

Trabajo a distancia: Teletrabajo

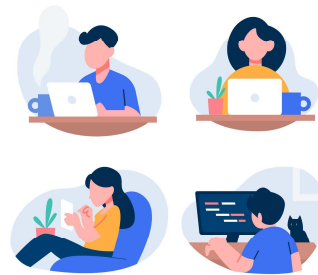
El **teletrabajo** ha sufrido un considerable desarrollo como resultado de los avances en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y los cambios sociales impulsados por la globalización, la digitalización y la automatización en los entornos laborales.

La pandemia global de COVID-19 ha acelerado su implantación, requiriendo un desarrollo normativo que garantice los derechos de las personas trabajadoras en el marco de las peculiaridades del trabajo a distancia.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, define el teletrabajo como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo fundamentalmente a través de **medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación**”*.

Además incluye las características que deberá tener el trabajo a distancia, tales como:

- El carácter **voluntario** y **reversible** para la persona trabajadora y para la empleadora.
- La **intensidad** y **regularidad**, lo que implica que en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del **30% de la jornada**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo tendrán la condición de trabajo a distancia.
- La firma por escrito de un **acuerdo de trabajo a distancia**, que contendrá, entre otros, el inventario de medios, equipos y herramientas necesarios, gastos que pudiera tener la persona trabajadora, **horario de trabajo y reglas de disponibilidad**, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia, centro de trabajo de la empresa asociado a la persona trabajadora, lugar de trabajo a distancia, **medios de control empresarial de la actividad**, etc.



Fuente: 'https://www.freepik.es/vectores/ordenador'>Vector de Ordenador creado por freepik - www.freepik.es

Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Entre los **derechos** reconocidos en la ley 10/2021, de 9 julio, de trabajo a distancia, se encuentran, entre otros:

- A la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- A la carrera profesional.
- A horario flexible en los términos del acuerdo y al registro horario adecuado.
- A la intimidad y a la protección de datos.
- **A la desconexión digital.**
- **A la prevención de riesgos laborales.**

El derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluye una **mención explícita** a la **evaluación de los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo**.

En particular, destaca que habrá de tenerse en cuenta:

- La **distribución de la jornada**
- Los **tiempos de disponibilidad**
- Las **garantías de los descansos**
- Las **desconexiones durante la jornada**.
- Las medidas contra el **acoso laboral y acoso sexual o por razón de sexo**.

Factores de riesgo psicosocial

Principales factores de riesgo psicosocial asociados:

Tiempo de trabajo

La inadecuada ordenación del tiempo de trabajo puede dar lugar a una prolongación excesiva de la jornada laboral y la realización del trabajo en horarios inusuales provocando una **demandas de disponibilidad permanente (24/7)**.

Carga de trabajo.

El aumento del número de tareas urgentes, que se suman a las previstas y en curso, y las interrupciones en el trabajo, además de los fallos técnicos de los dispositivos, la lentitud de plataformas o los programas informáticos pueden provocar sobrecarga de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO



UBICACIÓN

TIC

VOLUNTARIO

REGULAR

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Fuente: www.canva.es

Relaciones y apoyo social

La inadecuada gestión de la comunicación entre y con las personas teletrabajadoras puede dificultar el intercambio de conocimiento e información y disminuye el apoyo informativo, instrumental y social. La posibilidad de interactuar con compañeros/as se reduce y puede provocar sensación de aislamiento. Además se pueden producir malentendidos y conflictos laborales debido al uso de espacios virtuales de interacción y comunicación.

Desarrollo profesional/Supervisión/Compensación

La posibilidad de desarrollo de la carrera profesional, las formas de supervisión y reconocimiento personalizado de logros son aspectos importantes a considerar en este tipo de personal, que habitualmente solo suelen recibir indicadores de rendimiento impersonales de forma telemática y en los que la variable apoyo social, principal modulador del estrés, es casi inexistente.

Interacción familia-trabajo

La sobrecarga de trabajo, la prolongación de la jornada laboral, el uso inadecuado de los equipos de trabajo pueden provocar una interferencia o invasión del trabajo en la esfera familiar y personal.

Riesgos psicosociales y daños para la salud

Los principales riesgos psicosociales asociados podrán ser, entre otros:

El **estrés laboral**, provocado por una **inadecuada gestión de los factores de riesgo psicosocial**, el **tecnoestrés**, derivado del uso de las nuevas tecnologías, definido como el **“estado psicológico negativo relacionado con el uso (abuso) de tecnología o con la amenaza de uso en un futuro”** y el **acoso laboral, el acoso sexual o por razón de sexo**, fruto de un mal uso de los medios y espacios virtuales de comunicación.

Las **consecuencias perjudiciales para la salud** derivadas de la exposición a estos riesgos psicosociales podrán ser:

- **Trastornos conductuales, cognitivos y afectivos**, tales como, ansiedad, depresión, problemas de concentración, síndrome de burnout.
- Trastornos músculo-esqueléticos, dolores de cabeza, trastornos del sueño y gastrointestinales.

Medidas preventivas

Las **medidas organizativas** irán orientadas a modificar las formas de liderar, gestionar y dirigir el trabajo.

Tiempo de trabajo

Establecer políticas de **desconexión digital**, respetar el horario de disponibilidad pactado con la persona trabajadora.

Carga de trabajo

Planificar el trabajo a realizar, considerando el trabajo previsible y el inesperado, así como el tiempo de dedicación y plazo de entrega.

Establecer objetivos reales y alcanzables en la jornada laboral.

Autonomía

Proporcionar autonomía, confianza mutua y responsabilidad a la persona trabajadora.

Relaciones y apoyo social

Mantener un canal de comunicación frecuente con las personas trabajadoras. Promover reuniones periódicas con el resto del equipo para potenciar la colaboración con compañeros/as y otras personas empleadas así como favorecer las relaciones informales

Desarrollo profesional/Supervisión/Compensación

Establecer políticas, criterios y prácticas de promoción y oportunidades de desarrollo para las personas teletrabajadoras. Incorporar la gestión por objetivos, realizando un seguimiento periódico de los mismos. Dar importancia al desempeño, resultado, productos y valor añadido de la persona trabajadora. Desvincular la presencia física (presencia) y del tiempo (horario) para valorar el trabajo.



Fuente: <ahref="https://www.freepik.es/vectores/negocios">Vector de Negocios creado por pikisuperstar - www.freepik.es

Bibliografía

1. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
2. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. NTP 1165. INSST. 2021.
3. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. NTP 1123. INSST. 2018.
4. Trabajo con PVD: Riesgos derivados del avance de las TIC. Trabajo líquido y riesgo emergente en las sociedades de la información. INSST. 2020.

FD-167-2021