

# El teletrabajo en salud laboral

Telework and occupational health: medical-legal and labor aspects

M<sup>a</sup> Teófila Vicente-Herrero<sup>1</sup> [Researcher](#)

J. Ignacio Torres Alberich<sup>2</sup> [Linkedin](#)

Alfonso Torres Vicente<sup>3</sup> [Linkedin](#)

M<sup>a</sup> Victoria Ramírez Iñiguez de la Torre<sup>4</sup> [Researcher](#)

Luisa Capdevila García<sup>5</sup> [Linkedin](#)

## Fecha correspondencia:

Recibido: 13 de julio de 2018.

Revisión: 22 de agosto de 2018.

Aceptado: 12 de septiembre de 2018.

## Forma de citar:

Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297.

## Open access

[Términos de uso](#)

[Licencia creative commons](#)

[Ética de publicaciones](#)

[Revisión por pares](#)

[Gestión por Open Journal System](#)

DOI: [http://dx.doi.org/10.21615/](http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.2.6)

[cesder.9.2.6](#)

ISSN: 2145-7719

## Sobre los autores:

1. Doctora en Medicina. Especialista en Medicina del Trabajo. Técnico Superior en PRL. Grupo Investigación Medicina del trabajo (GIMT).

2. Abogado. Ilustre Colegio de Abogados (ICAV). Valencia. Grupo Investigación Medicina del trabajo (GIMT).

## Resumen

El teletrabajo se define como la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación. La normativa básica parte del Acuerdo Marco Europeo de 2002 sobre el Teletrabajo. En España, el Estatuto de los Trabajadores, recoge desde 2012 en su artículo 13 las características del trabajo a distancia. Los principales riesgos laborales detectados son los ergonómicos, psicosociales y la difícil separación de la vida familiar y laboral, junto con el impacto en contaminación medioambiental por el uso de tecnologías de la información y comunicación. La investigación médica en este tema es escasa y centrada en su uso para personas con limitaciones por discapacidad, edad, situación de embarazo, postparto o lactancia y en epidemias o pandemias. Es necesario adaptar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo a los casos de teletrabajo.

**Palabras clave:** Teletrabajo, Salud Laboral, Riesgos Laborales, Discapacidad.

## Abstract

Teleworking is defined as the work activity that takes place outside the company's facilities and with the use of information and communication technologies. The basic regulations are part of the 2002 European Framework Agreement on Teleworking. In Spain, the Workers Statute includes since 2012 in article 13 the characteristics of remote work. The main occupational hazards detected are ergonomic, psychosocial and difficult separation of family and work life, together with the impact on environmental pollution by the use of information and communication technologies. Medical research on this subject is scarce and focused on its use in people with limitations due to disability, age, pregnancy, postpartum or lactation situation and in epidemics or pandemics. It is necessary to adapt the rules on safety and hygiene at work to cases of teleworking.

**Keywords:** Telework, Occupational Health, Occupational Risk factor, Disability.

## Introducción

El término teletrabajo se acuñó por primera vez en la década de 1970 y, actualmente, se define como *la actividad laboral que se desarrolla fuera de*

3. Abogado y Politólogo.  
Valencia Grupo Investigación  
Medicina del Trabajo (GIMT).

4. Doctora en Medicina.  
Especialista en Medicina del  
Trabajo. Técnico Superior  
en PRL. Grupo Investigación  
Medicina del trabajo (GIMT).

5. Licenciada en Medicina.  
Especialista en Medicina del  
Trabajo. Técnico Superior  
en PRL. Grupo Investigación  
Medicina del trabajo (GIMT).

*las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, de este modo, el teletrabajador es la persona que utiliza la telemática para la realización de su profesión.*

La evolución del mundo socio-laboral en el último siglo ha generado nuevas formas de desempeño laboral, en las que el vínculo físico entre el lugar de trabajo y las tareas que deben realizarse se hace cada vez más difuso, facilitado por la expansión de las tecnologías de la información que afectan de lleno a los teletrabajadores. El empresario es también en este caso responsable de su salud y seguridad, independientemente del lugar donde se realiza la tarea, así como de la adopción de las medidas preventivas de los riesgos por exposición y de realizar los controles periódicos que garanticen el cumplimiento de la legislación vigente.

El teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial como una opción que incluye una extensa variedad de posibilidades, pero también de riesgos para la salud del trabajador entre los que destacan el aislamiento personal y social y aspectos como la fatiga y las condiciones medioambientales y ergonómicas del puesto de trabajo que convierte a esta forma de organización laboral en una materia necesitada de reflexión e investigación tanto prospectiva como retrospectiva<sup>1</sup>.

Es objetivo de esta revisión definir los conceptos básicos y las clasificaciones más relevantes en teletrabajo, recopilar la legislación vigente y lo que la literatura científica recoge en riesgos laborales asociados a esta modalidad de actividad laboral. Para ello se recurre al portal WESTLAW INSIGNIS y a la base médica PUBMED utilizando como palabras clave de la búsqueda teleworking, work-at-home y conceptos laborales y sociales relacionados.

### **Regulación preventiva y legislativa del teletrabajo**

La normativa básica en teletrabajo tiene como base el Acuerdo Marco Europeo firmado el 16 de julio de 2002 y publicado como Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, de 30 de enero de 2003<sup>2</sup>. Define el teletrabajo como *una forma de organización y de realización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información en el marco de un contrato o una relación de trabajo para realizar tareas que podrían llevarse a cabo igualmente en los locales de la empresa.*

En España no había definición ni regulación del teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores hasta que se contempló en el Real Decreto 3/2012 y en la posterior Ley que modificó el artículo 13 del texto legislativo incluyendo dentro de las modalidades contractuales el *trabajo a distancia* sustituyendo al denominado con anterioridad *trabajo a domicilio*.

Este artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores<sup>3</sup> recoge las características del trabajo a distancia:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél 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 para la copia básica del contrato de trabajo (apartado 3 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos 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.

4. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, 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.

5. 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.

6. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

En el trabajo desempeñado en el domicilio particular del trabajador existe una regulación aplicable partiendo de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>4</sup> y el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social<sup>5</sup>. Sin embargo, dadas las condiciones específicas que conlleva el lugar de prestación del servicio, queda bastante indefinida la normativa preventiva que se pueda aplicar a este caso y que recoja las obligaciones y derechos que incumben tanto al empresario, como al trabajador. Se destacan los siguientes puntos:

1. Se necesita la colaboración del trabajador para el acceder al domicilio donde se van a prestar los servicios.

2. Se necesita el consentimiento del trabajador cuando haya una modificación estructural de sus instalaciones.

3. Es difícil para el empresario vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención y de protección individual por del trabajador.

4. Es necesario contar con procedimientos que agilicen el acceso al lugar de trabajo en casos de expediente administrativo.

5. Se requiere una clara regulación en la corresponsabilidad del trabajador con el empresario en situaciones en que concurren infracciones e4n los casos en que sea el trabajador quien impida la adopción de las medidas necesarias.

Quizás uno de los aspectos donde quedan muchas lagunas por resolver es en nuestro sistema de Seguridad Social y, de forma concreta en lo que hace referencia a los procesos de incapacidad en el teletrabajador, tal como recoge Leonés Salido JM en su trabajo<sup>6</sup>.

En los casos en los que el teletrabajador sea subsidiario de una incapacidad temporal, tanto por contingencia común como profesional, es complejo controlar la duración de la incapacidad o determinar cuándo comenzaron los síntomas que la han generado, tampoco es posible llegar un control riguroso de tratamientos o reconocimientos médicos, pruebas analíticas o de cualquier otro tipo, cuando el trabajador tiene por lugar de trabajo el domicilio, en el que puede estar trabajando o encontrarse encamado enfermo. Esto, a su vez, tiene implicaciones económicas en el pago de la prestación económica tratándose de enfermedad común o bien de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, estando involucrados en este proceso el empresario y la entidad gestora según cada caso.

En la situación de la trabajadora en periodo de maternidad/puerperio/lactancia y sus prestaciones o en la valoración del riesgo, se carece de control sobre riesgos tan evidentes como el trabajo nocturno (expresamente prohibida por la OIT-Recomendación 95/52/OIT), así como de las jornadas prolongadas con horas extraordinarias (art. 25.2 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales), o en potenciales casos de riesgos por exposición a los agentes que puedan ejercer efectos mutágenos o de toxicidad para la mujer y el feto.

En los casos en que se plantee una prestación por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, tanto cuando sea debida a una enfermedad profesional como cuando sea por accidente de trabajo, resulta difícilmente demostrable la relación de causalidad y que se cumplan los criterios de exposición y latencia estipulados.

Finalmente, en situaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados y prestaciones asociadas, cuando se trate de una incapacidad permanente total para la profesión habitual de teletrabajador por cuenta ajena, no es posible controlar que posteriormente el teletrabajador pueda darse de alta en el régimen de trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los que la forma de operar sobre el equipo y el lugar de trabajo es idéntico en uno y otro supuesto, variando única y exclusivamente por cuenta de quién se trabaje, siendo muy complicado que puedan actuar los mecanismos de control de las prestaciones y los controles de revisión por mejoría que permite la propia legislación<sup>7</sup>. En la incapacidad permanente absoluta, nada impediría que el trabajador pudiera convertirse en teletrabajador, dándose de alta y cotizando, sin que ello sea obstáculo para su situación de pensionista.

### **Riesgos laborales y vigilancia de la salud**

En Medicina del Trabajo interesa de forma especial todo lo que repercute en la salud y seguridad del teletrabajador. El Acuerdo Marco establece dos obligaciones empresariales genéricas: adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y seguridad del trabajador, e informar al mismo o a sus representantes sindicales de la política de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Se ha de partir de un principio básico, cual es el conocimiento exhaustivo de los riesgos existentes y una reflexión sobre las ventajas e inconvenientes de esta novedosa forma de organización del trabajo.

Para un mejor manejo desde un punto de vista preventivo y un abordaje de los riesgos laborales y, especialmente los ergonómicos, organizacionales y psicosociales, se clasifican tal como se muestra seguidamente (tabla 1).

**Tabla 1.** Clasificación del Teletrabajo

Por el lugar en que se presta el servicio	Teletrabajo a domicilio	Se prestan los servicios en el propio domicilio con distintas formas de administración, especialidades y vínculos con la empresa
	Teletrabajo en telecentros	Se ponen a disposición de los usuarios, empresas o teletrabajadores los medios e infraestructuras necesarios
	Centros satélites	Áreas de trabajo de una empresa que aproximan centros potenciales o al trabajador en una parte diferencial de la actividad productiva
	Teletrabajo móvil o nómada	Desarrollado por trabajadores dotados de medios informáticos adecuados y localizados en todo momento para transmitir o recibir información
	Teletrabajo off shore o transnacional	Se presta en un país distinto a la empresa matriz
Por la forma de realizar la transmisión de orden, información y resultados	Teletrabajo on line	Se realiza mediante conexión telemática, el trabajador opera a través de un videoterminal mediante relación interactiva con el ordenador central, con controles e instrucciones por el empresario y en tiempo real.
	Teletrabajo one way line	El equipo informático del trabajador está conectado al central de la empresa, transmite la información pero sin control directo del empresario
	Two way line	Se trabaja con una terminal inserta en una red de comunicaciones, con un dialogo interactivo y control en tiempo real por la empresa.
	Teletrabajo off line	No existe conexión telemática y la transmisión es por medios externos. CD-rom, disquetes, teléfono, correo postal o electrónico
Por la organización del trabajo	Individual, colectivo o cooperativo	
	A tiempo completo o mixto, a tiempo parcial o telependular	
	Según la relación contractual	Por cuenta propia o ajena

**Fuente:** Cordova Olivarría S. El teletrabajo, la tecnología en la creación de nuevas relaciones de trabajo y su inobservancia por la ley laboral mexicana. Cuarto Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. México; 2003.

Las ventajas e inconvenientes del teletrabajo han de ser valorados de forma individualizada y según las condiciones de cada caso concreto. De forma genérica se esquematizan como se muestra a continuación (tabla 2).

**Tabla 2.** Ventajas e Inconvenientes del Teletrabajo

<i><b>Ventajas</b></i>	<i><b>Inconvenientes</b></i>
Flexibilidad de horarios	Incomunicación y aislamiento
Reducción de problemática de transporte	Necesidad de ayuda en situaciones concretas
Ganancia neta de tiempo	Requiere autodisciplina
Autonomía profesional	Requiere supervisión
Medio de trabajo familiar y facilidad de cuidado de mayores y de menores	Requiere alto grado de motivación y disciplina
Carencia de barreras arquitectónicas (discapacitados)	Requiere de capacidades de manejo tecnológico
Reducción de accidentes de trabajo e in itinere (en discapacitados)	Riesgo de desarrollar adicción al trabajo
Costos reducidos de mantenimiento	Dificultad en la separación del tiempo de trabajo y tiempo libre
Favorece la empleabilidad de otros trabajadores	Riesgo por inobservancia de las normas de seguridad e higiene
Alternativa a despidos por necesidad de movilidad o traslados	Pérdida de la capacidad de iniciativa y de creatividad del trabajador.
Favorece el empleo rural o en zonas aisladas/deprimidas	Distinta consideración empresarias entre los trabajadores internos y externos
Descentralización de empresas	
Favorece la apertura de nuevos mercados	
Reduce el absentismo	
Favorece nuevas formas de negocio: telemarketing, telecompra, telemedicina o teleinformación	

**Fuente:** Modificado por GIMT de: Mella Méndez, L. Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo. *Aranzadi Social*. 2016;5:641-66.

Desde el punto de vista de la Salud Laboral, no existe una regulación concreta ni un protocolo de vigilancia de la salud que contemple los riesgos laborales específicos del teletrabajo. Se destacan entre ellos la exposición a ondas electromagnéticas, las deficitarias condiciones medioambientales del lugar de trabajo –ventilación, iluminación o ruido–, la ergonomía inadecuada del puesto de trabajo y factores psicosociales específicos de esta modalidad organizativa, que por novedosa queda falta de concreción. El Acuerdo Marco que como se ha visto es el punto del que se parte, aborda superficialmente dos de los aspectos relacionados más directamente con el teletrabajo: el uso de pantallas de visualización de datos (PVD) y el aislamiento del teletrabajador y sus riesgos, sin embargo resultan insuficientes y deben complementarse con los convenios colectivos de cada empresa, partiendo de la diversidad normativa y legislativa existente en los distintos países europeos.

En organización del trabajo, el Acuerdo Marco da plena libertad al trabajador para organizar la jornada laboral y asume la flexibilidad temporal que la caracteriza como forma organizativa, permitiendo al teletrabajador mayor disponibilidad de tiempo libre y opciones de administrar ese tiempo en la forma que mejor considere, de forma que suponga un beneficio empresarial en términos de productividad y, al tiempo, individual para el trabajador en eficacia de su trabajo y armonización de su vida personal y familiar.

Desde un punto de vista preventivo se ha de considerar que el teletrabajo es una forma organizativa cuyo arraigo va en aumento y que el concepto de lugar de trabajo cada vez se aleja más del tradicional, por lo que implica un replanteamiento de los conceptos de seguridad y de vigilancia de la salud en prevención del daño. No dejan de ser evidentes las alternativas del teletrabajo, pero implica desafíos para empresarios y trabajadores, y requiere nuevos enfoques ergonómicos y de diseño de los puestos de trabajo con una visión preventiva algo más alejada del planteamiento tradicional que permitan un desempeño laboral sin riesgos. Sin embargo, en ocasiones el principal obstáculo para su implementación viene desde el propio teletrabajador y su negativa a modificar sus condiciones de trabajo al desempeñarse en muchas ocasiones en el propio domicilio, lo que supone una barrera preventiva y de vigilancia específica de la salud<sup>8</sup>. Sin duda el incremento formativo para el trabajador en riesgos específicos ligados a esta forma de organización laboral, comenzando inicialmente por los propios aspectos ergonómicos puede suponer una mejora en la actividad preventiva<sup>9</sup>.

Pocos estudios incluyen valoraciones de repercusión en la salud de riesgos laborales en teletrabajadores. La modificación en cuanto a flexibilidad laboral y mayor movilidad entre los teletrabajadores no se ha visto acompañada de estudios que los relacionen con las consecuencias derivadas en riesgo psicosocial, problemas de estrés laboral y repercusiones en salud. Lundberg U, Lindfors P observaron, en un trabajo publicado en 2002, que en los trabajadores de cuello blanco (white collar) con desempeño de teletrabajo, las cifras de presión arterial eran más bajas cuando el trabajo se realizaba en el domicilio que cuando se hacía en los locales de la empresa, y que se asociaba con diferentes tareas laborales, siendo más prevalente en los hombres y manteniéndose después del trabajo continuo y prolongado una vez finalizadas las horas normales de trabajo<sup>10</sup>.

La literatura médica refleja la problemática derivada del aislamiento profesional en teletrabajadores, pero sin ahondar en su impacto. En estudios de 2008 se afirma que el aislamiento profesional afecta negativamente el desempeño laboral y, contrariamente a las expectativas, reduce las intenciones de rotación del trabajador. Su impacto se ve incrementado por la cantidad de tiempo empleado en el teletrabajo, mientras que las interacciones personales -cara a cara- y el acceso a la tecnología de mejora de la comunicación tienden a disminuirlo. Sobre esta base se abre un amplio campo de investigación futura en torno al aislamiento profesional del teletrabajador agudizada por la creciente demanda de esta modalidad organizativa de trabajo en nuestra sociedad<sup>11</sup>.

Dado que el teletrabajo es un ejemplo claro de la incorporación de tecnologías avanzadas en un mundo cada vez más digitalizado, se plantean aspectos medioambientales de contaminación relacionada con estas tecnologías de información y comunicación. Se puede intervenir en ellas a través de la fabricación, operación y eliminación de dispositivos y equipos de red, en los que se cuenta con opciones para mitigar el uso de energía, recurriendo por ejemplo a edificios inteligentes y equipos de protección incorporados al propio del teletrabajo. Este tipo de tecnologías generan crecimiento económico y cambios tecnológicos y sociales, tal y como afirma Williams E en su trabajo de 2011, pero la gestión de su impacto directo es más compleja que la producción de dispositivos eficientes, que necesitan procesos de fabricación energéticamente costosos en los que ha de tenerse en cuenta que su proliferación cada vez mayor y más sofisticada repercute tanto en costos como en contaminación medioambiental<sup>12</sup>.

## El teletrabajo en la bibliografía médica

Los estudios científicos que constan en las bases de datos médicas con relación a este tema son escasos y centrados en los últimos cinco años (tabla 3).

**Tabla 3.** Publicaciones Médicas en teletrabajo

<b>Descriptor de búsqueda</b>	<b>total</b>	<b>últimos 10 años</b>	<b>últimos 5 años</b>
telework	35	17	11
teleworkers	15	7	7
teleworking	22	8	3
telework and disability	6	3	3
telework and occupational health	1	0	0
telework and occupational medicine	1	0	0
telework and occupational risk factor	3	3	2

Fuente: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/>. Revisión efectuada en junio de 2018.

Destacan en la bibliografía medica las publicaciones relativas a su uso en discapacidad, personas mayores, en la mujer gestante o en fase de lactancia y en situaciones de epidemias o pandemias.

El teletrabajo se plantea como opción adaptativa para personas con discapacidad, clave para lograr la independencia y la plena inclusión en la sociedad de estas personas con la ventaja de poder utilizar una programación laboral flexible evitando las barreras relacionadas con el transporte, falta de servicios de apoyo en el lugar de trabajo y cualquier otra limitación<sup>13</sup>. Este tipo de organización del trabajo proporciona una mayor seguridad y se puede aplicar a muchos otros aspectos de la vida: para el cuidado de personas mayores solitarias, cuidar niños pequeños en una familia con dos ingresos y trabajar o proporcionar tratamiento médico en áreas remotas y poco pobladas. En casos de trabajadores discapacitados que utilizan el teletrabajo, se muestran beneficios de seguridad, financieros y ambientales<sup>14</sup>.

Son varios los autores que se han pronunciado en este tema destacando como principales ventajas en personas con limitaciones por discapacidad la eliminación del tiempo de viaje y los horarios de trabajo flexibles y, como principales inconvenientes, los sentimientos de aislamiento y a la dificultad para separar el hogar y el entorno laboral. Los trabajadores enfatizan el importante papel de los programas educativos para la adquisición de habilidades y la necesidad de programas postsecundarios para apoyar la transición desde que finaliza el periodo de formación hasta la inclusión laboral<sup>15</sup>.

Vemos pues que en términos generales, si bien el teletrabajo supondría una forma prometedora de integrar aún más a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y que podría abrir mayores oportunidades para la contratación de personas con discapacidad, se necesitan políticas para la creación de un entorno de trabajo inclusivo para los teletrabajadores con discapacidad que puedan minimizar, en la medida de lo posible, el aislamiento social que enfrentan ya por sus propias limitaciones y maximizar su participación dentro de la comunidad laboral con tres líneas de actuación básicas: investigación, divulgación, e intervenciones efectivas<sup>16</sup>.

Algunos autores incluyen en sus estudios la idea de potenciar el horario flexible y el teletrabajo como apoyo y ayuda a las mujeres para que puedan mantener sus carreras después del parto. Trabajos de investigación realizados en el Reino Unido ponen de manifiesto que muchas mujeres reducen significativamente sus horas de trabajo o abandonan el mercado laboral por completo después del parto, e incluso que por este motivo pueden quedarse con su primer hijo. El teletrabajo, según estos autores, se considera una herramienta válida para conseguir un equilibrio trabajo-vida y para mejorar y mantener las capacidades de trabajo de las mujeres en esta etapa, lo que tendría importantes implicaciones para apoyar las carreras de las madres y mejorar la igualdad de género en el mercado laboral<sup>17</sup>.

Otro de los colectivos que podría verse beneficiado por el teletrabajo es el de las personas mayores, tanto más si se considera el evidente envejecimiento de la población y, concomitantemente, de la fuerza de trabajo, con implicaciones importantes para los gobiernos, las empresas y los propios trabajadores. Los trabajadores mayores, como teletrabajadores a domicilio, podrían verse beneficiados y a su vez beneficiar a las organizaciones. Sin embargo, antes de que el teletrabajo pueda considerarse una opción de trabajo viable para muchos trabajadores mayores, hay una serie de cuestiones a considerar, incluida la capacidad que las personas más mayores puedan tener para adaptarse a las demandas tecnológicas que suelen asociarse con los teletrabajos y las actitudes gerenciales sobre los trabajadores mayores en teletrabajo. Según la encuesta realizada por Sharit J et al., respecto a la empleabilidad de los trabajadores mayores como teletrabajadores, los gerentes menos experimentados serían más resistentes a la contratación de personas mayores como teletrabajadores y este sería un punto de mejora a considerar en el futuro para potenciar las perspectivas de empleo de los trabajadores mayores en las organizaciones y en esta forma organizativa concreta<sup>18</sup>.

Se apunta también el teletrabajo como una opción que se debe valorar en situaciones de pandemias o epidemias, tanto para evitar el contagio como para reducir los periodos de ausencia por enfermedad o absentismo en patologías tan prevalentes como la gripe estacional. Los empresarios que implementan políticas de teletrabajo pueden reducir la transmisión de enfermedades respiratorias de empleado a empleado, siendo un ejemplo claro la influenza estacional y pandémica<sup>19</sup>.

## Conclusiones

El hecho de que el lugar de trabajo se encuentre en el propio domicilio del trabajador le ofrece tanto a él mismo, como a su organización muchos beneficios y, de hecho, su implantación es cada vez más frecuente como nueva forma organizativa en el mundo laboral, pero no se acompaña de una regulación preventiva precisa y adecuada en seguridad y salud por lo que queda como asignatura pendiente que requiere de una actuación coordinada entre todos los implicados.

Es necesario disponer de medidas legislativas que regulen su control y el cumplimiento necesario en seguridad y salud, especificando los equipos, productos y procedimientos recomendados y limitados, cuyo control queda actualmente circunscrito al domicilio particular y cuya omisión debería implicar responsabilidad administrativa<sup>20</sup>.

La investigación médica en este tema es aún escasa y centrada en opciones de uso del teletrabajo en personas con limitaciones por discapacidad, por edad, por situación de embarazo, postparto o lactancia, y para casos de epidemias y pandemias.

Los principales riesgos laborales detectados son los ergonómicos, psicosociales, el aislamiento y la difícil separación de la vida familiar y laboral, a lo que se añade el impacto en contaminación medioambiental por el uso creciente de tecnologías de la información y comunicación cada vez más sofisticadas.

La realidad actual hace necesario adaptar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo a los casos de teletrabajo, ya que esta forma organizativa implica atenciones especiales de vigilancia de la salud, tanto si se trata de teletrabajo en el propio domicilio como en cualquiera de los otros tipos de teletrabajo incluidos dentro de este concepto.

## Referencias

- Mercader Uguina, J. R. (2016). Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después. *Seguritecnia*, 427:62-63.
- Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de febrero de 2003, núm. 47, pp. 7539-7548.
- 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. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015, núm. 225, pp. 100224-100308.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590-32611.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 8 de agosto de 2000, núm. 189, pp. 28285-28300.
- Leonés Salido, J. M. (2000). Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 431, 2.
- Sellas i Benvingut, R. (2001). *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*. Pamplona: Aranzadi; 2001.
- Golden, T. D. y Schoenleber, A. H. (2014). Toward a deeper understanding of the willingness to seek help: the case of teleworkers. *Work*, 48(1), 83-90.
- Harrington, S. S. y Walker, B. L. (2004). The effects of ergonomics training on the knowledge, attitudes, and practices of teleworkers. *Journal of Safety Research*, 35(1), 13-22.
- Lundberg, U. y Lindfors, P. (2002). Psychophysiological reactions to telework in female and male white-collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 354-364.
- Golden, T. D., Veiga, J. F. y Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421.

- Williams, E. (2011). Environmental effects of information and communications technologies. *Nature* 16;479(7373), 354-358.
- Linden, M. y Milchus, K. (2014). Teleworkers with disabilities: characteristics and accommodation use. *Work* 47(4), 473-483.
- Nishina, M. (2010). Applications of teleworking based on a study of disabled workers. *Industrial Health*, 48(3), 292-295.
- McNaughton, D., Rackensperger, T., Dorn, D. y Wilson, N. (2014). Home is at work and work is at home: telework and individuals who use augmentative and alternative communication. *Work*, 48(1), 117-126.
- Baker, P. M., Moon, N.W. y Ward, A. C. (2006). Virtual exclusion and telework: barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy. *Work*, 27(4), 421-430.
- Chung, H. y van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Hum Relations*, 71(1), 47-72.
- Sharit, J., Czaja, S. J., Hernandez, M. A. y Nair, S. N. (2009). The Employability of Older Workers as Teleworkers: An Appraisal of Issues and an Empirical Study. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service*, 19(5), 457-477.
- Rousculp, M. D., Johnston, S. S., Palmer, L. A., Chu, B. C., Mahadevia, P. J. y Nichol, K. L. (2010). Attending work while sick: implication of flexible sick leave policies. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(10), 1009-1013.
- Brownson, K. (2004). The benefits of a work-at-home program. *The health care manager*, 23(2), 141-144.