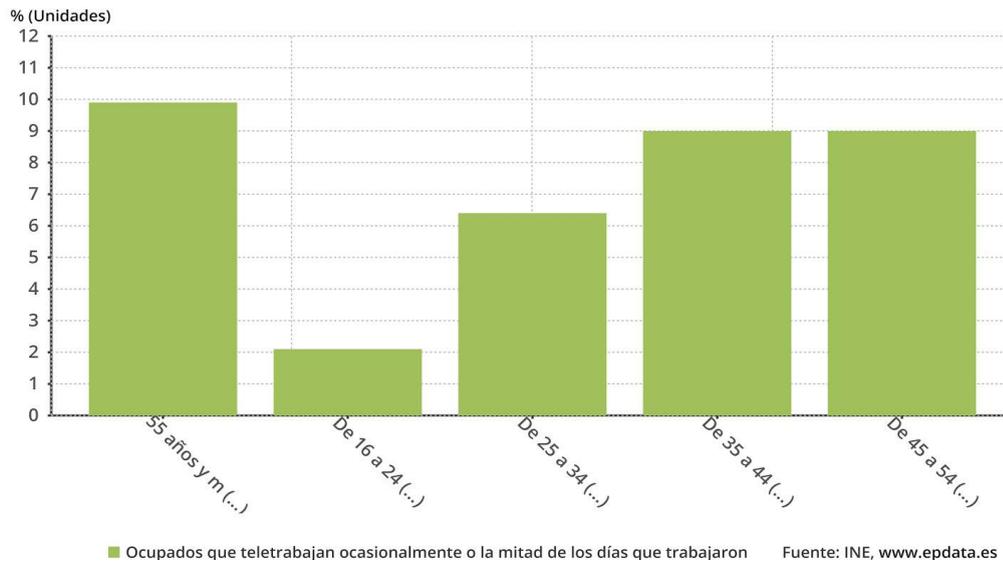
### Evolución de los ocupados que teletrabajan en España



<sup>15</sup> El Instituto Nacional de Estadística (INE) de España es un organismo autónomo encargado de la coordinación general de los servicios estadísticos de la Administración General del Estado y la vigilancia, control y supervisión de los procedimientos técnicos de los mismos (2021, 6 de marzo. Wikipedia, La enciclopedia libre).

A través de los datos que presenta el INE, en números absolutos, cerca de 951.000 personas pusieron en práctica el teletrabajo más de la mitad de los días que trabajó, mientras que 688.700 personas pusieron en práctica este tipo de modalidad de manera ocasional, frente a los 19 millones de ocupados que registraba España en el año 2019.

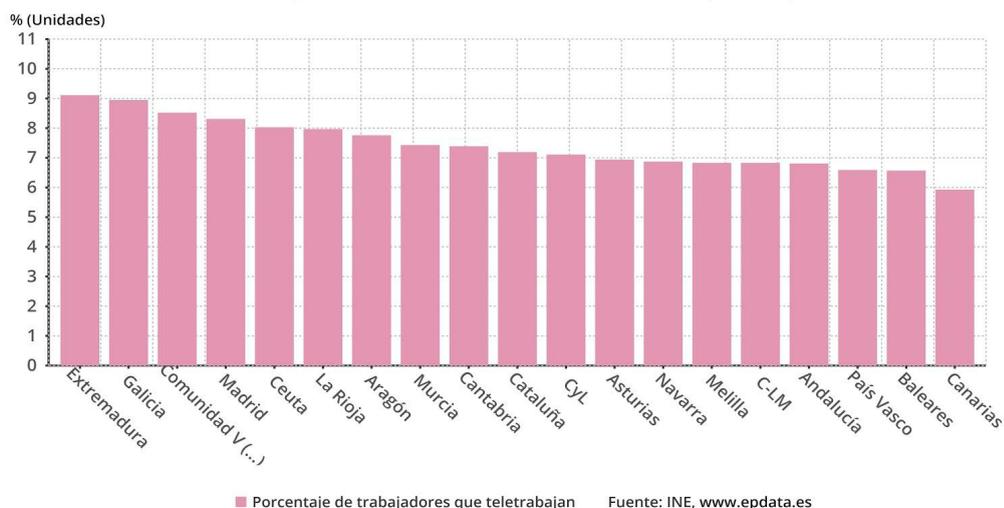
#### Porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en función del grupo de edad en 2019



De acuerdo con los datos que representa el INE, en cuanto a la edad, el grupo de personas que más realiza este tipo de trabajo corresponde con aquellas personas ocupadas que tienen una edad entre 55 y más años, con un 9,9% de los trabajadores de este colectivo. El grupo de personas que menos realiza este tipo de trabajo, corresponde con los jóvenes que tienen una edad de 16 a 24 años, con un 2,1% de los ocupados.

## Porcentaje de ocupados que teletrabajan en cada comunidad autónoma

Teletrabajan de forma ocasional o la mitad de los días que trabajaron



Según los datos que manifiesta el INE, destaca el trabajo desde el domicilio en Asturias, Baleares, Ceuta y Melilla, y Aragón. En cambio, en La Rioja, Canarias, Navarra, Cantabria, Murcia, Castilla-La Mancha, País Vasco y Extremadura el teletrabajo se emplea relativamente menos.

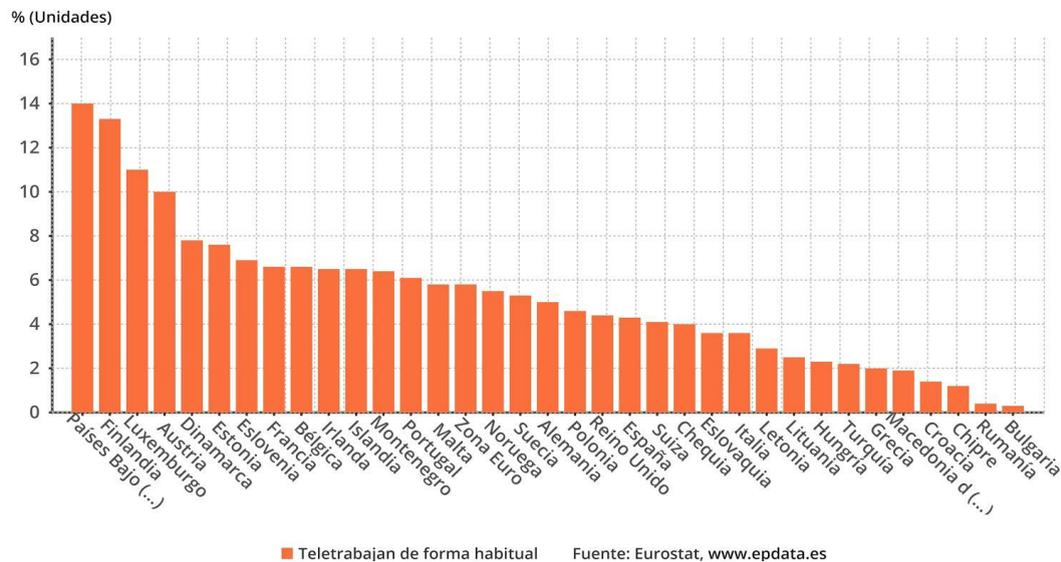
Código CNO 2011 a 1 dígito	Título CNO 2011 a 1 dígito	%
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	58,9
1	Directores y gerentes	56,2
3	Técnicos y profesionales de apoyo	53,2
4	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	45,3
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	26,0
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección, y vendedores	17,5
6	Trabajadores cualificados de los sectores agrícola, ganadero, forestal y pesquero	8,3
9	Ocupaciones elementales	7,3
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1,6
0	Ocupaciones militares	0,0
<b>Total</b>		<b>30,6</b>

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa, microdatos de la submuestra anual de 2019).

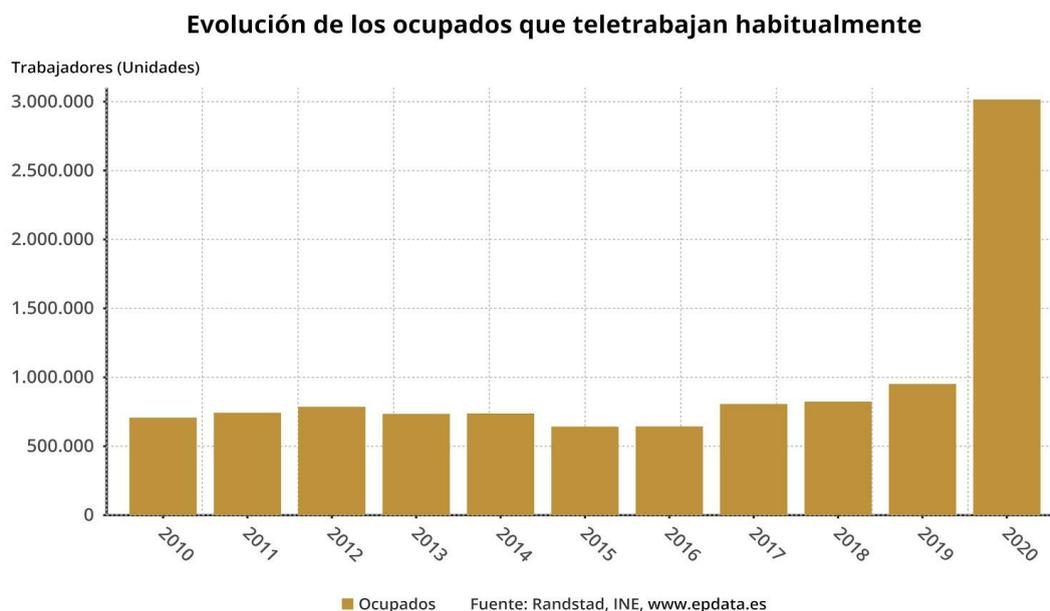
En este apartado, según los datos que ofrece el INE, podemos estimar el número potencial de trabajadores que serían capaces de elaborar sus labores desde el domicilio en España. Se determina que el 30,6% del total de los empleos serían capaces de desarrollarse en teletrabajo. Este porcentaje es menor respecto al

porcentaje obtenido por Dingel y Neiman (2020) en Estados Unidos (34%), debido a las posibles desigualdades en la estructura por ocupaciones de los empleados de cada región. Podemos observar que cerca del 60% de las tareas de los grupos «Técnicos y profesionales de apoyo», «Directores y gerentes» o «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales» y el 45% de las categorías «Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina» tienen la posibilidad de desarrollarse a través de teletrabajo. En cambio, las profesiones que ocupan las categorías de militares, ocupaciones elementales, artesanía y trabajo cualificado en industrias manufactureras, en la construcción, muestran grandes dificultades en la posibilidad de desarrollarse a través de teletrabajo.

**Porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual por países de Europa en 2018**



Según los datos que ofrece Eurostat<sup>16</sup>, los países de la UE que evidenciaban más teletrabajadores ante la crisis sanitaria son los siguientes: Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo. Los porcentajes del primer país son de un 14%, del segundo son de un 13,3% y, por último, de un 11%. En cambio, el porcentaje que alcanzaba España era próximo al 4%.

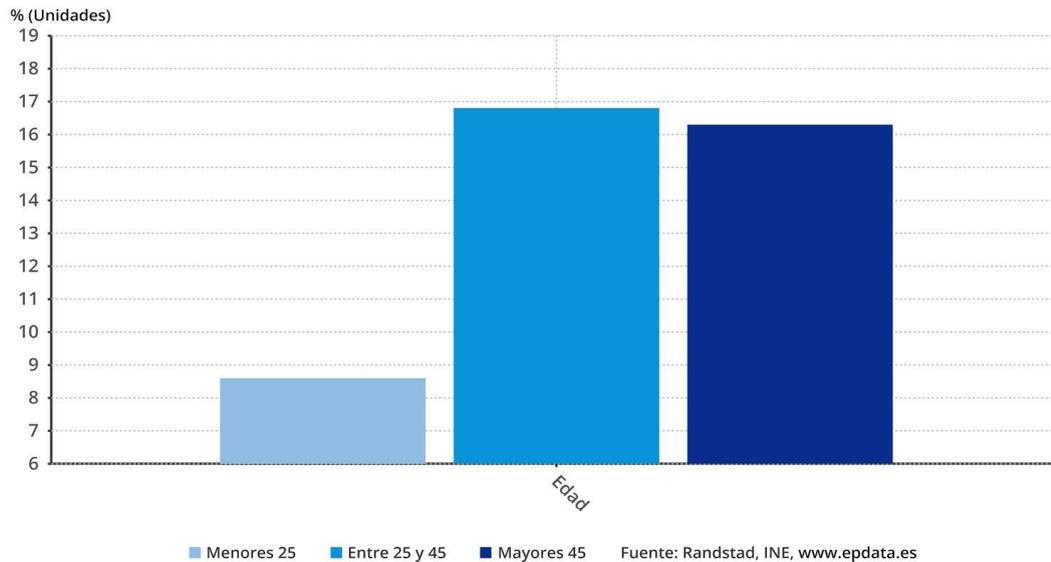


Según el estudio de Randstad sobre la evolución del trabajo remoto, la estimación del año 2020 refleja que un total de 3,01 millones de personas en España emplean el teletrabajo de forma habitual en España, por tanto, lo que implica multiplicar por 3,2 veces la cifra registrada en 2019, cuando solo lo hacían 915.800 personas.

---

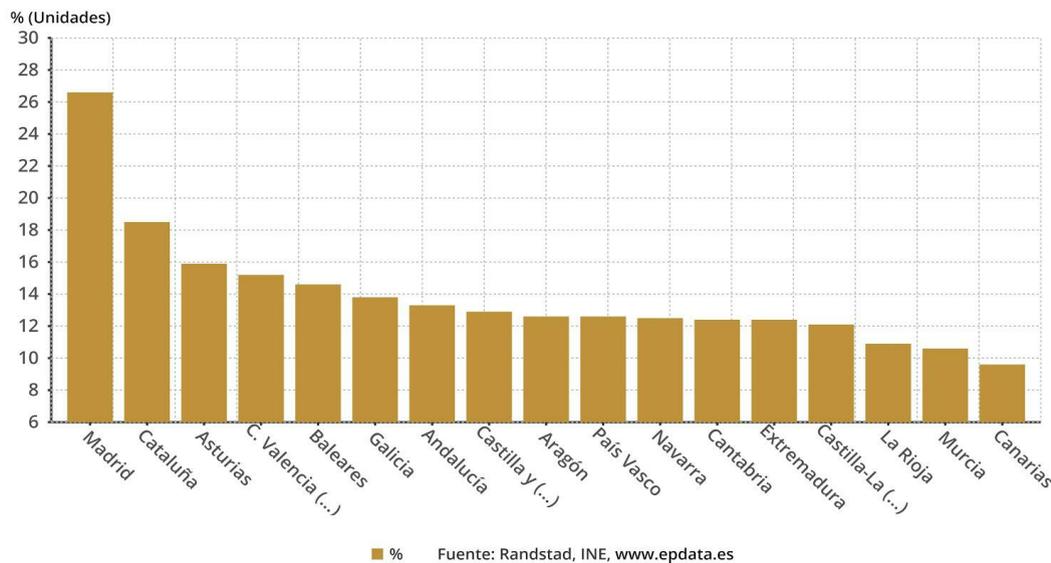
<sup>16</sup> La Oficina Europea de Estadística, más conocida como Eurostat, es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros (2020, 11 de abril. Wikipedia, La enciclopedia libre).

### Porcentaje de ocupados que teletrabajan habitualmente por edad



A través del estudio de Randstad, teniendo en cuenta la edad, aquellas personas que se sitúan entre 25 y 45 años son las personas trabajadoras que más pueden ejecutar sus labores desde sus residencias (16,8%), seguidos de cerca por las personas mayores de 45 años (16,3%). En cambio, las personas con edad inferior a 25 años apenas adquieren un porcentaje de 8,6% del total.

### Porcentaje de ocupados que teletrabajan habitualmente por comunidad autónoma



Según el estudio de Randstad, la Comunidad de Madrid es la región con más ocupados que emplea esta modalidad (26,6% del total). También destaca Cataluña

(18,5%). En cambio, con porcentajes inferiores se ubica 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%).

#### **4. Normativa vigente**

##### **4.1. Real Decreto de la ley 28/2020**

El BOE de 23 de septiembre de 2020 publica el Real Decreto Ley 28/2020, por lo cual se regula el trabajo a distancia. Dicho decreto se aplica como medida de protección para paliar la economía del país y así impedir que el mercado laboral menguara todavía más. Como consecuencia de la pandemia, se ha presenciado un significativo descenso del empleo y del PIB que han hecho indispensable fomentar el artículo 13 del ET haciendo referencia al trabajo a distancia.

El capítulo 1 del artículo 2 del Real Decreto Ley 28/2020 queda redactado de la siguiente manera:

A los efectos de lo establecido en el actual Real Decreto Ley, se entenderá por:

*«a) 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.*

*b) 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.*

*c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.»*

Por otro lado, haciendo referencia a la Sección 2.<sup>a</sup> del actual RD sobre los Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos:

El artículo 11 sobre el derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, redacta lo siguiente: *«1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. 2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.»*

El artículo 12 sobre el derecho al abono y compensación de gastos, redacta lo siguiente: *«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.»*

## **4.2. Estatuto de los Trabajadores**

### **4.2.1. Artículo 1.5. Ámbito de aplicación**

Podemos detallar el Estatuto de los Trabajadores como la normativa que regula el conjunto de materias fundamentales y que están vinculadas a la relación laboral, estableciendo derechos y obligaciones tanto para los trabajadores como para los empleadores.

El artículo 1 del ET hace referencia al ámbito de aplicación y redacta lo siguiente:

*«Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre<sup>17</sup>, que se desarrollen a distancia con carácter regular.*

*Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.»*

---

<sup>17</sup> «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

Para nuestro contenido, debemos centrarnos en el punto 5 de este artículo. Dicho apartado estima como centro de trabajo aquella unidad productiva que establezca una organización definida, dada de alta ante la autoridad laboral. De este modo, se decreta dicha libertad para definir el puesto de trabajo a la persona empleada, dado que no es imprescindible que dicho lugar de trabajo corresponda con la propia residencia. Dicho esto, el teletrabajo se determina por su difusión geográfica entre el centro o unidad de trabajo y el lugar donde la persona empleada desarrolla sus cargos.

#### **4.2.2. Artículo 13. Trabajo a distancia**

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores español hace mención al trabajo a distancia y al conjunto de derechos que tienen los trabajadores que emplean esta modalidad de trabajo. El mismo artículo hace alusión al objeto de estudio y se reformó el día 23 de Septiembre del 2020 y, hasta dicha fecha, el artículo 13 manifestaba lo posterior:

*«1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

*2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*

*3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.*

*El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*

*4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley*

31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»

En el primer apartado, se examina que la prestación de trabajo tiene que realizarse en un lugar diferente al centro de trabajo, pero no tiene por qué corresponder con el hogar de la persona trabajadora, pudiendo ser el espacio que dicha persona elija con la condición de que su labor en la empresa sea no presencial.

En el segundo apartado, se fija que dicho contrato debe de formalizarse por escrito y hace alusión a las reglas que aparecen en el artículo 8.4 del ET para la copia básica del contrato.

En el tercer apartado, se hace alusión a los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores. Se asegura que los trabajadores tendrán los mismos derechos y oportunidades que aquellos trabajadores que se hallan en el centro de trabajo de la empresa. Además, el empresario tendrá la responsabilidad de proporcionar una correcta formación a los empleados para la elaboración de las actividades.

En el cuarto y quinto apartado, se hace mención a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la negociación colectiva. Por un lado, se advierte al deber de vigilancia y la salud y a la seguridad e higiene en el centro de trabajo del empleado. Por otro lado, se hace mención a la negociación colectiva. A partir de la reforma del año 2012<sup>18</sup>, la negociación colectiva ha favorecido a flexibilizar el mercado laboral otorgando la oportunidad de establecer convenios de empresa. Además, a la persona teletrabajadora se le concede el derecho a colaborar en dichas negociaciones y a exhibirse para la elección como representante de los trabajadores si lo deseara, así como para la elección de sus representantes.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, modifica el artículo 13 del ET sobre el trabajo a distancia de la siguiente manera: «Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia<sup>19</sup>.»

---

<sup>18</sup> Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<sup>19</sup> «BOE» núm. 253, de 23/09/2020.

### 4.3. El teletrabajo en la LPRL

De acuerdo con la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo 89/391/CEE<sup>20</sup>, el empresario tiene como deber velar sobre la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador mediante la adopción de unas medidas preventivas adecuadas. De este modo, tiene como finalidad fijar un correspondiente nivel de seguridad y salud a beneficio de todos los empleados (quedan exentos de dicha Directiva aquellos empleados que realicen tareas domésticas y determinados servicios militares y públicos).

Conforme al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, se establece el uso de la normativa preventiva en el trabajo a distancia. La LPRL tiene como objetivo prevenir y evaluar los posibles riesgos laborales propios de esta modalidad de trabajo, en particular factores de tipo organizativos, psicosociales y ergonómicos.

Con el propósito de posibilitar la práctica de la modalidad de trabajo a distancia en el conjunto de empresas, sectores o lugares de trabajo en las que todavía no se pronosticaba esta modalidad de trabajo, el artículo 5 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, exceptúa a las empresas la responsabilidad de ejecutar una evaluación de riesgos del lugar de la persona teletrabajadora. De acuerdo con el artículo 16 de la LPRL, excepcionalmente será suficiente una autoevaluación desarrollada de forma libre por la propia persona trabajadora.

La LPRL establece unas pautas de actuación, garantías y obligaciones esenciales para constituir un eficaz y coherente nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los posibles riesgos procedentes de las condiciones de trabajo.

En cuanto a la política en materia de prevención de riesgos para garantizar la seguridad y la salud laboral, en el artículo 6 de la LPRL se fijan las normas reglamentarias de dicha materia. En el actual entorno y conforme establece la Directiva 89/391/CEE, la responsabilidad de la protección de la salud y seguridad laboral de los trabajadores a distancia recae en el empresario, así como a las

---

<sup>20</sup> La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE), adoptada en 1989, constituyó un hito fundamental para la mejora en este ámbito. La Directiva garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

direcciones particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos referentes, destacando: *«La Sección 4.ª del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, bajo la rúbrica "Derecho a la prevención de riesgos laborales", la nueva norma configura el nuevo marco aplicable a este colectivo con efectos del 13 de octubre de 2020.»*

El artículo 15 sobre los principios de la acción preventiva en el trabajo a distancia redacta lo siguiente: *«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.»*

El artículo 16 sobre el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva manifiesta lo siguiente:

*«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 conceder 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.»*

Haciendo referencia a los derechos de participación y representación que manifiesta el artículo 34 de la LPRL, a la totalidad de trabajadores se les contempla el derecho a participar en la empresa en las materias vinculadas con la prevención de riesgos laborales o a facultar su participación a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud. Aspecto que se complementa con la posibilidad de crear órganos específicos de representación de intereses en materia de prevención de riesgos laborales mediante negociación colectiva.

En relación con el teletrabajo y según manifiesta el artículo 36 de la LPRL, vamos a analizar las competencias y facultades que representan de los Delegados de Prevención:

En primer lugar, contribuir en el progreso y mejoría de la acción preventiva para el conjunto del colectivo, junto con la dirección de la empresa.

En segundo lugar, favorecer e impulsar la contribución de los empleados en la actuación de la normativa referente a la prevención de riesgos laborales.

En tercer lugar, ser informados por el empresario, previamente a su actuación, acerca de las determinaciones que refleja el artículo 33, correspondiente a la consulta de los trabajadores, de la vigente Ley.

Por último, desempeñar una ocupación de control y vigilancia acerca del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

El empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes, para evidenciar la adecuada práctica de la normativa en materia de salud y seguridad, pueden acceder al lugar del teletrabajo, sin exceder los límites del reglamento y de los convenios colectivos nacionales. En cambio, si el teletrabajador desempeña sus tareas en su domicilio, es necesario previo comunicado y autorización para poder acceder al correspondiente lugar de trabajo. Además, el teletrabajador tiene la facultad para solicitar un registro de inspección.

De la misma manera, el empresario deberá de comunicar al teletrabajador de la correspondiente política de la empresa en materia de salud y seguridad laboral, en particular, acerca de los requisitos referentes a las pantallas de datos. De este modo,

la finalidad es que la persona teletrabajadora aplique de manera adecuada las políticas de seguridad que se implanten.

La Directiva 89/391 CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, establece como obligaciones generales de los empresarios<sup>21</sup>: eludir los riesgos laborales, estimar los riesgos que no puedan evitarse, combatir los riesgos en su inicio, adecuar la tarea a la persona, considerar la evolución de la técnica, programar la prevención y, por último, proporcionar las instrucciones necesarias a la totalidad de trabajadores.

Debido al actual contexto, en el que las organizaciones empiezan a preocuparse y a proyectar la implantación del teletrabajo, se proyecta un gran avance de tareas a través de los medios digitales. Como consecuencia, los lugares donde se emplea este tipo de modalidad, el teletrabajo, deberán efectuar las condiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización que expresa el RD 488/1997, de 14 de abril<sup>22</sup>. Por otro lado, para dar por finalizado dicho apartado, vamos a hacer referencia a los principales riesgos asociados al teletrabajo, además de evidenciar un conjunto de advertencias y buenas prácticas a seguir:

En primer lugar, la aparición de **trastornos musculoesqueléticos**, debido a posturas incorrectas, a un mantenimiento prolongado de posturas estáticas ante la pantalla del ordenador y movimientos repetitivos. Para no sufrir este tipo de trastornos, se aconseja un apropiado diseño ergonómico del puesto de trabajo (mesa o superficie de trabajo, silla, atril, teclado y reposapiés).

En segundo lugar, la aparición de **fatiga visual**, lagrimeo, pesadez de párpados, irritación ocular, incremento del pestañeo, visión turbia, entre otros. Para no sufrir este tipo de fatiga visual, se aconseja una luz adecuada, calidad en la pantalla del ordenador, apropiada ubicación del equipo informático y accesorios y evitar reflejos y deslumbramientos.

---

<sup>21</sup> Sección II. Artículo 6: Obligaciones generales de los empresarios. «DOCE» núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8 (8 págs.)

<sup>22</sup> Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. «BOE» núm. 97, de 23/04/1997.

En tercer lugar, la aparición de **riesgos organizacionales**, asociados a la teleactividad, frecuentemente trabajando sin compañía y en domicilio, además de tener en cuenta probables riesgos laborales de aspecto psicosocial. Para evitar este tipo de riesgo, se aconseja flexibilidad horaria, descanso con pausas cortas y frecuentes, determinar una sucesión de reuniones entre la persona teletrabajadora y los componentes de la empresa para que el teletrabajador no se sienta aislado, establecer pautas para saber separar el ámbito familiar del laboral, entre otros.

Por último, los precedentes del **reajuste de una porción de de la vivienda en lugar de trabajo**, adaptando de este modo una vivienda como lugar de trabajo. Para evitar cualquier riesgo, es imprescindible que la persona teletrabajadora habilite el espacio de trabajo adecuadamente, contando con un lugar espacioso, una adecuada temperatura y ventilación y con las maquinarias y equipamientos necesarios para poder teletrabajar, entre otros.

## **5. Concepto de riesgo psicosocial**

En primer lugar, vamos a empezar definiendo el concepto de riesgo laboral, dado que entre los distintos riesgos laborales se hallan los riesgos psicosociales. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4, define el concepto de riesgo laboral como *“la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”*. Además, en el mismo artículo trata el concepto de riesgo laboral grave e inminente como *“aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”*.

En segundo lugar, vamos a observar los distintos conceptos que brinda el término de riesgo psicosocial y entre los cuales destacamos los siguientes:

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), los riesgos psicosociales son *“aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que llama estrés”*.

Según manifiesta la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los riesgos psicosociales son *“derivados de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como también influye la escasez de un*

*contexto social del trabajo. Esto puede provocar resultados psicológicos, físicos y sociales de carácter negativo, como, por ejemplo, estrés laboral, agotamiento o incluso depresión”.*

### **5.1. Principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo**

La evolución del conjunto de organizaciones, la globalización y la exhibición de los riesgos psicosociales se ha concebido de un modo reiterado en el ámbito laboral. Por este mismo motivo, es responsabilidad de todo el conjunto de empleadores identificar, evaluar e intervenir en los factores psicosociales con la finalidad de definir las acciones de intervención y así prevenir cualquier tipo de enfermedad asociada al estrés laboral o posibles situaciones de acosos laboral e impulsar el buen clima laboral, las relaciones entre los trabajadores y la productividad.

Según determina la OIT (Organización Internacional de Trabajo, 1986, pág.3), los factores psicosociales en el trabajo son *“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.*

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Nota Técnica de Prevención 443 del INSHT), define factores psicosociales como *“aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador”.*

Según el INSHT, los principales factores de riesgo psicosocial sostienen dos vertientes:

La primera vertiente hace referencia a los **factores organizacionales**, los cuales pueden perjudicar a la política y filosofía de la empresa, a su cultura y a las relaciones laborales.

La segunda vertiente hace referencia a los **factores laborales**, los cuales se vinculan con las condiciones de trabajo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo.

Por otro lado, haciendo referencia a los principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el citado artículo 16 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, garantiza gran interés a tres factores: **psicosociales, ergonómicos y organizativos**.

Los últimos dos factores (factores ergonómicos y organizativo) frente a los riesgos producidos debido a la reestructuración o modificación de una zona del hogar en la zona de trabajo, la cual el área de prevención de riesgos laborales debe de analizar lo siguiente:

- La distribución del espacio ha de posibilitar cualquier tipo de modificación de la posición del trabajador.
- Para que el trabajador lleve a cabo las labores mediante una postura adecuada, es necesario que se ajusten todos los componentes del lugar aptos de serlo.
- La altura de la superficie de trabajo tiene que ajustarse a las dimensiones del trabajador y a la labor que se ejecute.
- Para trabajos sedentarios, la silla tiene que ajustarse a las dimensiones físicas del trabajador.
- El uso del mobiliario, como es el ejemplo de la silla y de la mesa, debe de favorecer la adopción de unas adecuadas posiciones.
- Los componentes de trabajo y equipos deben localizarse a una distancia eficaz del trabajador.

## **5.2. Características de los riesgos psicosociales**

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), define a los riesgos psicosociales en el trabajo como *“aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de tareas y por un entorno social negativo”*.

A continuación, vamos a observar las características de los riesgos psicosociales y cómo pueden perjudicar a la salud psíquica, física o social de la persona trabajadora.

- a) Afectan a los derechos fundamentales de la persona trabajadora, por ejemplo, su dignidad, su derecho a la libertad, a la integridad física, entre otros. Entre los más comunes encontramos el acoso laboral, el acoso sexual o la violencia.
- b) Afectan al total de la actividad del trabajador, a su seguridad y poseen efectos globales acerca de la salud del trabajador.
- c) Afectan a la salud física y mental de los trabajadores, dado que pueden ocasionar alteraciones del sistema de procesos, emocionales, conductuales y

cognitivos. La depresión, el suicidio y el estrés postraumático suelen ser los trastornos más habituales.

- d) Tienen formas de cobertura legal como consecuencia de la importancia que adquieren y de las incidencias existentes.

### **5.3. Principales riesgos psicosociales**

Los principales riesgos psicosociales que más se manifiestan en el ámbito laboral, y a los que se les reconoce por sus consecuencias en la salud y calidad de la vida de los trabajadores, son los siguientes:

#### **Estrés laboral**

*“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”* (Comisión Europea, 2000).

El estrés laboral se suele originar de manera frecuente en las situaciones en las que el trabajador ejerce profesiones de un nivel de exigencia elevado. La presión, la rapidez, la elevada cantidad de tareas... puede generar en nuestro cuerpo agotamiento, estrés o incluso ansiedad. Dicho esto, el estrés es una respuesta que se genera en nuestro organismo y su finalidad es responder a la demanda externa de presión, concentración, rapidez, entre otros.

Según ha publicado la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés, aproximadamente la mitad de los trabajadores europeos sufren este tipo de inestabilidad.

#### **Síndrome de Burnout o desgaste profesional**

El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de “estar quemado”, consta de un estado de agotamiento mental, emocional y físico originado por la debilidad psíquica o estrés que se manifiesta en el ámbito laboral y de las relaciones en un complicado clima laboral. En muchas ocasiones, se origina un estado de incapacidad para seguir con el trabajo habitual.

El concepto de Burnout fue originado por las investigadoras estadounidenses Susan Jackson y Cristina Maslach, quienes en el año 1986 lo definieron como *“un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y de un enriquecimiento personal reducido, que puede producirse entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes”*.

El agotamiento emocional, lo que conlleva a la fatiga, a la disminución de energía, la despersonalización, actitud negativa, la baja realización personal y la frustración, entre otros, son características propias de este tipo de síndrome.

### **Fatiga laboral**

*“Bajo el término fatiga se etiquetan estados de diferente intensidad (desde muy ligera hasta el agotamiento total) y no es fácil dar con una definición única y aceptable para todos. La fatiga provocada por el trabajo es una manifestación (general o local) de la tensión que éste produce y suele eliminarse mediante un adecuado descanso”* (Nota Técnica de Prevención 445 del INSHT).

La fatiga laboral es una sensación de agotamiento extremo que se manifiesta al finalizar el trabajo de carácter físico o mental relacionado con el puesto de trabajo ocupado. Si la fatiga permanece duradera en el tiempo, puede transformarse en una fatiga de carácter crónica.

Podemos encontrar tres tipos de síntomas comunes:

En primer lugar, los síntomas de carácter **fisiológicos**: se perciben y se miden físicamente. El aumento de la frecuencia cardíaca y el aumento de la actividad eléctrica muscular son síntomas comunes.

En segundo lugar, los síntomas de carácter **conductuales**: se perciben una vez ha disminuido la productividad frecuente del trabajador dada una disminución transitoria de sus capacidades. La pérdida de concentración y el aumento de errores son síntomas frecuentes.

En tercer lugar, los síntomas de carácter **psicofísicos**: se perciben a través del aumento de la sensación de cansancio y de la aparición del desgaste sensorial. Este tipo de síntoma se considera más leve o menos leve según dos elementos: intensidad y duración del estado de la fatiga.

## Violencia

La OMS comprende la violencia en el trabajo como *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*.

Por otro lado, la OIT comprende la violencia como *“cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”*.

Por tanto, la violencia en el lugar de trabajo reúne el conjunto de actuaciones de violencia física y psicológica originadas en el ámbito laboral, entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro de trabajo, conocido como violencia interna, o entre el personal que no presta sus servicios en el mismo centro de trabajo, es decir, clientes o usuarios del mismo centro, conocido como violencia externa.

Podemos analizar dentro de las conductas de violencia psicológica lo siguiente:

**Acoso discriminatorio:** *“toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”*. (Artículo 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social).

**Acoso sexual:** *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (Artículo 7.1.<sup>23</sup> de la Ley Orgánica 3/2007 de 23 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

**Acoso Laboral o Mobbing:** *“exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto*

---

<sup>23</sup> Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo (BOE núm. 71 de 23 de Marzo de 2007).

*de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima” (Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio, que modificó el código penal de 1995).*

Ataques a la vida privada de la víctima, ataques con medidas organizativas, violencia física, agresiones verbales, entre otros, son claros ejemplos de conductas que padecen las víctimas y que tienen gran capacidad para perjudicar a la salud de la persona.

#### **5.4. De qué manera puede quedar afectada la salud mental de la persona trabajadora**

Las condiciones de trabajo pueden perjudicar de manera directa y negativa a la salud mental de los trabajadores. Como podemos evidenciar en la actualidad, el personal esencial, sanitario y sociosanitario presentan elevadas tasas de depresión y ansiedad debido a un entorno laboral afectado por la pandemia de la COVID-19. Además, muchos trabajadores se han visto perjudicados por los riesgos psicosociales procedentes del temor al posible contagio de la COVID-19 a la hora de reintegrarse al lugar de trabajo habitual, así como a la incertidumbre laboral y privación de empleo ocasionado por la crisis económica. Por este mismo hecho, es necesario que las empresas cumplan con la normativa en materia de PRL y realicen apreciaciones de riesgos psicosociales, también en el caso de la ilustre modalidad de trabajo presente, el teletrabajo según lo establecido en el artículo 16 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia<sup>24</sup>.

Algunas de las condiciones más habituales son las siguientes:

- Depresión, estrés y ansiedad (enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales o vías respiratorias, dolor de cabeza, falta de sueño, pérdida o incremento de peso, entre otros).
- Acoso laboral o mobbing.
- Trastornos no diagnosticados (trastorno de déficit de atención e hiperactividad o trastorno obsesivo compulsivo, entre otros).

---

<sup>24</sup> Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. (BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020).

En España, el 6,7% de la población padece los siguientes riesgos de depresión y ansiedad. En ambos casos, el porcentaje de mujeres es el doble que el porcentaje de los hombres, siendo en las mujeres un 9,2% y en los hombres un 4%<sup>25</sup>.

Entre el 2,5% y el 3% de la población adulta padece un trastorno mental grave, lo cual supone una cifra superior al millón de personas. Además, más de la mitad de personas con este tipo de trastorno que requiere tratamiento no lo obtiene o no obtiene el apropiado<sup>26</sup>.

En España, entre el 11% y el 27% de los problemas de salud mental se atribuyen a las condiciones de trabajo<sup>27</sup>.

En cuanto a la población joven, dos millones de personas entre 15 y 29 años (30%) han sufrido síntomas de trastorno mental en el último año<sup>28</sup>. Por otro lado, 8 de cada 10 personas con problemas de salud mental no tienen empleo (82%)<sup>29</sup>.

Por último, según manifiesta la OMS, el 9% de la población tiene algún tipo de problema de salud mental y el 25% lo manifestará en algún momento a lo largo de su vida.

## **5.5. Medidas de actuación para prevenir los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo**

En primer lugar, vamos a profundizar en los riesgos psicosociales del teletrabajo, es decir, aquellos que se originan en el trabajo y que pueden afectar de forma negativa a la salud física, psíquica o social del trabajador.

**El tecnoestrés:** es un fenómeno vigente que se relaciona con la mala adaptación o el miedo a las nuevas tecnologías, que nos puede generar un sentimiento de incapacidad, baja productividad, insatisfacción laboral y sobrecarga de trabajo.

---

<sup>25</sup> Encuesta Nacional de Salud de España de 2017.

<sup>26</sup> Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2009-2013.

<sup>27</sup> “Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales”. Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente UGT-CEC, 2013.

<sup>28</sup> Barómetro Vida y Salud de la FAD.

<sup>29</sup> ‘El empleo de las personas con discapacidad 2017’. Instituto Nacional de Estadística.

**La adicción:** se trata de una afición extrema al trabajo y de no saber poner límites en su jornada. Tiene una percepción del tiempo irreal, el trabajador tiende a sobreexigirse y se siente mal si no está siendo productivo. Actualmente, con la implantación del teletrabajo se tiene una sensación de estar disponibles o conectados las 24 horas del día.

**La ansiedad:** es una emoción en la que el trabajador se siente amenazado o intimidado por algún peligro. Hablamos de incertidumbre, de miedo al cambio o a lo desconocido, a la posible pérdida del empleo... que a lo largo del tiempo genera ansiedad.

**Conflicto familiar-laboral:** se ocasiona al no saber separar la vida personal y la profesional, manifestándose de este modo cuando las tareas laborales se obstaculizan con las familiares.

**Depresión:** debido al aislamiento producido por la nueva modalidad de trabajo, al desagrado con el trabajo, al estrés, a la soledad y a la inestabilidad emocional se pueden manifestar enfermedades mentales como la depresión.

**Despersonalización:** en la actual era digital, la distancia es la causante de la falta de conexión entre las organizaciones y los trabajadores, lo que genera que sea complejo motivar a los trabajadores y promover el sentido de pertenencia en la empresa. Dicho esto, es esencial promover el sentido de pertinencia aproximando a los trabajadores y mejorando la inclusión laboral.

### **¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales del teletrabajo?**

En segundo lugar, vamos a mostrar las medidas de carácter imprescindible para poder prevenir los riesgos que se pueden originar en el teletrabajo:

- Identificar los problemas o inconvenientes que puede causar el teletrabajo e implementar estrategias de prevención y salud laboral para neutralizar o minimizar los riesgos.
- Mostrar cercanía con los empleados, establecer vínculos e incrementar la motivación.
- Potenciar la comunicación con los trabajadores mediante reuniones virtuales, videollamadas o a través de otras herramientas de comunicación con el objetivo de establecer una comunicación laboral efectiva.

- Promover la formación online y, de este modo, motivar a los trabajadores a enriquecer sus destrezas online.
- Informar en todo momento a todos los trabajadores sobre cualquier acontecimiento, lo cual origina un gran sentido de pertenencia entre los trabajadores.
- Organizar adecuadamente el trabajo y detallar claramente los objetivos.

## **6. Conclusiones y valoración personal**

El teletrabajo, como consecuencia de la crisis generada por la Covid-10, se ha convertido en una modalidad de empleo emergente junto con unas cualidades que los demás empleados no adquieren en el centro de trabajo. En la actualidad, hemos podido observar cómo muchas empresas han implantado el protocolo de teletrabajo y, principalmente, cómo las empresas medianas entre 50 y 250 empleados han impulsado este tipo de modalidad. Por un lado, según una encuesta elaborada por el Banco de España a un conjunto de empresas, el 80% del indicio ha desarrollado el teletrabajo y, por otro lado, según los datos que manifiesta el INE, las provincias que adquieren una elevada tasa de teletrabajadores son Asturias, Baleares, Ceuta y Melilla, y Aragón.

Haciendo referencia al marco legislativo, en el año 1990 el teletrabajo ya estaba en vigor, puesto que la directiva 90/270/CEE decretó necesario considerar, por parte de las empresas, la vida personal del empleado iniciándose la posibilidad de disponer de sistemas de monitorización a distancia. Actualmente, la ley del teletrabajo es regulado mediante el Estatuto de los Trabajadores. Dicha normativa considera el poder de la empresa para gobernar las horas laborales que ha realizado el trabajador sin estar físicamente presente en la oficina. En el artículo 13 del ET podemos recopilar los diferentes aspectos y reformas sobre dicha modalidad mencionada objeto de estudio.

A partir del TFG elaborado, hemos podido observar como el teletrabajo presenta más beneficios que inconvenientes para el trabajador, para la empresa y para la sociedad. En primer lugar, facilita la inserción al mundo laboral de aquellas personas con un grado de discapacidad y con inconvenientes en el desplazamiento de un lugar a otro, otorgando la posibilidad de trabajar a domicilio. En segundo lugar, el ahorro de gastos en los desplazamientos y la prosperidad de la conciliación de la vida personal y laboral, entre otros, son los beneficios más destacados que adquiere la persona teletrabajadora. A pesar de todo, hay que tener en cuenta los elevados costes de

inversión que implica el teletrabajo, no ventajosos para la empresa y a la que todos no pueden hacer frente.

Por último y a modo de conclusión, los riesgos psicosociales ocasionados en el lugar de trabajo han ido tomando cada vez más relevancia a lo largo del tiempo y se han convertido en un enfoque preventivo. Los riesgos psicosociales pueden provocar, en menor o mayor grado, consecuencias negativas para la salud física, psíquica o social de los trabajadores. Por un lado, los riesgos psicosociales más comunes en el lugar de trabajo son el estrés laboral, el síndrome burnout, el acoso sexual, el acoso laboral, entre otros. Por otro lado, los riesgos psicosociales más comunes que sufre la persona trabajadora asociados al teletrabajo son el tecnoestrés, la adicción, la ansiedad, el conflicto familiar-laboral, la depresión y la despersonalización. Por este motivo, hay que señalar el papel fundamental y la importancia que tienen las empresas en este asunto, dado que tienen el deber de adaptar su política de empresa a las necesidades de los trabajadores para impulsar un entorno psicosocial beneficioso para el trabajador. Además, haciendo referencia a los principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el citado artículo 16 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, garantiza gran interés a tres factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, la cual el área de prevención de riesgos laborales debe de analizar con precisión para garantizar la seguridad y la salud laboral.

## 7. Bibliografía

Artículos Analíticos (2020, febrero). Boletín Económico. Recuperado de: <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/COVID-19/be2002-art1.pdf>

BOE.es - Documento BOE-A-2005-20661. (2005, diciembre 15). Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/o/2005/12/15/apu3902>

BOE.es - Documento BOE-A-1982-9983. (1982, abril 7). Recuperado de: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-18982-9983>

BOE.es - Documento BOE-A-2020-3824. (2020, marzo 17). Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>

BOE.es - Documento BOE-A-2020-11043. (2020, septiembre 22). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043&tn=2>

BOE.es - Documento BOE-A-2012-9112. (2012, julio 6). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9112>

BOE.es - Documento BOE-A-2020-4166. (2020, marzo 29). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4166>

BOE.es - Documento BOE-A-2015-1143. (2015, octubre 23). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

BOE.es - Documento BOE-A-2012-2076. (2012, febrero 10). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076&tn=2>

BOE.es - Documento BOE-A-1997-8669. (1997, abril 14). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-8669-consolidado.pdf>

BOE.es - Documento BOE-A-2007-6115. (2007, marzo 22). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312322,en:NOç](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,en:NOç)

Colaboradores de Wikipedia. (2021, marzo 6). *Instituto Nacional de Estadística (España)*. Wikipedia, La enciclopedia libre. Recuperado de:

[https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto\\_Nacional\\_de\\_Estad%C3%ADstica\\_\(Espa%C3%B1a\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Nacional_de_Estad%C3%ADstica_(Espa%C3%B1a))

Colaboradores de Wikipedia. (2021, marzo 6). *Instituto Nacional de Estadística (España)*. Wikipedia, La enciclopedia libre. Recuperado de:

[https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto\\_Nacional\\_de\\_Estad%C3%ADstica\\_\(Espa%C3%B1a\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Instituto_Nacional_de_Estad%C3%ADstica_(Espa%C3%B1a))

Colaboradores de Wikipedia. (2021, abril 11). *Eurostat*. Wikipedia, La enciclopedia libre. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Eurostat>

Directiva Marco 89/391/CEE sobre la salud y seguridad en el trabajo. (1989, junio 12).

Recuperado de:

<https://www.iberley.es/temas/directiva-89-391-cee-sobre-salud-seguridad-trabajo-63905>

Guía de factores psicosociales, nº7 Factores Ergonómicos y Psicosociales.

Ginebra: OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*.

INE. Instituto Nacional de Estadística (s.f). Recuperado de: <https://www.ine.es>

INSST. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Recuperado de:

[Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(insst.es\)](http://www.insst.es)

Julio César Neffa. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*.

Affor. (2020). Prevención Psicosocial. *La nueva regulación del trabajo a distancia y los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo*. Recuperado de:

<https://affor.es/la-nueva-regulacion-del-trabajo-a-distancia-y-los-riesgos-psicosociales-asociados-al-teletrabajo/>

¿Qué es el teletrabajo?, tipos, ventajas y desventajas, importancia y ejemplos. (2019).

Recuperado de: <https://enciclopediaeconomica.com/teletrabajo/>

R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184)



