

**Trastornos adictivos asociados al
teletrabajo y su prevención.**



Autor: Ana Armario Miranzo

Tutor: Juan Carlos Redondo Gamero

Máster en Prevención de Riesgos Laborales

al374763@uji.es

Universidad Jaume I, Castellón

Curso: 2021-2022

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Objetivos del trabajo	4
3. Fundamentos teóricos	4
3. 1. Antecedentes y concepto del teletrabajo.	4
3.2. Modalidades de teletrabajo	6
3.2. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo	10
3.3. Diferentes trastornos adictivos asociados al teletrabajo.	12
Adicción al trabajo.	13
Tecnoadicción.	14
Adicción al juego	15
Adicción al alcohol o al tabaco.	15
4. Marco normativo del teletrabajo.	18
5. Prevención sobre los riesgos asociados	20
6. Conclusiones	22
7. Referencias bibliográficas	23
8. Normativa aplicada	25
9. Anexo	26

Resumen

A raíz de la pandemia, el teletrabajo se ha convertido en un gran aliado para las empresas innovadoras. Al principio, con el desconocimiento de esta nueva modalidad de trabajo se dejaban ver los aspectos más positivos; como la conciliación laboral o una mayor autonomía. Pero con el tiempo, y con los recientes estudios se ha demostrado que también existen desventajas que hay que ir mejorando para conseguir el bienestar laboral de los trabajadores. En esta revisión bibliográfica, primero, se va a contextualizar el término del teletrabajo, de donde viene y los antecedentes, las diferentes modalidades que existen, las ventajas e inconvenientes, etc. Además, se hace referencia también a distintos gráficos donde aparecen reflejados datos relevantes sobre el teletrabajo para continuar con el estudio como; la evolución de los ocupados que teletrabajan frente a los que no lo hacen en España, y otros.

Seguidamente, se va a hacer referencia a distintas adicciones que pueden tener relación con el teletrabajo, o pueden intensificarse con este. Se va a hablar más concretamente de las adicciones al trabajo, a la tecnología, al juego, al alcohol y al tabaco. Estas adicciones se pueden considerar riesgos psicosociales asociados al trabajo, que deben ser valoradas por las organizaciones y tenerse en cuenta a la hora de formar e informar a los empleados.

En el contenido del trabajo también queda plasmado el marco legal del teletrabajo, nombrando tanto normativa que existía antes del COVID como a la normativa que se regula a raíz de este, y llegando a la más actual, la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia.

La prevención de riesgos laborales es imprescindible para llevar a cabo cualquier relación laboral, esta trata de establecer medidas que debe adoptar la organización con el objetivo de disminuir la posibilidad de que se produzca el riesgo asociado. Con el objetivo de corregir o evitar conductas adictivas del trabajador, y para seguir fomentando el bienestar y salud laboral, en el penúltimo apartado del documento se dictan una serie de medidas o recomendaciones para que siga el trabajador y la entidad, consiguiendo de tal forma una mejora en la calidad de vida y salud mental del empleado. Asimismo, he creado en el anexo I, una serie de consejos y medidas para tener en cuenta los riesgos psicosociales, como los trastornos adictivos que pueden aparecer con el estrés provocado por el teletrabajo.

En resumen, lo que se pretende y se aconseja desde este trabajo es que mejore el bienestar mental y físico de cada trabajador, reduciendo el estrés que puede provocar el teletrabajo y aumentando la motivación. Es de vital importancia que el individuo se sienta

satisfecho laboralmente, ya que el trabajo, implica mucho tiempo en nuestras vidas, y se trata de una de las actividades más relevantes en la vida humana.

Palabras clave: teletrabajo, adicción, estrés laboral, salud mental, riesgos psicosociales.

1. Introducción

La sociedad en la que vivimos está en continuo cambio y desarrollo, y con ella las relaciones laborales. Existen inmensos puntos de vista a la hora de analizar cómo afecta el trabajo a cada uno de los sujetos. En este proyecto final de máster se va a investigar, a partir de la revisión bibliográfica de diferentes estudios, si existe alguna relación entre el teletrabajo y las adicciones que más tarde definiremos.

El teletrabajo se considera una modalidad de empleo en la cual el trabajador realiza su actividad profesional desde un lugar diferente a la sede de la empresa, y está vinculado a esta gracias a las tecnologías de la información y la comunicación. Aunque el término “Teletrabajo” nació hace ya varias décadas, ha ido adquiriendo importancia en relativamente poco tiempo, y más todavía, a consecuencia de la pandemia.

Al igual que existen diferentes beneficios de esta nueva forma de trabajo, se han derivado también daños físicos y psíquicos, poniendo en riesgo la salud del trabajador. Por ejemplo, están surgiendo problemas para compatibilizar la vida profesional de los trabajadores con la vida personal, etc. aunque en este documento vamos a basarnos en los riesgos frente a las adicciones.

Decidí escoger este tema a estudiar porque en un primer momento, el teletrabajo nos vino muy bien para retomar la actividad laboral tras el confinamiento, pero se han descubierto algunas consecuencias no tan positivas, atendiendo nuevas situaciones y retos que surgen a raíz del trabajo remoto. Debido a la falta de experiencia en el teletrabajo, muchos trabajadores no han sabido llevar la situación. Como consecuencia, como muchos expertos afirman, existe una probabilidad de que se desarrollen problemas tanto para la salud mental y física.

Existen muchas empresas que no tienen los conocimientos y recursos necesarios para ofrecer las mejores condiciones laborales a sus trabajadores, ya que en esta nueva modalidad de trabajo no existe un control absoluto sobre las funciones que el empleado

desempeña y con esto las consecuencias que puedan surgir llegando a afectar negativamente a la salud a raíz del teletrabajo.

Todos tenemos las herramientas para vencer algunos obstáculos. En cambio, hay situaciones que no podemos controlar o gestionar de la manera más adecuada sin apoyo externo. Pedir que te asesoren psicológicamente puede ser crucial para prevenir daños y cuidar tu salud emocional.

2. Objetivos del trabajo

Este trabajo final de máster pretende analizar de manera teórica los nuevos riesgos asociados al teletrabajo, con la finalidad de proponer algunas medidas preventivas o de actuación, más concretamente, frente a los riesgos psicosociales, que pueden surgir de esta modalidad de empleo. Los riesgos psicosociales que se van a analizar son los derivados de conductas adictivas, desde las adicciones al trabajo o nuevas tecnologías, adicciones al alcohol o adicciones al juego.

Además de intentar revisar la posible relación entre el teletrabajo y las diferentes adicciones, se va a plasmar una breve guía preventiva de recomendaciones para corregir tales conductas insanas para el trabajador, fomentando el bienestar y salud laboral, evitando o disminuyendo así aquellos riesgos psicosociales, como los trastornos adictivos, ofreciendo a las organizaciones acciones de mejora y así garantizar la eliminación o disminución de tales riesgos para los teletrabajadores.

Por último, se quiere plasmar y dar visibilidad a la necesidad e importancia de cuidar tanto la salud mental como el bienestar laboral. Una buena salud mental en la organización conlleva a un ambiente armonioso y fortalece la cultura de esta.

3. Fundamentos teóricos

3. 1. Antecedentes y concepto del teletrabajo.

Para empezar a hablar del teletrabajo, primero necesitamos conocer de dónde nace este término y a continuación, observar su evolución.

En la década de 1970 surgió la crisis del petróleo la cual generó una fuerte inflación, lo que hizo que Jack Nilles¹, un conocido físico, se pusiera a meditar sobre la optimización de

¹ Jack Nilles: Sostenía que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”. Realizó un estudio en 1976 llamado “Telecommunications-Transportation Tradeoff”.

recursos no renovables. Tuvo la idea de llevar el trabajo al trabajador, término acuñado como “telecommuting”.

Al comienzo del teletrabajo, solo los cargos más altos de las organizaciones utilizaban esta modalidad de trabajo, hasta algunas organizaciones como IBM, General Electric u otras, realizaron diferentes proyectos donde se incluía a personal de la plantilla para realizar el trabajo desde sus hogares o lugares diferentes a la empresa. Es decir, empezaron a experimentar con el trabajo remoto.

Ya hacia la década de los 80 empezaron a desarrollarse muchos avances tecnológicos y se configura el protocolo de transferencia de archivos FTP y tiempo después aparece la World wide web (www). Gracias a estos avances, a partir de la década de 1990 el Internet comenzó a masificarse, así como el uso de teléfonos móviles y ordenadores portátiles. Y fue en el año 1997 aproximadamente, cuando empezó a aumentar el número de teletrabajadores. A principios de los años 2000, la mayoría de los países empezaron a implantar esta nueva modalidad en materia legislativa. En 2002, se crea el acuerdo del Marco Europeo sobre teletrabajo, que más tarde se revisa, en 2009.

Concretamente en España, en el año 2006 con el plan concilia se intentó legalizar el teletrabajo en la administración pública fijando medidas que hacían posible la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, de todos sus trabajadores.

El teletrabajo en la actualidad se ha convertido en un gran aliado para las empresas innovadoras debido a que las hacen más eficientes y rentables. Debido a que hoy en día las comunicaciones presentan menores costes y mayor capacidad para utilizarlas.

La organización internacional del trabajo (OIT) define el concepto de teletrabajo de manera más técnica, lo define como: *la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) hacen posible esa separación facilitando la comunicación.*

Actualmente, en el ámbito laboral existen puestos de trabajo que pueden ser realizados a distancia, es decir, sin la necesidad de acudir presencialmente a la empresa. Esto puede llevarse a cabo gracias a nuevos sistemas de comunicación y tecnología. Después de la pandemia del covid-19, el teletrabajo, ha adquirido una elevada importancia, hecho que ha motivado a estudiar e investigar sus consecuencias que ayuden a crear un mayor bienestar laboral. Se puede decir que a día de hoy este es uno de los modelos de trabajo con más popularidad.

Basándonos a partir de estas definiciones, podemos concretar el término del 'teletrabajo' como: a) El acuerdo entre el trabajador/a y el empleador para realizar su actividad fuera de la oficina habitual o en un telecentro; b) Donde es fundamental el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC²) para poder desarrollar y ejecutar las diferentes funciones, el propio empleado; c) El teletrabajo puede ser desarrollado en cualquier lugar y en cualquier momento, dependiendo en todo caso de la disponibilidad del trabajador/a.

3.2. Modalidades de teletrabajo

Dentro de esta modalidad de trabajo, existen diferentes formas de desarrollar el mismo.

1. El teletrabajo autónomo. Es aquel que realizan trabajadores independientes, y de igual forma utilizan las TIC para realizar sus tareas.
2. El teletrabajo móvil. Los empleados utilizan teléfonos móviles o computadoras portátiles para realizar la actividad laboral, en este caso no tienen un lugar determinado para realizar sus tareas. Pueden estar conectados en cualquier parte a través de las TIC.
3. El teletrabajo en el domicilio. En esta modalidad el trabajador desarrolla su actividad laboral, durante la jornada diaria, en su domicilio o en otro lugar que se escoja, diferente en todo caso a los locales establecidos por el empleador. En este caso no hace referencia a la prestación de servicios por los medios tecnológicos, aunque el trabajador debe de ejecutar los servicios siguiendo las especificaciones del empleador.
4. Trabajo combinado o Telecommuting. Éste se diferencia del anterior debido a que en este caso, el trabajador puede desarrollar la actividad laboral tanto en la oficina como en su hogar. Este tipo de teletrabajo también se le puede nombrar como "teletrabajo suplementario", el cual va turnando días de trabajo en la empresa y días de trabajo fuera de ella.
5. Hotelling. En esta modalidad, el trabajo, se lleva a cabo normalmente en la oficina del cliente. Este tipo de trabajo en la mayoría de veces es utilizado por técnicos o consultores.
6. Oficina satélite. Se trata de oficinas localizadas fuera de la empresa, pero conectadas de manera electrónica con la sede principal. De manera que, desarrollan las mismas funciones que la empresa principal.

² TIC: Son los recursos o herramientas que se utilizan para el proceso, administración, distribución de la información a través de las nuevas tecnologías.

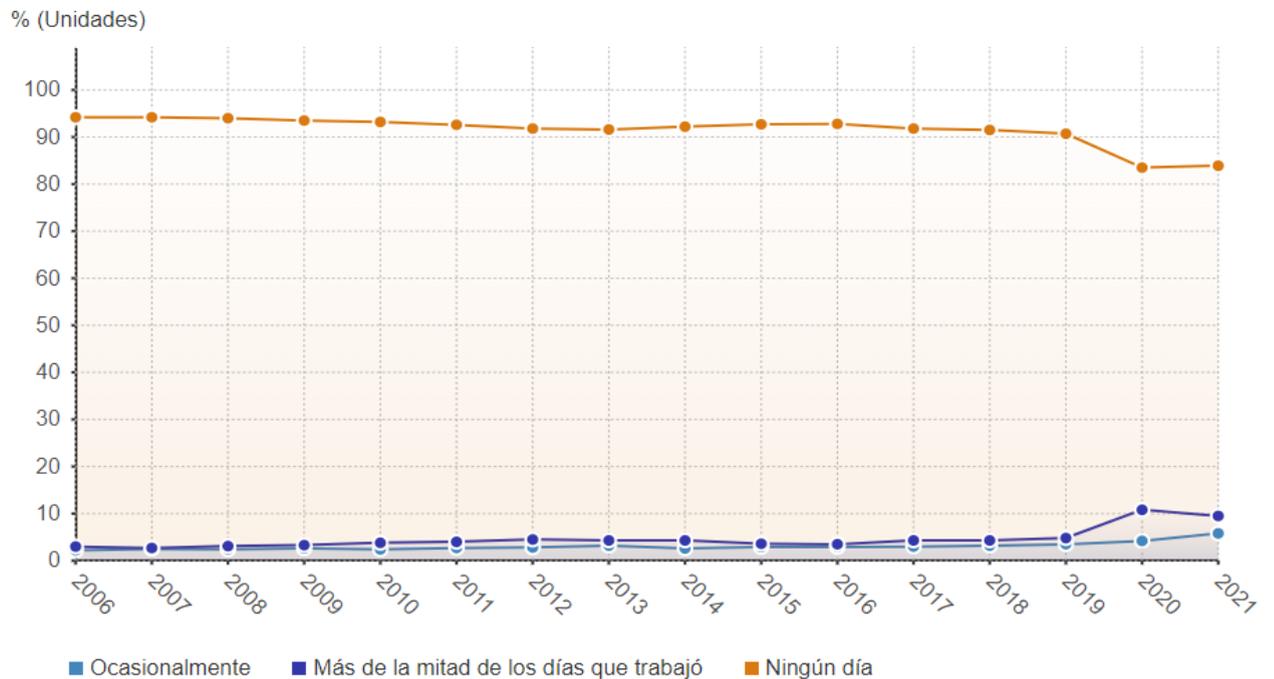
7. Centros de trabajo vecinales. Son lugares de trabajo equipados por diferentes organizaciones, y suelen estar localizados cerca de las residencias de los trabajadores o empleados.
8. Centros de recursos compartidos. Este tipo de teletrabajo también recibe el nombre de Telecentro, y se trata de una oficina de recursos compartidos que dispone de instalaciones de telecomunicación para ejecutar las actividades laborales. Es una modalidad utilizada por las pymes o profesionales autónomos, normalmente.

Seguidamente, se va a hacer referencia a diferentes **gráficas** relacionadas con el ámbito del teletrabajo. Gracias a la Agencia Europea Press, que ha creado una plataforma de bases de datos y estadísticas, en base al INE y la Epdata. Desde la evolución de los teletrabajadores frente a los que no lo hacen, hasta el porcentaje de los ocupados que teletrabajan en España en base al grupo de población por edad.

En la siguiente figura se muestra un gráfico, basado a partir de resultados del INE³, donde aparece reflejada la evolución de los ocupados que teletrabajan frente a los que no lo hacen en España. Como se puede observar, el porcentaje de ocupados que trabajan, más de la mitad de los días, desde su casa en el año 2020 fue del 10,8%, cuando en 2019 se trataba de un 4,8%. En cuanto al año pasado, el porcentaje descendió un poco hasta situarse en 9,5%. Es cierto que, como se observa también en los resultados, todavía existe un mayor porcentaje de trabajadores que no utilizan esta modalidad de trabajo respecto a los que sí teletrabajan.

³ El Instituto Nacional de Estadística produce información estadística de la más alta calidad sobre distintos ámbitos como de economía, de la sociedad y del medio ambiente, entre otros, para favorecer así la correcta toma de decisiones. La web ofrece una elevada información estadística de libre acceso para cualquier usuario de la estadística oficial española, como por ejemplo tablas de resultados, como en este caso. (2022, 2 de Junio. INE)

Figura 1. Evolución de los ocupados que teletrabajan frente a los que no lo hacen en España



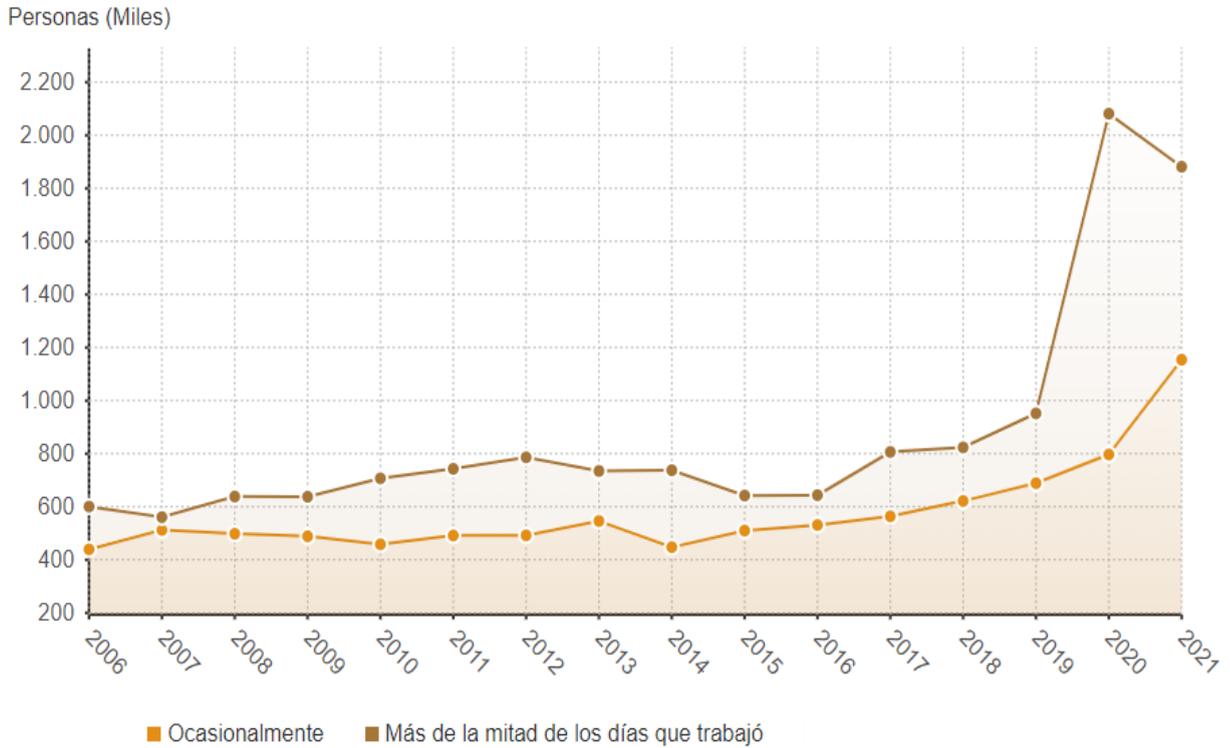
Fuente: INE, (www.epdata.es)

A continuación, se puede observar la evolución de los ocupados que teletrabajan en España. (Figura 1). Se compara a los trabajadores que teletrabajan más de la mitad de los días de trabajo y los que solo teletrabajan ocasionalmente.

En el año 2019 con la llegada del covid-19 y el confinamiento se disparó la cifra de las personas que teletrabajan en España más de la mitad de los días de trabajo. Aunque en 2021 esta cifra ha descendido, se puede ver cómo siguieron aumentando los empleados que trabajan de manera ocasional.

Por ejemplo, las miles de personas que teletrabajaron en España más de la mitad de los días de trabajo en el 2020 fueron aproximadamente 2100, y 800 las miles de personas que lo hicieron solo ocasionalmente.

Figura 2. Evolución de los ocupados que teletrabajan en España

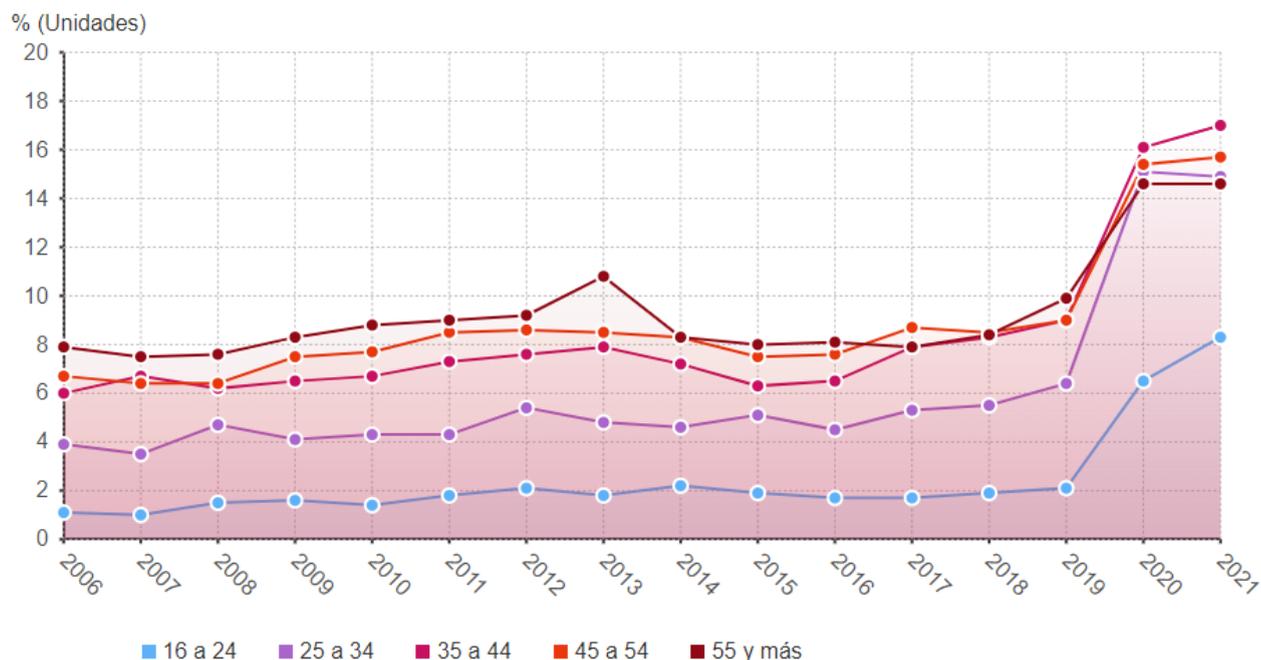


Fuente: INE, www.epdata.es

Seguidamente, tenemos el gráfico que muestra el porcentaje de ocupados que teletrabajan en España en base al grupo de edad. Este gráfico enseña tanto los que teletrabajan ocasionalmente como los que teletrabajan la mitad de los días trabajados. Con estos datos podemos concluir con que desde el año 2019 el teletrabajo ha aumentado en los diferentes grupos de edad, y que en la actualidad es el grupo de edad de lo 35 a 44 años el que más teletrabaja cuando hace dos años atrás eran los mayores de 55 los que más utilizaban esta modalidad de trabajo. Por ejemplo, en el año 2019 el porcentaje más elevado era de las personas con el rango de edad entre 55 años y más, con un 10%. En cambio en el año 2021 el porcentaje más alto lo ocupaban los teletrabajadores con edades comprendidas desde los 35 años hasta los 44, con un porcentaje del 17% aproximadamente.

Las edades comprendidas entre los 16 y 24 años son las que, por el momento, se mantienen con los porcentajes más bajos, esto puede deberse a que son las edades con menor ocupación laboral.

Figura 3. Porcentaje de los ocupados que teletrabajan en España en base al grupo de edad



Fuente: INE, www.epdata.es

3.2. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

En este apartado vamos a desarrollar tanto los aspectos positivos como negativos que abarca el concepto del teletrabajo. Muchas de las ventajas o inconvenientes derivados de esta nueva modalidad de trabajo se han hecho visibles a raíz de la pandemia del coronavirus.

Ventajas del teletrabajo para el trabajador:

- Existe una reducción en costes y en tiempo, dado que no se van a realizar desplazamientos hasta el lugar de trabajo. Este aspecto también es favorable para el medio ambiente dado que se reducen los niveles de emisiones de tráfico.
- Ofrece al empleado una mayor autonomía para realizar las funciones que debe llevar a cabo. El trabajador, de este modo, puede organizarse y planificar la prestación de esos servicios.
- A raíz de tener más autonomía, se mejora también la conciliación laboral.
- Incrementa el rendimiento y el compromiso por parte del empleado/a.

- Se desarrollan los sistemas de gestión y las estructuras organizativas debido al proceso de adaptación examinan las entidades acogiendo esta modalidad de trabajo.

Ventajas para la empresa:

- Al ofrecerles a los trabajadores recompensas intrínsecas, favorece al incremento del compromiso y fidelidad en la empresa.
- Existe una disminución del absentismo en concepto de enfermedad común.
- Se reducen los accidentes *in itinere*.
- Aumenta la productividad del trabajador.
- Da la opción de trabajar en diferentes comunidades, favoreciendo entornos multiculturales.

Inconvenientes del teletrabajo para el trabajador:

- La mayoría de los humanos necesitan socializar, lo cual el hecho de trabajar solo, puede llevar al aislamiento.
- Se hace más complejo diferenciar lo profesional de lo personal.
- En muchas ocasiones las condiciones ergonómicas, en casa o en otro lugar diferente a la oficina, no son las más favorables para el trabajador.
- Disminuye la implicación por parte del empleado o, todo lo contrario, se crea una excesiva implicación llegando a tratarse de una adicción al trabajo.
- Se fomenta la inserción de personas que viven en pueblos o zonas rurales.

Inconvenientes para la empresa:

- En algunos casos, los costes para la empresa pueden ser mayores a los de un empleado en la oficina
- Puede existir una privación de jerarquías
- Puede producirse una disminución de la implicación por parte del empleado, lo que afecta negativamente a la producción de la empresa, y al compromiso del trabajador.

La sociedad española para el estudio de la ansiedad y estrés demuestra que casi el 48 % de los trabajadores en Europa se encuentran en situación de estrés laboral.

Para poder enfrentarse al estrés y con ello evitar que aparezcan las adicciones, principalmente hay que llevar un modo de vida adecuado, y para ello el trabajador/a debe detectar aquellas actividades que le creen satisfacción.

El consiguiente desarrollo de la actividad laboral por medio de esta nueva modalidad de trabajo, el teletrabajo, acarrea varios aspectos que deben ser considerados desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

El teletrabajo puede poner en riesgo la salud del trabajador ya que este no está libre de estrés y con esto, desgraciadamente puede verse transformado en algunas adicciones.

Las adicciones, independientemente del tipo que sean, deben de vigilarse en las empresas, pero alguna de ellas, de manera particular en el teletrabajo.

Una de las causas que provocan estrés laboral es la falta de apoyo por parte de supervisores o compañeros, lo cual produce un sentimiento de aislamiento y refuerzan los aspectos negativos del estrés. Esto puede originar un deterioro en la salud del empleado, desde lesiones físicas hasta trastornos o alteraciones emocionales, lo que puede llevar a originar abuso de alcohol, por ejemplo.

3.3. Diferentes trastornos adictivos asociados al teletrabajo.

Para empezar a hablar sobre las adicciones, primero , debemos saber qué son los **riesgos psicosociales** en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son la situación o el estado, a consecuencia de la organización del trabajo, la cual tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del empleado y cuyas consecuencias son muy relevantes. Dicho de otra manera, podría definirse como los contextos laborales que generalmente perjudican la salud del trabajador de manera importante, aunque luego en cada empleado los efectos puedan ser distintos. Es decir, los riesgos psicosociales no afectan por igual a todas las personas expuestas.

Los riesgos psicosociales surgen a raíz de los factores de riesgo psicosocial y de la mala gestión de los factores psicosociales.

Estos riesgos psicosociales se pueden definir según la OIT como: “las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los cuales llama estrés”.

Por otro lado, la EU-OSHA⁴, los define como los riesgos derivados de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, asimismo influye la escasez de un contexto social del trabajo. A consecuencia, esto puede provocar resultados psicológicos, físicos y

⁴ La **EU-OSHA** es la agencia de información de la Unión Europea responsable en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). (2022, 5 de Junio. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo).

sociales de carácter negativo y desfavorable para el empleado, como, por ejemplo, el estrés laboral, agotamiento mental o depresión”.

La organización mundial de la salud (1989) concretó el concepto de ‘adicción’ en términos de dependencia, como el uso de algo provocado por el alivio, estimulación o confort que se consigue con su uso, y que prosigue debido a sus efectos negativos, cuando no se utiliza.⁵ El estrés laboral puede ser un desencadenante que conduzca a una adicción. La sociedad española para el estudio del estrés y de la ansiedad muestra que casi el 48 % de los trabajadores y trabajadoras en Europa tienen estrés laboral.

El mundo de las adicciones es un mundo muy complejo, a la vez que amplio. Normalmente, las adicciones se pueden clasificar en dos grupos, en base a si la adicción tiene que ver con el consumo de sustancia o si al contrario, si el problema está ligado a realizar la conducta en sí.

Primero hablaremos sobre algunas de las adicciones comportamentales. Definidas estas como los comportamientos que tiene una persona compulsiva, provocando una pérdida de libertad con su consiguiente enganche.

- **Adicción al trabajo.**

En 1968, Oetes, escribió el término como “Una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente que afecta a la salud, a la felicidad y a la relaciones de la persona”. Esta adicción denominada como “Workaholism⁶” es todavía un concepto bastante reciente, formada por las palabras “Work” y “alcoholism”.

La adicción al trabajo se puede definir como un daño psicosocial que se caracteriza por el exceso de trabajo a consecuencia de la necesidad de trabajar de manera constante. Se trata de un riesgo psicosocial debido a que el trabajador no se encuentra bien psicológicamente y muestra signos de estrés, que pueden afectar tanto al propio empleado como al entorno personal o familiar. Se suele dar en empleados con una actitud laboral especial, es decir le dedican demasiado tiempo y esfuerzo que se asocia a un trastorno de seguir trabajando sin percatarse del mundo exterior a tal ámbito.

La ausencia de un espacio de trabajo estable o de una rutina marcada, pueden llevar a desorientar al empleado llegando a cruzar los límites de la autoexigencia. Esto sucede

⁵ OMS. La Organización Mundial de la Salud es el organismo de la ONU especializado en coordinar políticas de prevención, intervención y promoción de la salud en todo el mundo. (1989, OMS)

⁶ Castañeda Aguilera, Enrique. (2010). Adicción al trabajo. Patología psicosocial del siglo XXI.

cuando el trabajador se encuentra fuera de su entorno laboral común y puede llegar a confundir límites en su jornada de trabajo.

Una recomendación para llevar a cabo una jornada de teletrabajo sana, sería la de aprender a delegar. Confiando en otros miembros del equipo de trabajo y asignándoles algunas tareas.

Normalmente una persona adicta al trabajo suele tener un perfil en concreto:

- Niega lo que le está sucediendo. El adicto (workaholic) llega a creer las justificaciones a las que recurre ante las quejas de su familia o de sus compañeros de trabajo (Porter, 1996a) y siempre encuentran una explicación a su exceso de trabajo. Llegando a desinteresarse por cualquier otra actividad que no se encuentra dentro del ámbito laboral, es decir, teniendo así un criterio exclusivo. (Problemas extralaborales)
- Otro aspecto común es que el trabajador tiene pensamientos recurrentes sobre el trabajo cuando no lo está ejerciendo.
- Manipula la información.
- Problemas de salud.
- Autovaloración.
- Deficiente comunicación con los compañeros.

- **Tecnoadicción.**

El uso necesario de las TIC, pueden llegar a provocar tecnoadicción, la sensación de no poder controlar la compulsión a utilizar nuevas tecnologías durante largos periodos de tiempo.

Una de las investigaciones acerca del tecnoestrés y de la tecnoadicción se ha llevado a cabo hace unos años atrás en España, donde se especifican y describen dos términos; que son el tecnoestrés⁷ y la tecnoadicción. En este caso hablaremos de la tecnoadicción como un grado de afección mental provocado debido al uso prolongado y continuado de las nuevas tecnologías, llegando a convertirse en adicto a ella.

Los tecnoadictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo "dependientes" de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas.⁸

⁷ NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. (Salanova, Llorens, Cifre y Nogareda, 2007)

⁸ UDIZ, G. Nuevos riesgos laborales: Tecnoestrés y tecnoadicción, 2010.

Por otro lado se han descrito clásicamente **dolencias físicas relacionadas a las posturas** y costumbres de uso intensivo de aparatos electrónicos e informáticos.

Alguno de los síntomas que podemos relacionar con esta adicción son por ejemplo:

- La irritabilidad
- La consulta de mensajes en el correo electrónico de forma abusiva
- No poder dejar el móvil alejado
- Alteraciones en el sueño, como tenerlo muy liviano o todo lo contrario, muy pesado.

- **Adicción al juego**

El juego patológico se entiende como un *fracaso crónico y progresivo en resistir los impulsos a jugar y en la aparición de una conducta de juego que puede llegar a comprometer, romper o lesionar los objetivos personales, familiares o profesionales del jugador (American Psychiatric Association ,1987,1994).*

En conclusión, se puede resumir en un trastorno progresivo, que se caracteriza por: la pérdida de control sobre el juego, el pensamiento irracional, la constante preocupación por obtener dinero y seguir jugando, y la imparcialidad frente a sus adversas consecuencias.

Existen varios tipos de juego (online y presencial) aunque en este caso nos centraremos en la modalidad de online, que hace referencia a los juegos de azar que conllevan la apuesta de dinero en alguna plataforma, a través de internet , desde cualquier dispositivo conectado a la red. Con el teletrabajo, al trabajar delante de la pantalla con conexión a Internet, es muy sencillo que bajo circunstancias de estrés y de descansos, poder conectarse a juegos o apuestas en la red.

En el caso de las apuestas online, por ejemplo, es muy sencillo que se genere esa adicción dado que se está a un solo click. Factores como que sea de manera anónima, la disponibilidad, la inmediatez, los anuncios y las promociones son aspectos que favorecen a que se cree esa adicción. Por otro lado, la falta de control al no poder palpar el dinero físicamente también facilita el impulso a seguir jugando.

Hasta ahora hemos visto lo que son las adicciones conductuales, Pero no debemos olvidarnos de la **adicción a sustancias** químicas o tóxicas, Como pueden ser el alcohol o el tabaco.

- **Adicción al alcohol o al tabaco.**

El consumo de sustancias como el alcohol y las drogas pueden derivarse de factores personales, sociales o familiares, asimismo también puede ser intensificado por la situación laboral. Tales adicciones no solo repercuten en la salud del empleado sino que también pueden provocar una bajada en la productividad.

Ya que los problemas con el alcohol y las drogas en muchas ocasiones se deben a causas diferentes, existe también una variedad de formas de orientar la prevención.

En resumen, el estrés en el trabajo puede ser un factor que ponga en riesgo la salud del empleado, conduciendo a este a diferentes adicciones.

El alcohol es considerado una droga depresora, debido a que hace que el sistema nervioso central se adormezca, afectando asimismo a la parte del cerebro que se relaciona con el autocontrol. En cuanto al tabaco, está formado, entre otros tóxicos, por nicotina el componente responsable de la dependencia que éste provoca, además de estimular el sistema nervioso.

El tratamiento legal del alcoholismo y la drogodependencia tiene bastantes particularidades en el ámbito laboral. Según el artículo 54.2 del estatuto de trabajadores siempre que estas adicciones afectan de manera negativa a la actividad del empleado se determinará la causa para ejecutar un despido disciplinario.

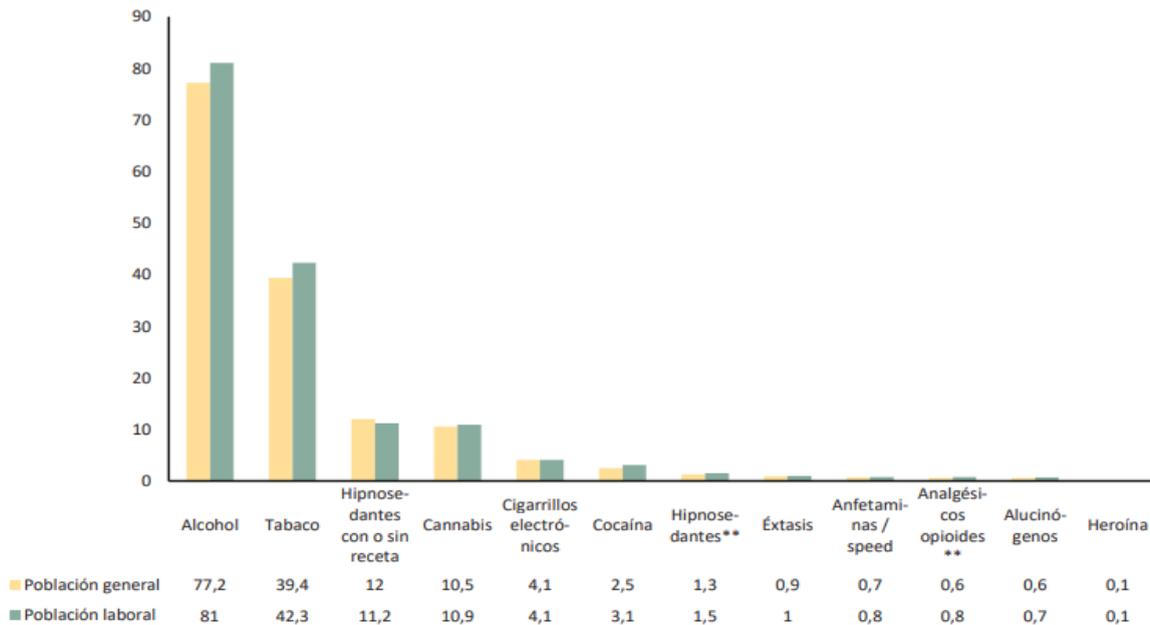
Generalmente, todos los convenios colectivos establecen estas conductas mediante faltas leves, graves o muy graves, sancionando de tal manera al trabajador a nivel disciplinario. Aunque, si bien es cierto, existen determinados convenios colectivos que desde un punto de vista positivo reafirman la necesidad de que se establezcan protocolos de actuación en las organizaciones para conseguir prevenir la adicción al alcohol, con el objetivo de evitar riesgos hacia el trabajador o hacia terceros.

En el siguiente gráfico queda expuesto el porcentaje de la prevalencia del consumo de drogas en la población en general y en la población laboral en España en los años 2019/2020. Según los datos, el alcohol es el mayor porcentaje al igual que el tabaco que más consume por la población. En relación con las poblaciones, se encuentran porcentajes muy similares entre las diferentes poblaciones, la población laboral tiene mayor prevalencia de los consumos mencionados que la población general, excepto en el consumo de hipnosedantes con o sin receta, donde la población general supera a la trabajadora por 0,8%.

Por ejemplo, en el consumo de alcohol la población general se sitúa en 77,2% en cambio la población laboral obtiene 81%.

La población general hace referencia a toda la población entre los 15 a 64 años y la población laboral es la empleada (trabajando en la actualidad o de manera temporal) y en paro (con trabajo previo) entre los 16 a 64 años.

Figura 4. Prevalencia del consumo de drogas (últimos 12 meses) en la población general y en la población laboral (%) España 2019/2020.



Fuente: Informe OEDA laboral 2019-2020

Los resultados obtenidos de gráficas y estudios como el anterior, ayudan en la evaluación y en el diseño de nuevas actuaciones en materia de prevención e información sobre el consumo de alcohol, tabaco o otras sustancias, con el fin de favorecer la salud del usuario.

En muchas ocasiones el incremento del consumo de drogas, como el alcohol y el tabaco, en el ambiente laboral se origina en muchos casos por malas condiciones de trabajo, precariedad, etc.

Al tratarse de un problema de salud con repercusiones tanto individuales como colectivas se deben de incluir planes dónde se recogen diferentes aspectos como: aspectos preventivos, participativos, no sancionadores, asistenciales, formativos e informativos.

- Preventivos: En la vertiente preventiva se deben poner en práctica las medidas necesarias que impulsen hábitos saludables, motivando al trabajador a reducir el uso inadecuado de las sustancias como el alcohol o el consumo de tabaco.
- Asistenciales: Se debe facilitar tratamiento a aquellos trabajadores que lo soliciten de forma voluntaria.

- **Formativos e informativos:** El objetivo es informar y sensibilizar a los empleados y a la propia empresa sobre el consumo del tabaco y el alcohol dentro de las entidades y hacerlas lo más saludables posible, ya sea desde el trabajo presencial hasta el teletrabajo.
- **Reinsertar:** El fin general de cualquier acción es que el trabajador/a tenga una buena salud, de manera que se llegue a reinsertarse en su puesto de trabajo.

Una vez conceptualizados los términos anteriores, sobre las adicciones, vamos a hacer referencia a un estudio realizado el pasado año, sobre el estrés laboral y los trastornos adictivos en empleados que realizan trabajos desde casa.

Los resultados de tal estudio mostraron que los teletrabajadores hacían uso de distintos consumos, como tecnología, alcohol, tabaco, juego, etc. para distraerse, dado que los empleados desde sus hogares se sienten con mayor comodidad y tienen más holgura. Una de las causas por las que se sienten más dejadez, sería la poca supervisión, al no tener compañeros o supervisores en presencia. Esta causa provocaría que los/las trabajadores/as hicieran un uso indebido de la conexión a internet, jugando online, realizando compras en línea, bebiendo alcohol durante su jornada de trabajo o fumando.⁹

4. Marco normativo del teletrabajo.

Con anterioridad a la pandemia por la COVID-19, España era un país anclado en la modalidad presencial del trabajo y con una escasa experiencia con el trabajo a distancia. Por eso, en este marco legal, vamos a hacer referencia tanto a la normativa que existía antes del COVID como a la normativa que se regula a raíz de este.

Para empezar diremos que en el año 2002 entró en vigor el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, que tenía la finalidad de establecer un marco legal en dicho ámbito, de manera que con el tiempo, cada estado miembro de la Unión Europea elaboró su normativa interna basándose en este Marco Europeo.

El artículo 13 y 34.8 del Estatuto de los trabajadores quedaron obsoletos con la llegada de la pandemia, dado que la cifra de trabajadores que ejecutaban esta nueva modalidad de trabajo se multiplicó a raíz del Covid.

⁹ MONTSERRAT HERNÁNDEZ TENORIO, B. Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R, 2021.

Por otro lado también encontramos la *NTP 1165: teletrabajo, el cual recoge los criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Esta nota técnica de prevención pretende favorecer la integración de las actividades preventivas que se relacionan con el teletrabajo en el sistema de prevención de la entidad correspondiente.

Los empleados que trabajan a distancia tienen el derecho a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo estipulado en la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

En el apartado segundo del artículo 4 de la misma Ley de Prevención de Riesgos Laborales se define el riesgo laboral como: “La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo¹⁰”.

Para clasificar el riesgo en base a la gravedad de este, se tendrán en cuenta conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

En el teletrabajo, Los riesgos laborales podrían clasificarse en:

1. Aquellos riesgos asociados al espacio de trabajo:
 - Riesgo común
 - Riesgo ergonómico
 - Riesgo derivado de agentes físicos
2. Los **riesgos organizacionales y psicosociales**.

Con el objetivo de proteger la economía del país por el descenso del empleo a consecuencia de la pandemia, el 23 de septiembre del año 2020, se publicó en el BOE el Real Decreto Ley 28/2020, aunque a día de hoy este Real Decreto ha sido derogado y sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia.

Entrando en el Marco legal del teletrabajo, se deben de diferenciar los términos de teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial.

Tal como queda redactado en el artículo 2 del capítulo 1 de la Ley 10/2022:

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

a) «Trabajo a distancia»: como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

¹⁰ Artículo 4 Ley de Prevención de Riesgos Laborales..

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.

Esta ley introduce pequeños cambios en base al Real Decreto 28/2020, en el que podemos mencionar novedades, como el endurecimiento de las sanciones para las empresas que no cumplan la obligación de firmar un acuerdo de teletrabajo adaptado a la ley.

Por último, hablaremos del Artículo 18, que regula el derecho a la desconexión digital. Este artículo recoge el derecho de los empleados de no responder a sus comunicaciones fuera de su jornada laboral. Según el apartado uno, el empresario deberá garantizar la desconexión, limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial durante los periodos de descanso.

5. Prevención sobre los riesgos asociados

Una de las metas de este trabajo de investigación, como se ha mencionado en el apartado de objetivos, es que tiene la finalidad de desarrollar una guía de recomendaciones para evitar aquellos riesgos psicosociales, como los trastornos adictivos, ofreciendo a las organizaciones acciones de mejora y así garantizar la eliminación o disminución de tales riesgos para los teletrabajadores. (Anexo I)

Para empezar a hablar sobre la salud de las personas, debemos tener en cuenta que el cuidado del cuerpo y de la mente se encuentran al mismo nivel de importancia.

Cuando se protege la salud desde la prevención de las conductas o trastornos adictivos, se puede proponer algunas **estrategias** clave para el teletrabajo.

Intentar evitar el sedentarismo, de manera que el trabajador/a, en este caso, intente mantener un nivel de vida social elevado. Durante el teletrabajo, las personas prestan su servicio solas, sin tener contacto real con compañeros, supervisores, etc.

Unido al apartado anterior, el trabajador/a tiene la necesidad de sentirse integrado en el equipo, los seres humanos nos necesitamos los unos a los otros. Asimismo, hay que ir realizando cambios de postura corporal, estiramientos e ir acondicionando tanto los músculos como la vista. Podríamos incluir también actividades de autocuidado, como de relajación y desconexión después de largas jornadas de trabajo frente al ordenador.

Saber **diferenciar la vida personal de la profesional** también es importante a la hora de prevenir las conductas adictivas. Lo conveniente es adaptar un espacio, en concreto, para realizar las funciones profesionales, ya que se puede crear confusión de espacios. Asimismo, es fundamental vestirse como si fueras a trabajar, y no quedarte en pijama.

Brindar la desconexión para que el trabajador/a no llegue a un estado de Burnout, de modo que se establezcan límites en el horario de trabajo y cuando la jornada laboral finalice se lleva a cabo una desconexión real ordenador, dejando que la mente se relaje. Esto se consigue creando una rutina diaria.

Para aumentar la productividad, no es necesario realizar más horas de trabajo, sino que se deben realizar **periodos cortos** en los que se está focalizado al cien por cien. Primero se debe empezar con unos tiempos de 25 a 35 minutos, que más tarde deben ir en aumento, y con ello encontrar el punto de concentración óptimo para el trabajador. Además, al acabar el periodo se recomienda cambiar de tarea o centrarse en otra cosa para descansar la mente y no llegar al punto de saturación.

Por otro lado, planificar unas **metas diarias y semanales reales** ayudará al supuesto estrés provocado por el teletrabajo. En resumen, se deberán realizar ajustes en la organización de las tareas, para disminuir la sobrecarga.

Las **condiciones ergonómicas** deben de ser adecuadas al trabajador, es decir, se debe intentar no mezclar espacios. Por ejemplo, no trabajar ni en el sofá ni en la cama.

Se aconseja también que se deben de **realizar pausas** para tomar alimentos, fuera del espacio destinado al teletrabajo, si pueden ser saludables para el bienestar del trabajador.

Por último, podemos mencionar que es conveniente mantener el contacto por videollamada o a través de llamadas telefónicas con compañeros de trabajo y con la empresa. Los humanos necesitamos relacionarnos para vivir en sociedad.

Tal y como hemos comentado en el apartado del Marco normativo, el Real decreto 28/2020 reconoce el derecho del trabajador a la protección adecuada en materia de seguridad y salud (art. 15), aplicándose la ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo. Esta normativa, queda bastante clara pero en el momento de la puesta en práctica trae algunos problemas, debido a la ausencia de especificaciones.

Por parte de la empresa, se deben llevar a cabo las preventivas adecuadas como: formar de manera virtual con talleres, jornadas, etc. de los riesgos psicosociales que se vinculan al teletrabajo.

El **FPSICO 4.0**. Hablamos de una aplicación informática que tiene la función de desarrollar el sistema de evaluación de factores psicosociales diseñado por el Instituto nacional de

seguridad y salud en el trabajo¹¹, y con ello hacer posible este gran avance para el desarrollo de evaluaciones de ámbito psicosocial. Una de las cosas que debemos tener en cuenta respecto a este programa, es que el informe que se genera no se trata de una evaluación sino que es un diagnóstico, no se interpretan los resultados.

En resumen, para obtener el informe de evaluación psicosocial, tenemos que: Primero, interpretar los resultados obtenidos por cada factor de riesgo, seguidamente, estimaremos las diferentes relaciones entre los factores, más tarde, se deben llevar a cabo entrevistas con el personal y determinar cuáles son los motivos y las posibles soluciones al respecto.

Por otro lado, se entrevistará a los puestos de RRHH y dirección para poder crear un plan de actuación. Tanto los resultados como las interpretaciones, etc. deben de recogerse en un informe de evaluación de riesgo psicosocial donde se deben incluir tanto el plan de actuación preventiva como a las diferentes medidas.

Para finalizar, diremos que poner a disposición algún programa de ayuda al empleado también es un buen recurso. Se trata de un servicio que asesora a aquellos empleados que necesiten ayuda psicológica, ayudando a manejar aquellas situaciones complejas que estén afectando al trabajador.

Este programa ofrece al trabajador consulta psicológica, por parte de un equipo de psicólogos sanitarios con experiencia en entornos laborales, gratuita las 24 horas del día. Además, es un programa ilimitado, donde todo el contenido es completamente confidencial y anónimo.

6. Conclusiones

Tal y como se ha ido mencionando en este documento, el teletrabajo se utiliza cada vez más en las organizaciones y supone una satisfacción para el trabajador en muchas ocasiones. Esto no quita que pueda existir una exposición hacia ciertos riesgos sobre salud mental o física, de manera que se cree la necesidad de investigar y conocer esta nueva modalidad de trabajo y tratar de prevenir los riesgos a los que se asocia. En este proyecto se ha llevado a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica de diferentes estudios y artículos para comprobar si existe relación entre los trastornos adictivos y el teletrabajo.

¹¹ INSST. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo O.A., M.P. Tiene la misión de promocionar y apoyar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dando así cumplimiento a las funciones que nos encomienda la Ley de PRL y la EESST 2015-2020.

1. Existen multitud de factores, ya sean familiares, psicosociales y afectivos, que inciden en las conductas adictivas, aumentándolas.
2. Podría considerarse que los teletrabajadores realizan el uso de los diferentes consumos (redes sociales, comida, juegos, entre otros), como un distractor, es decir que, debido a la holgura de recursos percibidos en esta dimensión, los trabajadores se sienten demasiado cómodos.
3. En cuanto a la adicción al trabajo se considera una patología psicosocial que afecta negativamente y perjudica a los trabajadores, si se mantiene en el tiempo de manera constante, impactando en el bienestar del individuo, por el desgaste emocional. Además, es conveniente recordar a las organizaciones que no premien la sobrecarga laboral, y promuevan la implementación de metas y objetivos reales para que los empleados no lleguen a padecer de estrés.

Lo que se pretende desde este trabajo final de máster es que mejore el bienestar mental y físico de cada trabajador, reduciendo el estrés que puede provocar el teletrabajo y aumentando la motivación. Para ello, es necesario formar e informar adecuadamente a cada empleado. Por ejemplo, se debe informar sobre los riesgos en la salud asociados al consumo de sustancias durante la jornada de teletrabajo. Asimismo, se deben establecer las medidas preventivas de adicciones por parte de la organización en su actividad laboral de teletrabajo. Es de vital importancia que el individuo se sienta satisfecho laboralmente, ya que el trabajo, implica mucho tiempo en nuestras vidas, y se trata de una de las actividades más importantes en la vida humana.

Teniendo en cuenta las diferentes desventajas que acabamos de señalar en el documento, los empleados deben de reunir una serie de características específicas que deben desarrollarse y promoverse por las organizaciones. Es conveniente que los trabajadores se sientan motivados y sean constantes, deben de ser responsables, al igual que proactivos y enfocados a la innovación. El teletrabajo supone trabajar con las TICs de manera que las personas deben sentirse cómodas con la utilización de estas herramientas, asimismo se debe promover el desempeño en situaciones de incertidumbre.

En resumen, se debe entender la salud del empleado como la integración entre cuerpo y mente. Esto se consigue estudiando las necesidades individuales de cada trabajador y sector, y garantizando acciones concretas preventivas para no tener que necesitar las acciones correctoras.

7. Referencias bibliográficas

- CASTAÑEDA AGUILERA, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. Recuperado de Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3295978>
- MOLINA BRAVO, M. E. (2021). Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores. Recuperado de:
<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/2058>
- Epdata (4 de mayo de 2021). La evolución del teletrabajo en España, en gráficos. Recuperado en mayo de 2022, de:
<https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
- MORENO JIMÉNEZ, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo* , 4-19. Recuperado de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- NEFFA, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de:
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- BARRERA, L. (2017). Las sustancias adictivas: el tabaco, el alcohol y otras drogas – problemas asociados. Espaciociencia.com. Recuperado de:
<https://espaciociencia.com/sustancias-adictivas/>
- PIÑEIRO GAVELA, L. (2020). Qué problemas presenta el teletrabajo en España: regulación y efectos psicológicos. Recuperado de Generación Dos Punto Cero:
<http://bit.ly/ProblemasdelTeletrabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. (2 de Octubre de 2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa. Recuperado de ILO.org:
<http://bit.ly/OITTeletrabajo>

- INE. Instituto Nacional de Estadística (s.f). Recuperado de: <https://www.ine.es>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2020). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- 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/>
- UDIZ,G. (2010) Nuevos riesgos laborales: Tecnoestrés y tecnoadicción. Recuperado de: <https://grudiz.es/?p=142>
- PÉREZ CAMPOS, A. I. “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 9, 1. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962
- 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/>
- GÓMEZ RUBIO, L. (2020). La prevención de riesgos laborales en la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/43501>
- GARRIDO, M. (2016). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. Enfermería global. 13(33), 362-368. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100018

8. Normativa aplicada

- Real Decreto Ley 28/2020, 23 de septiembre, de trabajo a distancia.
- *NTP 1165: teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.*
- Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Boletín Oficial del Estado. (17 de Marzo de 2020). Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. España.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. Anexo

Anexo I.

RECOMENDACIONES PARA EVITAR TRASTORNOS ADICTIVOS EN EL TELETRABAJO

El teletrabajo puede poner en riesgo la salud del trabajador ya que este no está libre de estrés y esto puede verse transformado en algunas adicciones.

Debemos entender la salud del empleado como la integración entre el cuerpo y la mente.

MEDIDAS PREVENTIVAS



- Evitar el sedentarismo, manteniendo un nivel de vida social elevado.
- Realizar cambios de postura corporal, estiramientos e ir acondicionando tanto los músculos como la vista.
- Actividades de autocuidado, como de relajación y desconexión después de largas jornadas de trabajo frente al ordenador.
- Diferenciar la vida personal de la profesional, adaptando el espacio para trabajar.
- Brindar la desconexión para que el trabajador/a no llegue a un estado de Burnout, estableciendo límites en el horario de trabajo.
- Planificar metas diarias y semanales reales.
- Tener unas condiciones ergonómicas adecuadas.
- Realizar pausas para tomar alimentos, fuera del espacio destinado al teletrabajo, si pueden ser saludables para el bienestar del trabajador.
- Mantener el contacto por videollamada o a través de llamadas telefónicas con compañeros de trabajo y con la empresa.

Por parte de la empresa...

Llevar a cabo las **medidas preventivas** adecuadas como: formar de manera virtual, con talleres, jornadas, etc. de los riesgos psicosociales que se vinculan al teletrabajo.

FPSICO 4.0. La aplicación informática que tiene la función de desarrollar el sistema de evaluación de factores psicosociales diseñado por el Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, y con ello hacer posible este gran avance para el desarrollo de evaluaciones de ámbito psicosocial.

Programa de ayuda al empleado. Servicio que asesora a los empleados que necesiten ayuda psicológica, ayudando a manejar aquellas situaciones complejas que estén afectando al trabajador.

Fuente: Elaboración propia.