

**MU
PRL** | Máster Universitario
en Prevención
de Riesgos Laborales

CURSO ACADÉMICO 2020/2021

TITULO TFM

**Identificación de riesgos y propuesta de mejoras para su
prevención en el ámbito del teletrabajo**

Autor: Veintimilla Ramos, Daniel Aníbal

Tutor: Martorell Alsina, Sebastián Salvador

Cotutor: Arnal Arnal, José Miguel

Valencia, 07 de julio de 2021

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE LA CONSTRUCCIÓN Y
PROYECTOS DE INGENIERÍA CIVIL
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

RESUMEN

Como consecuencia de la realidad que vivimos debido a la Covid-19, la sociedad, se ha adaptado a las nuevas exigencias derivadas del confinamiento. En el ámbito laboral, cuando ha sido posible, recurriendo al teletrabajo (instaurado en nuestros hogares de forma abrupta y forzada, sin ninguna previsión), lo que nos ha llevado a plantearnos la necesidad de adecuar el espacio de trabajo y la mentalidad a nuevos horizontes.

Plantear el estudio del teletrabajo requiere de un doble esfuerzo, tanto porque no es una realidad totalmente establecida que permitan una amplia comparativa a nivel nacional, como porque el marco legal hasta la fecha actual es escaso (Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, el RD Ley 3/2012, y el recientemente aprobado RD Ley 28/2020. La incorporación en algunas de las universidades españolas del teletrabajo, como subespecie del trabajo no presencial desde 2010. Incluyendo el estudio de la NTP 412 buenas prácticas en el teletrabajo, el RD 488/97, del 14 de abril, y sus respectivas directivas en el ámbito comunitario sobre seguridad y salud (89/391/CEE), en pantallas de visualización (90/270/CEE).

Dado que algunos de los factores de riesgo asociados con el teletrabajo ya cuentan con medidas preventivas; nos basaremos en la posibilidad de que aparezcan nuevos factores que requerirán de un esfuerzo mayor de investigación con el fin de encontrar nuevas soluciones para su prevención.

El estudio relativo a los riesgos psicosociales: en relación a su vida personal (conciliación y transversalidad de género, el derecho a la desconexión laboral, la sobrecarga de trabajo, el aislamiento, la posibilidad de que surjan nuevos tipos de liderazgo que impliquen modificaciones organizacionales, ansiedad, inseguridad... entre otros; en relación a los riesgos ergonómicos, la deficiencia en el acondicionamiento de los espacios de trabajo, de mobiliario apropiado, en la correcta iluminación, la temperatura.

Incluir, como parte de este estudio los sectores afectados por esta modalidad de trabajo a consecuencia del SARS-Cov2 durante el estado de alarma, y si les son de aplicación las medidas preventivas.

El estudio del teletrabajo, desde la perspectiva analítica, para determinar la existencia de nuevos riesgos y, si los hubiese, la necesidad de determinar un plan de riesgos laborales que se adecuase a las nuevas exigencias que pudiesen derivarse. Desde una perspectiva práctica, es necesario focalizar el estudio en el análisis empresas y actividades que han optado mayoritariamente por el teletrabajo, tanto con anterioridad como a consecuencia de la pandemia, con el fin de ver su evolución, gestión y adaptación (resulta conveniente el estudio de los informes a resultados de los Proyectos Pilotos sobre Teletrabajo en los que participaron algunas de nuestras universidades (USAL, UA, US, UAB...).

SUMMARY

As a consequence of the reality that we live due to Covid-19, society has adapted to the new demands derived from confinement. In the workplace, when possible, resorting to teleworking (established in our homes, in an abrupt and forced way, without any foresight), which has led us to consider the need to adapt the workspace and mentality to new horizons .

Raising the study of telework requires a double effort, both because it is not a fully established reality that allows a broad comparison at the national level, and because the legal framework to date is scarce (European Framework Agreement on telework, the RD Law 3/2012, and the recently approved RD Law 28/2020. The incorporation in some of the Spanish universities of telework, as a subspecies of non-face-to-face work since 2010. Including the study of the NTP 412 good practices in telework, RD 488 / 97, of April 14, and their respective directives at the community level on health and safety (89/391 / CEE), on display screens (90/270 / CEE).

Given that some risk factors associated with telework already have preventive measures, we will rely on the possibility that new factors appearing, which require a greater research effort to find new solutions for their prevention.

The study concerning the psychosocial risks: according their ways to live (conciliation and gender mainstreaming, the right to disconnect from work, work overload, isolation, the possibility of new types of leadership arising that imply organizational modifications, anxiety, insecurity ... among others), concerning the ergonomic risks, the deficiency in the conditioning of the work spaces, the appropriate furniture, the correct lighting, the temperature.

Include, as part of this study, the sectors affected by this work modality as a result of SARS-Cov2 during the state of alarm, and if preventive measures are applicable to them.

The study of telework, from an analytical perspective, to determine the existence of new risks and, if any, the need to determine an occupational risk plan that is adapted to the new demands that may arise. From a practical perspective, it is necessary to focus efforts and study in the the analysis of companies and activities that have mostly opted for teleworking, before or as a result of the pandemic, in order to see its evolution, management and adaptation (The study is convenient of the reports as a result of the Pilot Projects on Telework in which some of our universities:USAL, UA, US, UAB... involved).

RESUM

Com a conseqüència de la realitat que vivim a causa de la Covid-19, la societat, s'ha adaptat a les noves exigències derivades del confinament. En l'àmbit laboral, quan ha estat possible, recorrent al teletreball (instaurat a les nostres llars de forma abrupta i forçada, sense cap previsió), el que ens ha portat a plantejar-nos la necessitat d'adequar l'espai de treball i la mentalitat a nous horitzons.

Plantejar l'estudi del teletreball requereix d'un doble esforç, d'una banda perquè no és una realitat totalment establerta que permeta una àmplia comparativa a nivell nacional, d'altra perquè el marc legal fins a la data actual és escàs (Acord Marc Europeu sobre el teletreball, el RD Llei 3/2012, i el recentment aprovat RD Llei 28/2020). La incorporació en algunes de les universitats espanyoles del teletreball, com a subespècie de la feina no presencial des de 2010. Inclouent l'estudi de la NTP 412 bones pràctiques al teletreball, el RD 488 / 97, del 14 d'abril, i les seves respectives directives a l'àmbit comunitari sobre seguretat i salut (89/391 / CEE), en pantalles de visualització (90/270/CEE).

Atès que alguns dels factors de risc associats amb el teletreball ja compten amb mesures preventives; ens basarem en la possibilitat que apareguin nous factors que requeriran d'un esforç més gran de recerca per tal de trobar noves solucions per a la seva prevenció.

L'estudi relatiu als riscos psicosocials: en relació a la seva vida personal (conciliació i transversalitat de gènere, el dret a la desconnexió laboral, la sobrecàrrega de treball, l'aïllament, la possibilitat que sorgeixquen nous tipus de lideratge que impliquen modificacions organitzacionals, ansietat, inseguretat ... entre d'altres; en relació als riscos ergonòmics: la deficiència en el condicionament dels espais de treball, d'un mobiliari apropiat, en la correcta il·luminació, la temperatura.

Incloure, com a part d'aquest estudi els sectors afectats per aquesta modalitat de treball a conseqüència de la SARS-Cov2 durant l'estat d'alarma, i si els són d'aplicació les mesures preventives.

L'estudi del teletreball, des de la perspectiva analítica, per determinar l'existència de nous riscos i, si n'hi ha, la necessitat de determinar un pla de riscos laborals que s'adeqüe a les noves exigències que puguen derivar-se. Des d'una perspectiva pràctica, cal focalitzar l'estudi en l'anàlisi de les empreses i activitats que han optat majoritàriament pel teletreball, tant amb anterioritat com a conseqüència de la pandèmia, per tal de veure la seua evolució, gestió i adaptació (resulta convenient l'estudi dels informes a resultes dels Projectes Pilots sobre Teletreball en els quals van participar algunes de les nostres universitats (USAL, UA, US, UAB ...).

INDICE

PRÓLOGO	1
1. MOTIVACIÓN	3
1.1. Justificación profesional y académica.	4
2. INTRODUCCIÓN	6
3. OBJETIVOS	9
3.1. Objetivo General	9
3.2. Objetivos Específicos	9
4. METODOLOGÍA	10
5. RESULTADOS	11
5.1. Estudio de la Normativa	11
5.1.1 Normativa Europea	11
5.1.2 Normativa Nacional	13
5.1.3 Normativa de la Comunidad Autónoma Valenciana	18
5.2. Estudio de proyectos piloto en universidades públicas españolas:	19
5.2.1 Universidad de Almería	19
5.2.2 Universidad de Alicante	20
5.2.3 Universitat Politècnica de Catalunya	21
5.2.4 Universidad de Salamanca (USAL)	24
5.3. Análisis DAFO	27
5.4. Resultados de encuestas	32
5.4.1 Perfil del encuestado:	33
5.4.2 Riesgos analizados:	39
5.4.2.1 Riesgos Ergonómicos	39
5.4.2.2 Riesgos Psicosociales	52
5.4.3 Consolidación de los resultados de la encuesta según el riesgo al que afectan	63
5.4.3.1 Riesgos Ambientales	64
5.4.3.2 Riesgos Posturales	66
5.4.3.3 Riesgos Psicosociales	68
6. CONCLUSIONES	73
7. RECOMENDACIONES	79
8. BIBLIOGRAFIA	84
ANEXOS	86

PRÓLOGO

El presente estudio pretende poner de manifiesto si el teletrabajo, como nueva modalidad de trabajo cuya instauración se dibuja ya como una realidad, comporta una serie de riesgos para la salud de naturaleza distinta, o si se trata de los riesgos ya conocidos que se intensifican en ciertos sujetos.

Desde la escasa literatura académica, se afronta, atendiendo a las reseñas de los recientes artículos periodísticos, las críticas de los sindicatos, las objeciones de los trabajadores y a la observación de la realidad que, durante este periodo, en mayor o menor medida, todos hemos sufrido en nuestras casas. El uso del análisis DAFO, nos va permitir analizar la situación y determinar posibles alternativas que mejoren el bienestar del trabajador ante los riesgos laborales. Finalmente, un cuestionario entre un grupo de sujetos teletrabajadores, que permita poner de relieve riesgos a los que el teletrabajador se ha visto sometido mediante la comparativa entre su percepción durante el trabajo presencial y el teletrabajo.

Al igual que en la tradicional modalidad de trabajo presencial, los riesgos no afectarán a todos los trabajadores de igual manera, ni soportarán los mismos riesgos, ni sufrirán en igual medida sus consecuencias, pero es inevitable preguntarse, si el teletrabajo va a comportar un cambio de tendencia en los riesgos y, por ende, en las medidas preventivas necesarias para proteger la salud de los trabajadores.

Se ha hablado del incremento del sedentarismo, cambios en la dieta, tecnoestrés, derecho a la desconexión, ansiedad, insomnio, soledad, aislamiento la pretensión del trabajo es averiguar qué hay de cierto y si requiere de la adopción de nuevas medidas. Estos riesgos, afectan también a la modalidad presencial, inevitablemente las nuevas tecnologías y un cierto cambio en la orientación del *modus operandi* nos está llevando a un incremento de este tipo de riesgos. Po ello, no nos resultan desconocidos.

Por otro lado, el malestar emocional, el incremento de la ansiedad, insomnio, estrés... han tenido como base subyacente la propia pandemia y sus consecuencias en muchos de los casos: la preocupación por la pérdida de trabajo, la inseguridad laboral, el miedo al contagio, la enfermedad, la muerte.

Lo que el trabajo pretende poner de manifiesto es que los riesgos afectan a una diversidad de los sujetos, y que las manifestaciones de los perjuicios en la salud serán distintas a tenor del perfil del teletrabajador. Los sujetos de más edad y menos habilidades informáticas habrán tenido problemas de estrés tecnológico, muchas de ellas sin medios estructurales y con dificultades de adaptación (redes wifi, equipo informático, instalación de estos servicios) mientras que aquellos trabajadores que son más inactivos, habrán sufrido más el sedentarismo, o aquellos que de por sí tienen dificultades para las relaciones socio-laborales habrán padecido el aislamiento...

Sin duda, parte de los perjuicios de la salud del trabajador habrán derivado de las condiciones en que se ha visto a trabajar, improvisando espacios y recursos cuyo fin era la continuidad de los servicios por unos días, que se convirtieron en meses, sobrepasó el año y, finalmente, parece que se consolida como una modalidad más de trabajo.

Me aventuro a decir, que los riesgos ya preexistían, pocos son los riesgos laborales que sorprendan por la novedad de esta modalidad de trabajo, sin embargo, la perspectiva de las medidas que adoptar van a variar en atención del sujeto y de cómo afecten las consecuencias del teletrabajo a cada uno de ellos.

1. MOTIVACIÓN

En estos últimos meses nos hemos enfrentado a cambios significativos en nuestro tradicional modelo laboral.

Cualquier cambio, especialmente los de naturaleza social, requieren de un periodo de adaptación y actualización, de tal manera, que permitan ajustarse al momento social en que aparecen. El conocimiento debe ponerse al servicio de la sociedad y, es aquí, donde se observa la necesidad, tras la irrupción del teletrabajo, de ofrecer soluciones ajustadas a la realidad del momento.

Es imprescindible adaptar las medidas de prevención a los nuevos modelos de trabajo emergente si queremos dar cumplimiento a lo previsto en la ley, mejorando así el bienestar y la salud de los trabajadores.

Para conocer sus orígenes hay que remontarse a crisis del petróleo en EEUU, de los años 70, con el fin de evitar los problemas de movilidad y la consecuente reducción del consumo energético y como forma de optimizar los recursos no renovables en plena crisis del petróleo. El término teletrabajo fue acuñado por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973 (MacRae, Ian. Sawatzky, 2020), (Miguel Corbí, n.d.)

En Europa, el teletrabajo es un concepto que aparece a finales de los años 80 y experimenta un crecimiento durante los años 90 (Cal & Oficina OIT para Italia San Marino, Director, n.d.), está íntimamente relacionado con el desarrollo de las nuevas tecnologías, pero hoy parece instaurarse definitivamente en la vida cotidiana. Esto ha sido así por un lado, por el mencionado desarrollo de la tecnología, en otro lado, por la masificación, es decir, las Tecnologías de Información y Comunicaciones (en adelante TIC's) se han instaurado definitivamente llegando a gran parte de los hogares y finalmente, por la pandemia que nos ha obligado a ello con el fin de dar continuidad a los servicios.

La bibliografía es escasa y reciente, a nivel nacional surge, espacialmente, durante el periodo de la pandemia. La implantación del teletrabajo se esboza como una

realidad ante la que muchos aún se muestran escépticos, sin embargo, es un hecho. Ésto lo demuestra el reciente desarrollo del marco normativo al que no le es ajeno, como modelo laboral, la normativa preventiva. Es imperativo preguntarse, si el marco actual es suficiente para hacer frente a esta nueva realidad socio-laboral.

Es inevitable preguntarse cómo afecta el teletrabajo al bienestar del trabajador y si es necesario revisar los riesgos a que éste puede estar sometido en este nuevo escenario.

1.1. Justificación profesional y académica.

La excepcionalidad del teletrabajo, su improvisada implementación y la temporalidad de la medida, han dejado al descubierto un sinfín de deficiencias a la hora de afrontar esta modalidad de trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención.

Teniendo en cuenta que, incluso a nivel personal, hemos adaptado espacios no diseñados para el teletrabajo, que nos ha sido difícil conciliar la vida personal con la laboral, organizar horarios y en general, adaptarnos a la improvisación, a falta de rigor, de formación de medios en muchos casos. Incluso afrontar, las exigencias personales y emocionales de un confinamiento derivado de la declaración del estado de alarma y el temor al contagio.

Estas carencias se han puesto de manifiesto en el ámbito educativo, adaptando la enseñanza presencial a la enseñanza online, cambiar totalmente una cultura de trabajo, con todo lo que ello conlleva, en cuestión de unas horas.

Sería ingenuo pensar que afrontar esta nueva modalidad de trabajo sin previsión, formación e información no va a tener repercusiones sobre la salud física y mental de los teletrabajadores. Por todo ello, el presente trabajo, tiene como finalidad, encontrar las deficiencias en la materia, y en la medida de lo posible, establecer recomendaciones que permitan paliar o eliminar los riesgos emergentes.

Con el presente estudio, se intenta determinar si adaptando los planes preventivos al teletrabajo se mejora la salud de los trabajadores, de tal manera que se

anticipen ciertos riesgos y adopten las medidas concretas al respecto, tanto a nivel ergonómico (mediante check list previos, formación, revisión *in situ* del espacio destinado al trabajo previa autorización del trabajador, puesta a su disposición de los elementos necesarios para el desarrollo de su trabajo con garantías...) como psicosociales (controles psicológicos cuando el trabajador lo solicite, sólo ciertos sectores para favorecer la conciliación, supervisión...).

Finalmente, el reto de enfrentar un tema de rabiosa actualidad.

2. INTRODUCCIÓN

Antecedentes: uno de los principales hándicaps al que nos hemos enfrentado durante el año 2020 ha sido, sin duda, la pandemia declarada por la OMS el 11 de marzo del 2020. Dicha declaración, supuso la confirmación oficial de emergencia para la salud pública a nivel internacional y, para los países, la obligación de tomar las medidas necesarias para frenar su expansión.

En España, los primeros casos se detectaron a finales de enero de ese mismo año, el 31 de enero y, en pocas semanas, el 10 de marzo, el gobierno inició un plan de medidas dirigidas a garantizar la salud pública frente el coronavirus, SARS Cov-2, conocido como COVID 19, en adelante COVID. A estas primeras medidas siguieron otras, para reforzar al sistema sanitario, medidas de apoyo a las familias, al sector empresarial (en un intento de garantizar su liquidez y estabilidad, preservar el empleo y apoyar a los trabajadores) medidas para la mejora de la eficiencia de las administraciones públicas, entre otras.

Este virus, desconocido hasta la fecha, cuyo origen parece encontrarse en China (Wuhan, 2019), presenta síntomas muy diversos, a tenor del sujeto, del grado de exposición al que se hubiese visto sometido, su edad, su sistema inmunitario. Lo cierto es que se desconocen, aún hoy, con certeza: las causas, los síntomas, sus consecuencias (desde la ausencia de efectos a la muerte, dependiendo del sujeto) o su propagación..., aunque se especula mucho sobre ello. En un principio, solo parecía claro que su principal forma de propagación eran las gotículas respiratorias expelidas por la tos, por el habla, estornudo...

Ante esta perspectiva, el gobierno, aconsejado por los expertos de la comisión sanitaria y, de acuerdo, a las recomendaciones de la OMS, estableció, en el ámbito del trabajo, una “guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus” (Ministerio de trabajo y Economía Social, 2020). En dicho documento, el gobierno, recuerda el deber de protección de la empresa sobre los trabajadores a su servicio, debiendo adoptar aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o

individual necesarias para garantizar la salud de los trabajadores, control de distancias, medidas higiénicas, aislamiento, cuarentena (sobretudo si han sido prescritas por la autoridad sanitaria) éstas deben ser confirmadas por el servicio prevención acorde con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución del personal y características concretas de la actividad que la empresa realice. Por otro lado, establece como medida organizativa, siempre que sea viable, el “teletrabajo”. Si bien no es la primera vez que se habla de esta modalidad de trabajo, sin duda, la pandemia ha supuesto un antes y un después, la generalización del teletrabajo, y ha exigido, por parte de las autoridades una regulación más exhausta e inclusiva de esta modalidad laboral.

En España, el teletrabajo se remonta a muchos años atrás (Miguel Corbí, n.d.) pero no es hasta los años 90, tal y como ya hemos mencionado anteriormente, que se expande considerablemente, aunque la digitalización de estos últimos años, ha permitido a muchas empresas consolidar esta modalidad de trabajo. Aún así, el porcentaje de la mayoría de los países de la UE es muy superior al nuestro, tal y como afirma el INE, si bien se observa una tendencia al alza de las personas que trabajan desde casa. normalmente (o más de la mitad de los días) que ha pasado del 4,3% al 4,8%. En relación al trabajador por cuenta propia, es significativo que, antes de la pandemia apenas supera el 15% frente a los altos porcentajes de algunos de los países vecinos. (El & Espa, 2020)

De acuerdo con las estadísticas publicadas por el INE, para “otros servicios” (excluyendo Industria, Construcción, Comercio, Transporte y Hostelería), en general, esta cuota ha crecido notablemente, hasta alcanzar un 63,4% de los establecimientos frente al 23,3% existentes con anterioridad a la pandemia, dando como resultado un 40% de incremento, mientras que un 62,6% de la plantilla, apenas reporta un 20% de incremento con anterioridad a la pandemia (INE, 2020). Quizás el menor aumento que se observa en la plantilla en relación a los establecimientos se deba a la coyuntura económica creada por la crisis generada a raíz del COVID, aunque ha llevado a disminuir la plantilla de trabajadores, en la mayoría de los servicios, ha obligado a otros al

teletrabajo, con lo que el incremento del teletrabajo, a fecha de hoy, responde a una necesidad puntual cuya causa inmediata se haya en la pandemia.

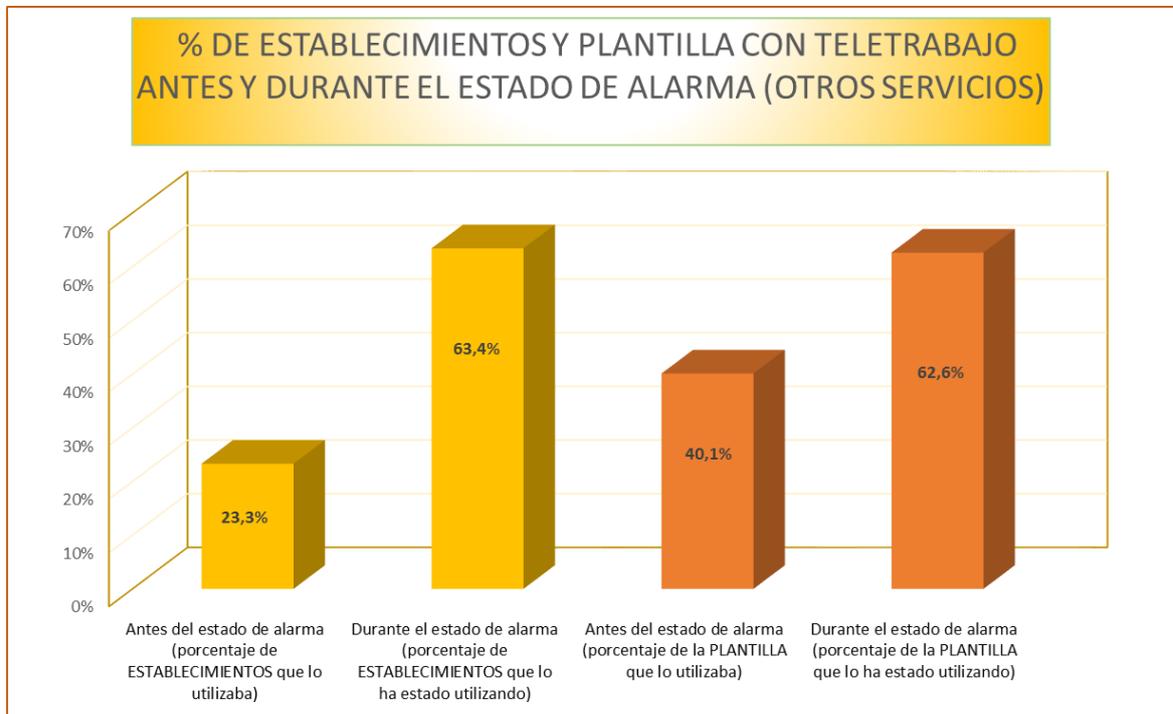


Figura 1 Comparativa del porcentaje de establecimientos y plantillas con teletrabajo antes y durante el estado de alarma

La instauración del teletrabajo se ha realizado de forma precipitada en la mayoría de servicios, especialmente en las administraciones públicas, que han tenido a acelerar, lo que desde el punto de vista legislativo suponía ya un imperativo: la instauración definitiva de la administración electrónica, Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las Universidades públicas en Valencia se han enfrentado, por vez primera, a este reto para continuar prestando sus servicios al estudiante. Implantarlo, supone un esfuerzo titánico, tanto para la institución como, y especialmente, para la plantilla.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

El objetivo principal del trabajo es determinar si, desde el punto de vista de la salud del trabajador en materia preventiva, afloran nuevos riesgos tanto ergonómicos y psicosociales, especialmente con la implantación del teletrabajo a consecuencia de la pandemia (COVID 19)

Es importante afrontar su estudio, especialmente, porque esta modalidad que se preveía como algo muy temporal, lleva con nosotros más de un año.

3.2. Objetivos Específicos

1.-. Analizar los precedentes y determinar si es posible desarrollar un método estandarizado de evaluación de riesgos que sea suficiente para paliar los perjuicios en la salud del trabajador en esta modalidad de trabajo.

2.- Estudiar si el teletrabajo supone un nuevo reto en materia preventiva y si es posible mejorar los servicios preventivos en la modalidad del teletrabajo.

3.- Determinar si las universidades han realizado acciones preventivas para paliar los riesgos o mejorar la salud de los trabajadores, durante la modalidad del teletrabajo, en la pandemia.

4.- Determinar la repercusión de los riesgos laborales derivados del teletrabajo por razón de la edad, categoría profesional (PAS o PDI), situación personal y familiar siempre teniendo como base la percepción del trabajador en relación con la modalidad presencial, tanto desde el punto de vista de los riesgos ergonómicos como psicosociales.

4. METODOLOGÍA

En este trabajo nos vamos a centrar en varias metodologías que nos permitan una comparativa de los resultados, puesto que será difícil encontrar material específico suficiente de carácter estrictamente académico que haga referencia a este periodo pandémico bajo el cual hemos estado expuestos. Sin duda la mayoría artículos de prensa de profesionales, críticas sindicales, quejas de los empresarios...

En primer lugar, analizar desde la metodología del trabajo la investigación principalmente sobre artículos y recientes publicaciones para tratar de poner de manifiesto si los riesgos para la salud del trabajador han sido objeto de preocupación durante la pandemia o son más susceptibles de padecerse.

En segundo lugar, un análisis sobre los distintos planes pilotos de las universidades, implementados desde el 2010 (Universidad de Alicante, Universidad de Salamanca, Universidad de Almería, Universidad Politécnica de Catalunya) y de las experiencias que se vienen desarrollando en otras universidades (Universidad Autónoma de Barcelona). Con ello, podemos obtener la estandarización de los parámetros mínimos necesarios para su correcta implementación, teniendo en cuenta todas las perspectivas y si ha logrado instaurarse con carácter permanente. Es el precedente inmediato, nos ofrece el punto de partida sobre el cual trabajar, puede servir para mejorar la implementación del teletrabajo.

En tercer lugar, usaremos el método de análisis DAFO como herramienta que nos permita determinar las acciones realizadas y las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades que se han puesto de manifiesto con la implantación del teletrabajo, de forma que nos permita un diagnóstico sobre las necesidades y definir las estrategias a implantar de cara a los objetivos planteados.

En cuarto lugar, un método descriptivo cualitativo basado en el diseño de un cuestionario, para determinar la incidencia de los riesgos psicosociales, y ergonómicos, basándonos en la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con Pantallas de visualización (que desarrolla al RD 488/1997,

de 14 abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.) y las NTP 1150, 1122, 1123 (INSHT, 2006; INSST. Bayona, 2020; Santamaría, 2018a, 2018b) que establecen una serie de recomendaciones sobre distintos aspectos relacionados con los riesgos derivados del teletrabajo. Los diferentes Items se corresponden con los factores de riesgo que se han puesto de relevancia durante la pandemia, y que serán puestos de relieve en el método inicialmente expuesto. El cuestionario identifica a los participantes PAS/PDI y las universidades de procedencia UPV/UV, y se diseña un cuestionario con preguntas cerradas a elección predeterminada. Se elabora mediante la creación online de un formulario a través de la herramienta de Google Forms, con el fin de facilitar el acceso a los usuarios. Las respuestas permitirán un análisis comparativo entre el modelo presencial y el teletrabajo en relación a la percepción de los participantes sobre determinados ítems Posteriormente se analizarán los resultados teniendo en cuenta el perfil de los encuestados en relación a los riesgos objeto de estudio, que fueron tomados en cuenta a tenor de su relevancia.

5. RESULTADOS

5.1. Estudio de la Normativa

Resulta esencial, para comprender el desarrollo del teletrabajo y su transcendencia estudiar su contexto. La norma nace para regular las relaciones jurídicas, conforme éstas evolucionan el marco jurídico trata de adaptarse con el fin de dar respuesta a las nuevas exigencias, la norma siempre debe estar al servicio de la sociedad. Esto se ha puesto de relieve con la regulación del teletrabajo, relegada, en un principio, a unas vagas normas y referencias, hasta que, la necesidad de dar respuesta normativa ante la excepcional situación sanitaria que hemos vivido, ha obligado al gobierno a establecer un marco jurídico detallado de esta nueva modalidad de trabajo.

5.1.1 Normativa Europea

Sin duda el origen del teletrabajo está íntimamente unido al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación.

En Europa, el primer marco normativo surge en 2002 con el “Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo” de 16 de julio. En sus consideraciones generales se pone de relieve la participación de interlocutores sociales a la hora de negociar los acuerdos para la modernización de la organización del trabajo, la necesidad de que dé cobertura a diferentes formas de trabajo regular, sin que por ello se reduzca el nivel general de protección de los trabajadores. Dicho acuerdo parte de la definición del teletrabajo como: *“una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*. Este acuerdo hace propia la normativa derivada de las directivas: 91/533/CEE y 89/391 tal y como establece en su introducción. Destacando la nota de voluntariedad tanto para el trabajador como para el empresario, de acuerdo con las directrices de la Directiva 91/533/CEE. Asimismo, se establece que los trabajadores, y por ende, todo lo referente a trabajadores en estas directivas es aplicable al teletrabajador, de conformidad con el mencionado acuerdo marco. En base a ello permite que se beneficien de los mismos derechos que vienen garantizados a los trabajadores presenciales, tanto por la legislación general como por sus respectivos Convenios Colectivos, sin perjuicio de los acuerdos específicos que fueren necesarios. Pero sin duda, la parte más interesante, por lo que respecta al trabajo que nos ocupa, es la que hace referencia a la normativa sobre la salud y la seguridad. Dentro de este contexto hay que destacar:

- ✓ El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

- ✓ El empresario debe informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación

de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

En relación a la de salud de los teletrabajadores y sus respectivas medidas preventivas, el Acuerdo nos deriva expresamente a la Directiva 89/391, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. La legislación nacional y la derivada de los Convenios Colectivos que, en su caso, le sean aplicables.

La mencionada directiva ya establecía las disposiciones mínimas para mejorar el nivel de protección de la seguridad y salud de los teletrabajadores y ahora, gracias al acuerdo marco europeo, lo extiende a esta nueva modalidad de trabajo y, por tanto, a los teletrabajadores sin que, en ningún caso, la aplicación de esta normativa pueda subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

Además, la directiva marca unos principios generales aplicables tanto al sector público como al sector privado y sólo excepciona aquellas actividades específicas de la función pública que por su carácter y contenido así lo exijan (fuerzas armadas, servicios de protección civil...).

5.1.2 Normativa Nacional

Formar parte de la UE implica la cesión, por parte de los Estados miembros, de cierto grado de soberanía en favor de un ente supranacional, que pasará a ejercerla, en particular, desde la perspectiva legislativa, implica la supremacía de las normas comunitarias frente al derecho interno, atendiendo al rango de las mismas.

Es por ello, que los principios de la Directiva 89/391, de 12 de junio han pasado a la legislación nacional, en España, a través de la Ley de prevención de Riesgos Laborales 31/95, de 8 de noviembre, en adelante, LPRL 31/95. Por tanto, debe entenderse que el

contenido de esta Directiva, y por ende, de la LPRL 31/95, es íntegramente aplicable en el ámbito del teletrabajo, a los teletrabajadores. De acuerdo con el artículo 16, adoptará directivas específicas relativas a los ámbitos que se mencionan en el Anexo (lugar de trabajo). En virtud de este precepto, se establece la obligación de observar un sistema de vigilancia proporcional, y respetuoso con el trabajador, al objetivo de protección y prevención que se pretende, especialmente relativas a los equipos que incluyen las pantallas de visualización, todo ello acorde a la Directiva 90/270/CEE.

La Directiva 90/270/CEE establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en relación a las disposiciones sobre pantallas de visualización; la mencionada directiva obliga a los estados miembros en cuanto a su contenido, pasando a formar parte de la legislación nacional mediante el RD 488/97 de 14 de abril.

La normativa es importante a la hora de determinar las responsabilidades en materia preventiva, pero será necesario estudiar si el teletrabajo, puede llegar a generar nuevas patologías en la salud de los trabajadores, que no hayan sido tenidas en cuenta hasta la fecha.

Lo cierto es que, a nivel nacional, el teletrabajo no ha sido una forma organizativa con demasiada repercusión, de ahí su escasa incidencia normativa. La primera vez que nuestra legislación se define, difusamente, el término teletrabajo, sin embargo, no lo regula, fue en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, lo dibuja sucintamente. Es duramente criticado en la Exposición de Motivos del Anteproyecto de la Ley de Trabajo a Distancia, al establecer *“... se advierte en el texto del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores es un trabajo marginal, amenazado por la economía sumergida y el trabajo y salario no declarados, en muchas ocasiones degradado y raramente escogido como opción prioritaria por la persona trabajadora”*

Sin tener carácter obligatorio la **NTP 412** estableció una serie de recomendaciones para la implantación del teletrabajo, que fue utilizado en los proyectos pilotos que van a ser objeto de estudio. (**NTP 412: Teletrabajo: Criterios Para**

Su Implantación, n.d.). Con carácter general, establece 6 fases para lograr una eficaz implantación:

a) Estudio de la viabilidad

Se formará un equipo de trabajo que elaborará un listado de problemas potenciales, para los cuales el teletrabajo puede ser una solución.

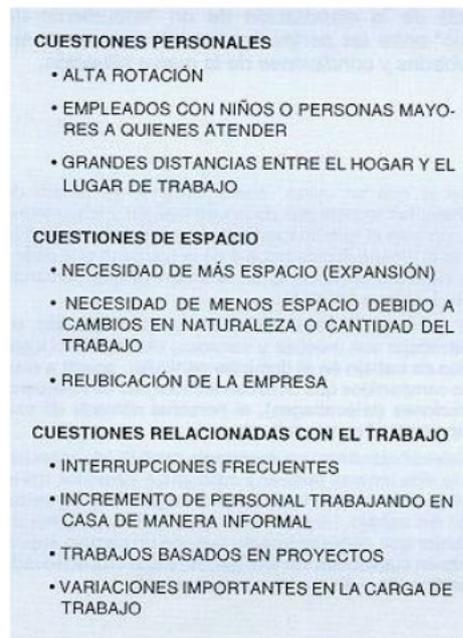


Ilustración 1 Aspectos para los que el teletrabajo puede constituir una solución (NTP 412: Teletrabajo: Criterios Para Su Implantación, n.d.)

b) Desarrollo de nuevos criterios de selección y procedimiento

Para esta fase deben quedar claros los siguientes aspectos:

- Términos y condiciones
- Criterios de selección
- Formación
- Equipamiento, costes, mantenimiento, pólizas de seguros
- Aspectos legales respecto a seguridad e higiene

c) Reclutamiento de trabajadores

Sabiendo que la voluntariedad es la opción más deseable, tenemos que entender que no todos los trabajos ni trabajadores reúnen las condiciones para desarrollar la modalidad de teletrabajo, para lo cual se deberá investigar en:

- Características personales
- Hogar donde se va a realizar el teletrabajo
- Tipo de trabajo apropiado
- Análisis de tareas

d) Puesta en marcha del proyecto

Una vez realizado el baremo de selección de los participantes se hace necesario la formación entrenamiento y concienciación

e) Evaluación del programa piloto

No debe dejarse solo para la finalización del plan piloto como por ejemplo los resultados del trabajo comparado con lo realizado en oficina

f) Implantación formal

Usar todos los datos obtenidos para que sirva para un buen funcionamiento del mismo.

Recientemente, a raíz de la pandemia que ha afectado al país, se ha regulado mediante el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, con el fin de darle mayor seguridad jurídica y autonomía al teletrabajador y modernizar la organización del trabajo, este RD Ley se entiende derogado y tácitamente sustituido por la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio. De esta nueva ley, cabe destacar como única diferencia entre ambos textos legislativos la referencia expresa a la accesibilidad “*y de accesibilidad del entorno laboral efectivo*”. La ley remite a la LPRL 31/95, y su normativa de desarrollo, en materia de seguridad laboral y prevención de riesgos laborales, así se determina en el Capítulo III, bajo el epígrafe “Derechos de las personas trabajadoras a distancia”, Sección 4ª “Derecho a la prevención de riesgos laborales” artículo 15. Es en su artículo 16 donde se refiere a la “Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva”, atendiendo a los factores psicológicos, ergonómicos y organizativos, especialmente, menciona aquellos relacionados con la distribución de la jornada de trabajo, tiempos de

disponibilidad y garantías de los descansos y desconexiones durante la jornada. Con todas las garantías a la intimidad, de tal manera que alcance dicha evaluación se limite al espacio de trabajo, y la visita al mismo sea autorizada por el trabajador si fuera en su domicilio como en el de una tercera persona física. De lo contrario, se determinará en base a la información dada por el trabajador.

Por otro lado, hay que reseñar la última Nota Técnica de Prevención 1.150 (INSST. Bayona, 2020), publicada el pasado 16/01/2021, sobre riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización, dirigida a establecer unas pautas que permitan minimizar los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la pérdida del control del entorno de trabajo (condiciones ambientales, fatiga mental derivada de la falta de desconexión...). Su antecedente se encuentra en la generalización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el wifi, los nuevos dispositivos que han permitido nuevas modalidades como el teletrabajo, trabajos móviles (basados en el uso de TIC) y trabajos nómadas (NTP 1122) y sus consiguientes riesgos psicosociales (NTP 1123).

Este marco jurídico, si bien es cierto que ofrece mayor seguridad a los teletrabajadores, puede no ser suficiente, ya que no sabemos la incidencia de los riesgos a los que el teletrabajador se pueda enfrentar. Si aparecerán nuevos riesgos que requieran de un desarrollo legislativo (como la desconexión digital, mayor exposición a las amenazas digitales...) ni si las medidas preventivas son suficientes, o si será necesario adoptar nuevas medidas.

La Instrucción de la Dirección General de Administración Autónoma de 3 de diciembre de 2010, aprobó el programa piloto en materia de trabajo desde el domicilio en el ámbito de la Administración de la Generalitat, que fue prorrogado en el tiempo. Esta experiencia puso de relieve las ventajas del teletrabajo en la organización de la administración pública así como para sus trabajadores. La GVA reguló mediante Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal a su servicio, unos mínimos comunes que pudiesen ir individualizando a tenor de las especificidades del puesto de trabajo.

5.1.3 Normativa de la Comunidad Autónoma Valenciana

Recientemente la GVA ha aprobado el Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat que en su artículo 9 referente a la seguridad y salud en el trabajo. Resulta interesante destacar que a su tenor:

- ✓ Quienes presten servicios en la modalidad de teletrabajo tienen iguales derechos en materia preventiva.
- ✓ Con carácter previo a la prestación del servicio el servicio de prevención verificará las condiciones en que se preste el trabajo (mediante una declaración responsable a través de un cuestionario u otra medida complementaria o alternativa.
- ✓ Tras comprobar los datos si el servicio de prevención dedujese la existencia de riesgo adoptará las medidas preventivas necesarias.
- ✓ Podrá realizar, en cualquier momento la inspección del lugar del teletrabajo, con el fin de comprobar las condiciones del puesto:
- ✓ Con autorización del participante y garantizando la mínima intromisión en su esfera privada
- ✓ Si no lo autoriza quedará sin efecto su participación en el programa de teletrabajo.
- ✓ El servicio de prevención podrá realizar el seguimiento de las condiciones de trabajo (desarrollado en los artículos 23 a 25)
- ✓ En relación a las contingencias profesionales será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo considerado como lugar de trabajo el de la dirección del puesto de trabajo indicado en el anexo IV, relativo al cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales.(DOGV, Decret 49/21, 1 d'abril, del Consell, n.d.)

5.2. Estudio de proyectos piloto en universidades públicas españolas:

En este epígrafe se pretende, a través de su análisis, estudiar cómo se ha implantado el teletrabajo en algunas de las universidades públicas españolas que han apostado por esta modalidad de trabajo, incluso antes de la pandemia.

Se ponen en marcha distintos proyectos pilotos con el fin de mejorar la situación de sus trabajadores, especialmente en el ámbito de la conciliación, nuestro objetivo es observar cómo los distintos servicios de prevención han abordado la implementación del teletrabajo.

5.2.1 Universidad de Almería

Respecto a las experiencias que se han venido realizando en las diferentes universidades del estado español, vamos a referirnos a los planes piloto desarrollados por la Universidad de Almería, los cuales se han venido desarrollando desde el 2011 hasta el 2014 cuyos resultados han gozado de satisfactorios resultados tanto para los empleados que participaron en dichas experiencias como para la administración universitaria, en general (*Teletrabajo2014_teletrabajo Almeria.Pdf*, n.d.), (Pecino, 2012).

El proyecto del año 2014 tuvo una duración de 11 meses, la participación del proyecto se realizó a título personal y bajo el principio de voluntariedad, marcando unos límites entre un 60 a 80 % de la jornada laboral.

Para participar en el proyecto se requirió tener conocimientos mínimos para iniciar y mantener comunicaciones telemáticas, así como la necesidad de acreditar que tenían los requisitos técnicos para el desempeño del teletrabajo como poseer una PC con las siguientes especificaciones: Pentium IV, 512 MB RAM, 80 GB disco duro y Webcam. El proyecto excluye al personal que realizaba de forma habitual funciones de atención al personal o que operaba sobre la infraestructura TIC.

El baremo de selección de este proyecto piloto también hizo especial énfasis en la situación familiar marcando con la máxima puntuación a las personas que tenían hijos menores de tres años, o con discapacidad, o cuidado de familiares dependientes.

Una vez seleccionados los candidatos el teletrabajador recibió formación e información por el servicio de prevención de riesgos laborales sobre los riesgos del puesto de trabajo y función de las medidas y actividades de protección y prevención a adoptar.

En el curso impartido por el Servicio de Prevención se formó al teletrabajador para que este pudiera autocomprobar uno a uno los ítems que componían cada aspecto preventivo de que el domicilio cumplía con los requisitos de protección de la salud y de la seguridad profesional, y así el teletrabajador adoptase las medidas preventivas adecuadas para su puesto de trabajo, otra opción consistía en solicitar la visita de inspección de un técnico especialista en prevención de riesgos laborales.

La universidad realizó periódicamente estudios y controles de salud, en los términos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, para determinar la incidencia de esta modalidad en las condiciones de salud laboral, informándose a los representantes de los trabajadores de su evolución.

Finalmente, tras terminar el Proyecto Piloto los participantes se reincorporaron a su trabajo presencial. Aunque la puesta del segundo plan piloto se calificó como exitoso, en el ámbito del rendimiento laboral, esta modalidad de trabajo no se instauró como una opción sólida, a mi parecer, porque no ha habido una intención por parte de las autoridades académicas de implantar el teletrabajo en ningún momento.

5.2.2 Universidad de Alicante

Para la universidad de Alicante el plan piloto se basó en el Decreto 82/2016, de 8 de julio del Consell, dicho Plan Piloto tendría una duración de 1 año, los postulantes podrían trabajar un máximo de 3 días por semana y serían escogidos únicamente del Personal administrativo y servicios (PAS) (Gerencia, 2016b). Ésta universidad regula el teletrabajo en la disposición general dictada por el Consejo de Gobierno, en acuerdo aprobado el 29 de junio de 2017 (Gerencia, 2016b).

La comisión del teletrabajo sería la encargada del seguimiento de las diferentes acciones que resultasen del teletrabajo, realizaría la resolución de las solicitudes de participación y evaluaría los resultados finales.

Para los baremos de selección, tal y como ya hemos visto en el análisis de la Universidad de Almería, no serían aceptadas las candidaturas que cumplan funciones de registro, atención e información al público, ni sería aplicable a puestos con funciones de dirección, coordinación y supervención, a puestos de libre designación, de naturaleza eventual o puestos que requieran la prestación de servicios presenciales.

Las personas interesadas deberían estar en servicio activo, haber desempeñado el puesto al menos por un año, poseer un espacio de trabajo que cumpla con los requisitos de seguridad y salud laboral mediante la verificación del servicio de Prevención en función de un cuestionario, acreditar conocimiento en informática, superar un curso de formación específica para prestar servicios en modalidad de teletrabajo, contar un sistema de conexión fiable y poner los medios necesarios para garantizar la confidencialidad de los datos. (Gerencia, 2016a)

En la página web de la misma universidad, se encuentra un documento emitido del 25 de septiembre de 2020, donde se dice que, si bien se había regulado a diferentes niveles de la administración mediante dicho Plan Piloto el 2016, regulado por el citado acuerdo en junio de 2017, por motivos de la COVID-19 gran parte de su personal tuvo que desempeñar funciones de teletrabajo, de esta manera pudiendo cumplir con las responsabilidades que les eran asignadas (*Circular 6 Del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y de Gerencia Sobre Organización Del Trabajo. UA, n.d.*)

5.2.3 Universitat Politècnica de Catalunya

Aprueba el Plan piloto de teletrabajo para el personal de administración y servicios, por acuerdo del Consejo de Gobierno en fecha de 20 de noviembre de 2008.

(*Informe de Resultats i Conclusions de l'acord Marc de Teletreball per Al PAS de La UPC, n.d.*)

El proyecto engloba la participación de diversas escalas y categorías, un total de 21 personas (desde directivos a personal administrativo) y cuenta con el soporte técnico y asesoramiento del personal tecnológico encargado de hacer viable la opción del teletrabajo mediante la provisión de todas aquellas tecnología (TIC's) necesarias para el

desarrollo de sus respectivas funciones: accesibilidad a los programas necesarios para la ejecución del trabajo y en general, poner al servicio del teletrabajador todas las herramientas que permitan el correcto desarrollo de sus funciones. Además, todo ello, implica la necesidad de crear fuentes permanentes y fluidas de comunicación entre los miembros del equipo, especialmente entre los directivos y sus subordinados, habida cuenta de la estructura piramidal de la administración pública.

Desde el punto de vista que nos ocupa: la prevención fue necesario un periodo de formación:

Solucionada la parte del entorno del trabajo y toda la vertiente ergonómica, espacio, pantallas de visualización de datos, iluminación, bien porque ya disponían de los medios necesarios, bien porque los haya proveído la misma institución (portátiles, teclados, pantallas etc.)

La UPC, a pesar del tenor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aborda esta materia como una obligación de ambas partes, frente al tenor literal de la LPRL que establece la responsabilidad como garante de la salud y los riesgos laborales al empresario, en el ámbito del proyecto, entiende que no tiene potestad de actuar en la esfera del trabajador y establece la “**corresponsabilidad**” en materia de prevención: formación, información y compromiso por parte del trabajador de cumplimiento de las indicaciones del Servicio de Prevención.

En un primer lugar, el Servicio de Prevención confirma, a través de un formulario de evaluación cumplimentado por el teletrabajador, al inicio de la actividad, que éste dispone de las herramientas necesarias y correctas para el desarrollo de la actividad. El teletrabajador se compromete a subsanar las deficiencias con la ayuda del servicio de prevención.

A nivel de Prevención de Riesgos laborales el informe concluye sobre la mejora de algunos aspectos laborales con el teletrabajo, es difícil evaluar el rendimiento del trabajo, en general, lo es también en esta modalidad de trabajo.

Sin embargo, lejos de encontrar riesgos a nivel psicosocial se congratula al comprobar que la flexibilidad en la distribución horaria del tiempo de trabajo ha permitido gozar de mayor tiempo para la conciliación familiar. Frente a los primeros

temores sobre la posibilidad de que los teletrabajadores pudieran sufrir el aislamiento, la soledad, la ansiedad, éstos no se han producido, ni tampoco desencuentros se han producido entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores, si bien es cierto, que se trataba de teletrabajo parcial, el proyecto piloto solo afectaba a los trabajadores entre 3/1 días de la semana laboral. Quizás hubiera sido necesario considerar una vertiente más estricta, para observar tales efectos.

Por ello, la UPC recomienda instaurar, paulatinamente, esta modalidad de trabajo.

5.2.4 Universidad de Salamanca (USAL)

Entre las pretensiones del equipo rectoral electo a finales del 2017, se ponía de relieve la necesidad de mejorar la situación laboral de los trabajadores de la institución académica. A finales de septiembre de 2018 se ha firmaba el acuerdo marco para la promoción y mejora de las condiciones con el Sindicato de Trabajadores de Enseñanza de Castilla y León (STECYL), la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSI-F), Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

En concreto, preveía desarrollar un programa de jornada de trabajo no presencial (teletrabajo) para todo el Personal de Administración y Servicios, dicho acuerdo contemplaba además mejoras en las condiciones de teletrabajo, conciliación de vida laboral y familiar.

El teletrabajo, en la USAL, se reguló por primera vez mediante Resolución de 17 de julio de 2018 establecía el procedimiento de acceso al teletrabajo, aplicando con carácter supletorio Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL 13/06/2018). (*Jornada de Trabajo No Presencial Mediante TELETRABAJO En La Universidad de Salamanca, 2018*)

El sistema de implementación del teletrabajo en la USAL delega sobre el trabajador el reconocimiento del cumplimiento de la normativa en materia de prevención, todo ello, mediante una “**lista de autocomprobación** (*LISTA DE AUTOCOMPROBACIÓN PARA PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA QUE PARTICIPE EN EL PROGRAMA “JORNADA DE TRABAJO NO PRESENCIAL, TELETRABAJO PARA EL PAS DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA,” 2018*), cuyo objetivo es que el propio teletrabajador pueda verificar que su puesto de trabajo cumple con los requisitos mínimos de seguridad y salud. La lista consta de 26 ítems divididos en tres secciones: equipos de trabajo, entorno de trabajo (ergonomía) y organización y gestión (psicosociología), obligando al trabajador a subsanar las deficiencias con la ayuda del sistema del servicio de prevención si lo requiere.

Estos son los consejos publicados en relación con el teletrabajo por la USAL, en relación con la optimización del tiempo de trabajo. Resulta sorprendente, la falta de visibilidad al acceso de las medidas preventivas concretas en materia de ergonomía y psicología. Consejos: (*Teletrabajo - Guías y Ayudas - Lazarillo USAL, n.d.*)

				
Tener un lugar para trabajar	Tener tiempo de trabajo	Recuerda comer y mantenerte hidratad@	Recuerda tomar descansos	Mantente en contacto
Habilita un espacio para trabajar. Es crucial para tu estado mental, tanto en términos de estar en "modo on al trabajo" como de poder apagarse al final del día.	Estable límites claros para tu jornada laboral. Con la falta de desplazamientos diarios, tu trabajo y tu tiempo en el hogar pueden combinarse fácilmente.	Suena obvio, pero con la falta de rutina puede ser demasiado fácil perder el almuerzo: recuerde planificar, almorzar y mantenerse bien hidratado.	Algunas personas pueden preocuparse de que no se las vea productivas desde casa y, por lo tanto, no desconecten con tanta frecuencia. Sin embargo, tomar breves descansos puede ser más productivo a largo plazo.	Mantente en contacto con tu responsable y los miembros del equipo. Las llamadas de voz y video son perfectas para ayudar a mantener la conexión humana.

Si bien todas ellas han aplicado un check list sobre las condiciones ergonómicas que se deben cumplir, sólo la Universidad Politécnica de Cataluña ha publicado los resultados del proyecto piloto, aunque sin referencia expresa a ninguna repercusión a nivel psicosocial. Tal y como se ha puesto de relevancia en la parte normativa, su implantación se ha realizado siguiendo las recomendaciones de la **NTP 412**, por lo que se ha realizado un estudio previo de viabilidad y se ha ofrecido formación y ayuda a los teletrabajadores.

La Universidad Autónoma de Barcelona, ha implantado la modalidad del teletrabajo, no como proyecto piloto, sino como una acción más, de carácter voluntario para su personal de administración, especialmente para facilitar la conciliación laboral/personal.

También la Universidad Carlos III Madrid disponía de esta modalidad de trabajo, así como de un modelo de auto-verificación de la adecuación de las condiciones de nuestro puesto de trabajo en casa, que se adaptó durante la época del confinamiento y

que es recepcionado por el servicio de prevención. Además el trabajador dispone de píldoras informativas, en formato visual, que le pueden ayudar a la hora de completar este test de auto verificación. (Universidad Carlos III, Madrid, n.d.)

5.3. Análisis DAFO

Los sindicatos en repetidas ocasiones han manifestado su apoyo al teletrabajo, tanto para el Personal Docente e Investigador como para el personal de Administración y Servicios. Impulsando la iniciativa con la propuesta de un plan piloto, capaz de generar datos objetivos que permitan evaluar si la implantación del teletrabajo podría considerarse como una alternativa capaz de resolver ciertas exigencias del trabajador, especialmente en los supuestos de la conciliación, por razones familiares, de discapacidad o incapacidad (UGT Revista Especial Elecciones, 2014). En el 2015, otro sindicato también apostaba por el teletrabajo, siempre desde la perspectiva de la conciliación, como una modalidad de trabajo que permitiese mejorar la situación de los trabajadores (CCOO II Congreso: Trabajo Economía y Sociedad, 2015)

Ciertamente, el teletrabajo lleva aparejado un cambio organizacional, y la necesidad de aunar esfuerzos, de tal manera que, puedan superarse las barreras que impiden la correcta implantación del teletrabajo (los obstáculos en el control por parte de los superiores, los problemas de salud, de productividad, de adecuación de los espacios de trabajo...)

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, debe instaurarse un verdadero “bienestar en el trabajo”, que incluya los aspectos sociales, psicofísico y morales, en ese sentido se expresa la Comisión Europea en el marco estratégico en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014-2020. Es decir, para una prevención eficaz, los riesgos psicosociales deben ser tenidos en cuenta, de la misma manera que la prevención de riesgos ergonómicos y de higiene.

Está claro que el teletrabajo se implementó de forma precipitada en el estadio inicial de la pandemia, como una necesidad, tras la declaración del estado de alarma por parte del estado el pasado 14 de marzo de 2020. Sin embargo, a fecha de hoy, la mayor parte de la plantilla continúa teletrabajando y, lejos de observar una preocupación por parte de las autoridades académicas, y de sus servicios de prevención, sus trabajadores continúan prestando los servicios a salto de mata, lo cual repercute, sin duda alguna, en la calidad de los servicios que prestan a sus estudiantes.

Los estudiantes, hemos podido constatar que, tanto el PDI como el PAS están prestando sus servicios con los medios de los que disponen, en algunos casos, se ha observado una deficiente conexión a internet, falta de formación en las nuevas tecnologías, falta de espacios adecuados, de iluminación adecuada lo que se ha traducido en una mayor irritabilidad, ansiedad y estrés por parte de alguno los trabajadores de la institución.

Con el fin de no perder de vista el objetivo principal de este trabajo, determinar la existencia de nuevos riesgos para la salud y seguridad del trabajador, en el ámbito de la comunidad universitaria, y si, consecuentemente, éstos requieren o han requerido de la adopción de nuevas medidas preventivas. En definitiva, si el teletrabajo, puede implicar la aparición de nuevos riesgos para la salud y seguridad del teletrabajador y si los respectivos Servicios de Prevención han velado por su Seguridad y Salud.

Para llevar a cabo nuestro cometido vamos a emplear el **análisis DAFO**, como herramienta que nos permita, por un lado, la evaluación de esta nueva modalidad de trabajo. En especial, dentro del ámbito de la prevención, el análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades que se han puesto de manifiesto con su implantación, por otro lado, realizar un diagnóstico que posibilite mejorar la toma de decisiones y, por ende, la mejor estrategia a seguir en materia preventiva.

Ambas instituciones cuentan con un Plan Preventivo preexistente de acuerdo a las prescripciones legales, sin embargo, durante los primeros días de teletrabajo el único objetivo era, minimizar las repercusiones de las medidas estatales adoptadas en relación con el cierre de cualquier actividad.

Establecer aquellos parámetros que permitan mejorar el Plan de Prevención existente, ya que, tal y como se ha podido observar, la implantación precipitada e improvisada del teletrabajo, ha dejado de manifiesto, especialmente en el ámbito de la prevención, un absoluto descuido de la salud del trabajador.

Sin embargo, es necesario identificar si se han aparecido y la incidencia de ciertos riesgos dentro del marco del teletrabajo (algunos derivados del uso de las TIC's: tecnoadicción, tecnoansiedad, tecnoestrés, , tecnofatiga, otros de las condiciones en que se prestan los servicios: soledad sedentarismo, inseguridad, aburrimiento...).

Seguramente el tiempo determinará y concretará los riesgos a que puedan estar sometidos los trabajadores en esta nueva modalidad de trabajo, sin embargo, el servicio de prevención debe adelantarse a las nuevas necesidades, en cuanto le sea posible, y subsanar desde el inicio aquellos previsibles (ergonómicos). Para la detección de los primeros, habría sido interesante, dejar una puerta abierta, una vía constante de comunicación trabajadores/servicios de prevención que permitiese detectar aquellos estados, que por no pertenecer a la esfera de lo tangible fuesen más difíciles de preveer. El trabajador, debe tener presente, en todo momento, que el servicio de prevención se justifica en la medida que fortalece el “bienestar del trabajador”. Aparentemente, el servicio de prevención ha funcionado, solamente, en el ámbito de la higiene, dotando a cada servicio y centro de los medios necesarios (mascarillas, pantallas, purificadores de aire...).

FORTALEZAS

- ✓ Seguridad jurídica, nuevo marco normativo
- ✓ Mayor eficiencia, menos distracciones
- ✓ Voluntariedad del teletrabajo
- ✓ El teletrabajador tiene una mayor autonomía (flexibilidad, auto organización)
- ✓ Igualdad en las condiciones profesionales del teletrabajador y el trabajador presencial. (Formación, carrera profesional, derechos colectivos)

DEBILIDADES

- ✓ Falta absoluta de medidas de prevención y control, así como previsiones al respecto
- ✓ Falta de formación, resistencia al cambio: tecnoestrés.
- ✓ Inversión inicial, incremento de los costes de adaptación de la nueva organización (Deficiencias intercambio información, Adecuación de los espacios de teletrabajo...)
- ✓ Aislamiento laboral debido a la falta de relación con los compañeros
- ✓ Dificultad para separar trabajo / familia, La familia puede ser objeto de las consecuencias de la tensión laboral del trabajador, porque ahora es ella quien debe proporcionar apoyo social

OPORTUNIDADES

- ✓ Obligación del uso intensivo de las TIC's
- ✓ Mantiene la actividad productiva ante situaciones excepcionales.
- ✓ Permite la conciliación de la vida personal familiar y laboral
- ✓ Reducción de costes en las oficinas, como en los desplazamientos
- ✓ Reducción del absentismo
- ✓ Disminuye la contaminación (por desplazamiento)
- ✓ Presentarse como institución vanguardista
- ✓ Permite la aceleración económica en las zonas rurales y hace factible la oportunidad de revertir la despoblación
- ✓ Medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicio público

AMENAZAS

- ✓ Necesidad de un acuerdo marco y control del cumplimiento (costes, fungibles, mobiliario, red mantenimiento...)
- ✓ Control y vigilancia por parte del supervisor: vulnerando el derecho a la intimidad
- ✓ Los riesgos psicosociales: derivados (dificultad de conciliación entre la vida personal y laboral, así como de la reducción de los niveles de interacción social...)
- ✓ Dificultades en la desconexión digital (Las TIC's permiten la disponibilidad 24 horas/día, o por auto explotación (*workaholism*)...)
- ✓ Vulnerabilidad en la protección de datos frente a posibles brechas de seguridad (*phishing, malware*...)
- ✓ Riesgos ergonómicos derivados de un mal equipamiento del puesto

Del **Análisis DAFO**, a rasgos generales, se observa que

La implementación del teletrabajo puede llevar consigo enormes ventajas, especialmente en el ámbito de la conciliación de la vida laboral-familiar, de la autoorganización de los tiempos de trabajo permitiendo una mayor autonomía al trabajador. Todo ello, mejora la satisfacción del trabajador y, por ende, su salud. Sin embargo, es necesario la toma de conciencia por parte de las autoridades académicas, de que el espacio de trabajo, debe reunir las condiciones necesarias, tanto de mobiliario, como de fungibles, que deben ponerse al alcance del trabajador, bien directamente, bien formando convenientemente a los teletrabajadores para que puedan poner en conocimiento de los respectivos servicios de prevención sobre sus necesidades.

En el ámbito de los riesgos psicosociales, hay que determinar si el personal puede ser objeto de nuevos riesgos, si dependiendo del perfil del sujeto, de sus aptitudes, de su entorno, de su carácter ciertos riesgos psicosociales pueden afectarle en mayor o menor medida. Poner a su disposición una ventana de comunicación que permitan a los Servicios de Prevención, aislar, analizar, evaluar y diagnosticar y establecer las medidas preventivas o paliativas a esos nuevos sentimientos por parte del trabajador.

Está claro que los riesgos a los que podemos referirnos, preexisten al teletrabajo, por lo tanto, no hablaríamos de nuevos riesgos laborales, pues muchos de ellos derivan del uso de las TIC's, otros de las relaciones interpersonales o falta de ellas, otros de la organización del trabajo, otros del control y la supervisión, pero el teletrabajo, pone de manifiesto nuevas combinaciones y una mayor incidencia sobre alguna de ellas, por ello es necesario adaptar el Plan de prevención existente.

Entre las fortalezas del teletrabajo, se produce una mayor eficiencia en el trabajo, derivada de la autogestión del tiempo, se evita la pérdida tiempo en el desplazamiento al trabajo, un entorno más familiar contribuye, en la mayoría de los casos a una mayor concentración en el trabajo. Además, es un modelo voluntario por lo que sólo procede desde la perspectiva de la autonomía de la voluntad y la conveniencia.

Entre las oportunidades destaca, además de las mencionadas: la conciliación laboral/personal que permite la posibilidad de atender al tiempo que se trabaja, a niños o personas ancianas o enfermas dentro de nuestro hogar, desde la perspectiva

institucional, la mejora de la organización del trabajo y la continuación de la actividad administrativa y docente en periodos extraordinarios.

Entre las Debilidades que se ponen de manifiesto, la falta absoluta de medidas de prevención sobre el teletrabajo, que ha llevado a su personal a sufrir, durante este periodo.

Entre las Amenazas, el control y vigilancia para observar el correcto desempeño de las actividades por parte del superior, así como la falta de un acuerdo marco clarificador de los gastos extras que, en muchos casos, ha supuesto adecuar los espacios personales de la casa, a las exigencias laborales del trabajador, así como el respeto a su intimidad.

En general, la actitud de nuestras universidades, no parece otra que la de salvar un periodo extraordinario, cubrir las necesidades que la pandemia ha generado, sin que tenga visos de convertirse en una modalidad de trabajo a consolidarse. Quizás por ello, los Servicios de prevención no han tomado ninguna medida en la materia. Queda por averiguar si, este periodo pandémico, a largo plazo pase factura a sus empleados y ponga de manifiesto ciertas patologías derivadas del teletrabajo, especialmente, en ciertos sectores, que han tenido mayores dificultades para adaptarse a la soledad, la depresión, la ansiedad, a los cambios tecnológicos y de metodología.

5.4. Resultados de encuestas

El objetivo de la encuesta es, en concordancia con el objetivo general determinado en el apartado 3, dilucidar si el teletrabajo acarrea nuevos riesgos laborales para la salud del trabajador o, por el contrario, son los mismos riesgos con diversa incidencia. Además, responder a los objetivos específicos, podrá confirmar una cuestión básica: si los servicios de prevención han dado soporte a las necesidades de los teletrabajadores, adelantándose en la toma de decisiones sobre la materia, asimismo, nos ayudará a confirmar si el teletrabajo supone un nuevo reto en materia preventiva y/o si es posible mejorar los servicios preventivos en la modalidad del teletrabajo, igualmente permitirá determinar la repercusión de los riesgos laborales derivados del teletrabajo atendiendo a otras variables (edad, sexo, el colectivo al que pertenece).

Esta parte del trabajo es especialmente enriquecedora, en la medida en que permite acercarse a la realidad del teletrabajo instaurado a consecuencia de la pandemia en ambas universidades públicas de la ciudad de Valencia y cómo éste puede afectar a los teletrabajadores en el ámbito de la salud.

5.4.1 Perfil del encuestado:

Para realizar el cuestionario se ha usado Google Form. Esta aplicación ha permitido diseñar una encuesta anónima cuyo fin arrojar algo de luz sobre los riesgos laborales en tiempos de teletrabajo a través de estadísticas. Sus resultados son analizados en los apartados siguientes. En primer lugar, destacando, de forma descriptiva y objetiva, los porcentuales más relevantes, mediante el análisis cada una de las cuestiones que conforman el formulario, en la parte general del formulario, conformada por las primeras 6 preguntas, para identificar el perfil del encuestado, se completan los resultados de esta parte del formulario con tablas de contingencia de tal forma que permita completar el análisis visualizando datos de más de una variable. En un segundo lugar, organizando, dentro de los dos tipos de riesgos analizados, ergonómicos o psicosociales, según el trastorno que pueda generar en el teletrabajador. Para concretar los datos con figuras de contingencia sobre los distintos bloques de riesgos detectados que puedan afectar al trabajador en la ejecución de su trabajo bajo la modalidad objeto de estudio, con el fin de constatar, si otras variables sobre un mismo riesgo aportan más información al respecto. Finalmente, esos datos serán usados para completar este trabajo en la parte de conclusiones.

La encuesta va destinada a ambos colectivos de trabajadores, PDI y PAS. Analiza los riesgos laborales para la salud durante ese tiempo de pandemia en el cual los trabajadores se vieron abocados al teletrabajo con el fin de poder seguir ofreciendo los servicios públicos de educación superior.

Es importante, enmarcar el perfil de los encuestados, pues ellos determinan los resultados y conclusiones a los que vamos a llegar en nuestro estudio.

Para dotar al trabajo de mayor rigor, la primera parte de la encuesta que introduce el perfil de los encuestados se analiza simplemente atendiendo a los

porcentajes de participación sobre preguntas genéricas: sobre en qué universidad presta sus servicios UPV/UV; colectivos PDI/PAS, sexo y turnos de trabajo. En la segunda parte, un análisis más detallado lleva, además del análisis porcentual, a interrelacionar otras variables relacionadas con el perfil del encuestado, de tal manera que permita poner de manifiesto la incidencia de ciertos factores que permitan dibujar o perfilar con mayor exactitud los riesgos en función de los sujetos.

Se han obtenido 108 respuestas, entre ambas instituciones, el perfil de los encuestados es el siguiente:

Ambas universidades están representadas, prácticamente, en la misma proporción (Figura 2). De la misma manera, ambos colectivos están presentes en igual medida, tal y como se observa en la Figura 3.

2.- EN QUÉ UNIVERSIDAD PRESTAS TUS SERVICIOS
108 respuestas

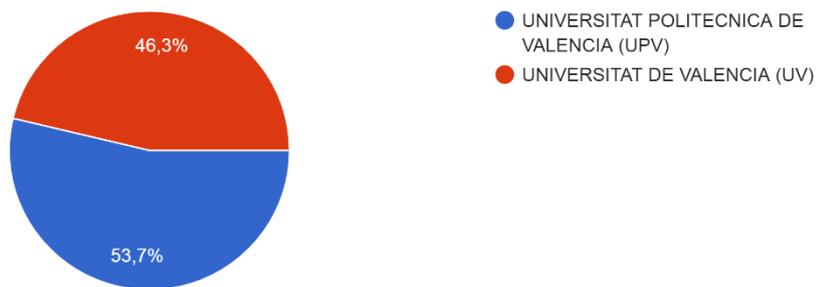


Figura 2 Universidad al que pertenecen los participantes encuestados

1.- A QUÉ COLECTIVO PERTENECES
108 respuestas

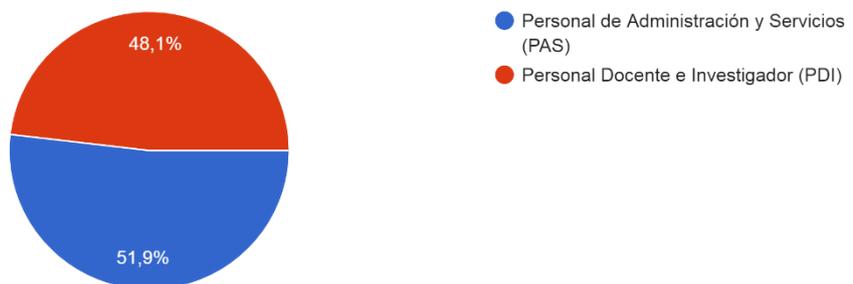


Figura 3 Colectivo al que pertenecen los participantes de la encuesta

A efectos de estudiar, si las conclusiones son distintas por razón del sexo, en general, podemos observar que están distribuidos de forma similar, en atención a los

datos que arroja la Figura 4. De igual manera están distribuidos de forma similar los colectivos PAS y PDI, la principal diferencia radica en que el colectivo PAS está representado mayoritariamente por mujeres, mientras el PDI por hombres tal y como muestra la Figura 5.

En general, el 40,7% que pertenece al colectivo PDI, prestan mayoritariamente sus servicios en la UPV, frente a 38,9%, que representa al PAS de la UV (Figura 6). La explicación es lógica, aunque la estrategia era acercarse a la paridad lanzándola por igual a ambos colectivos en ambas universidades, como alumno, el profesorado con quien me relaciono o, más afín, ha contribuido con sus respuestas. El PAS de la UV, se explica, porque un miembro de este colectivo cercano a mí, ha lanzado la encuesta en la UV, y de igual manera, han contestado los más afines.

3.- SEXO
108 respuestas

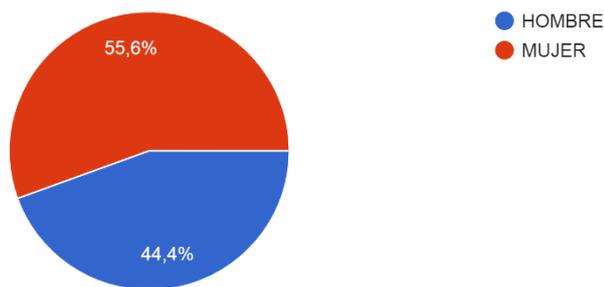


Figura 4 Sexo al que pertenecen los participantes encuestados

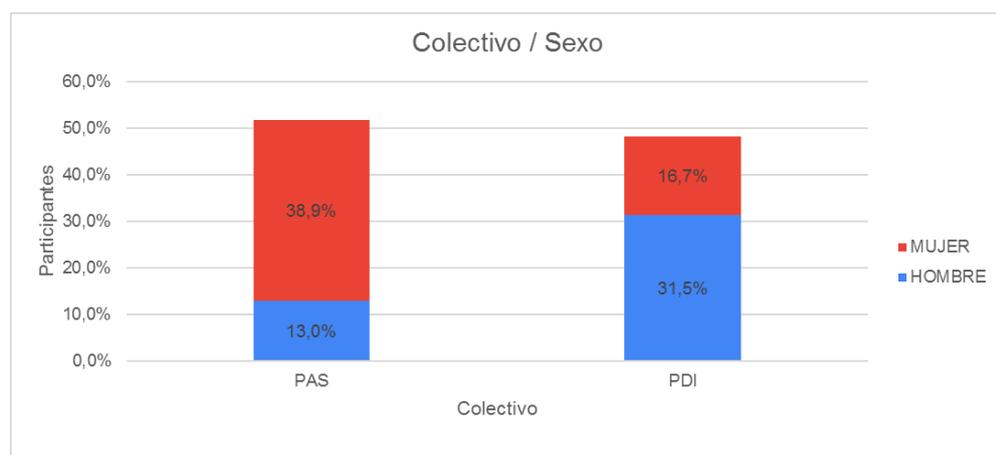


Figura 5 Porcentaje de hombres y mujeres por colectivo

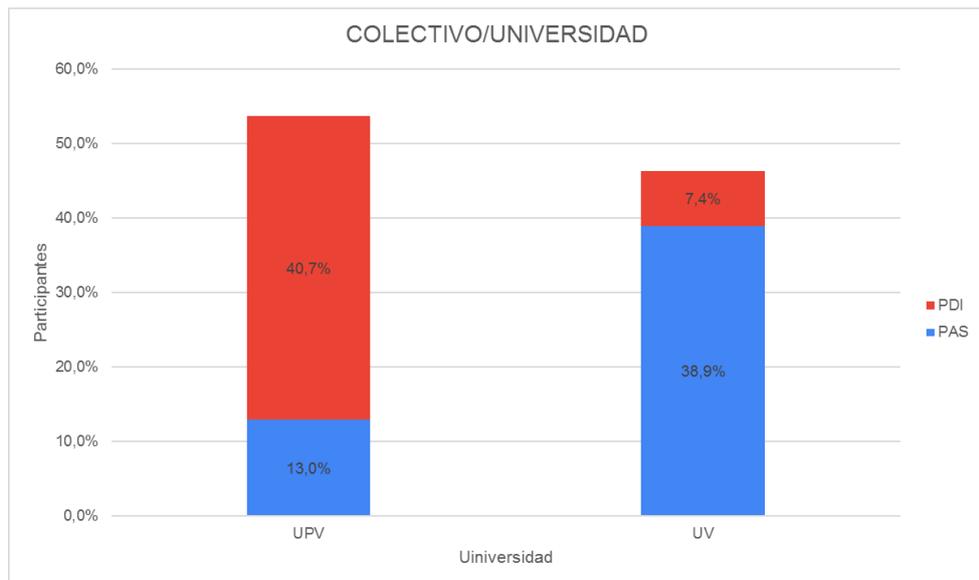


Figura 6 Porcentaje de PAS y PDI por universidad donde desempeñan sus labores

Mayoritariamente, los trabajadores, en su jornada habitual, prestan sus servicios durante las mañanas y tardes. Hay que tener en cuenta, que el PAS, debe trabajar 1 sola tarde (la exclusiva) con el fin de darle cumplimiento a su jornada laboral. Sin embargo, durante la pandemia, vemos que la jornada como norma general se dilata a lo largo del día en la mayoría de los casos, y un 6,5% de los encuestados afirman teletrabajar además en horario nocturno, ver Figura 7

5.- TURNOS
108 respuestas

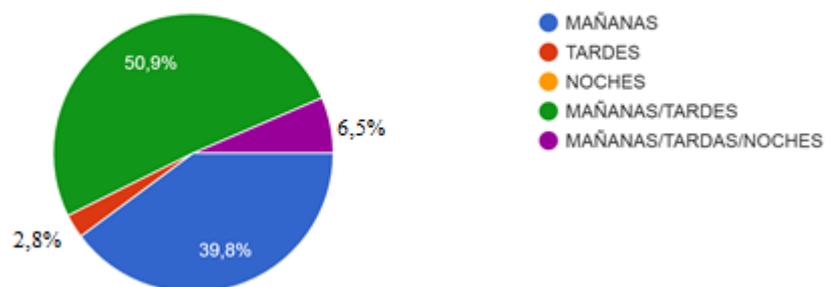


Figura 7 Turnos en los que desempeñan su actividad los participantes de la encuesta

En general, el PAS trabaja durante la mañana, y este periodo del teletrabajo no ha perdido el hábito, a pesar de tener la libertad de adaptarse de manera diferente la jornada sólo el 13% ha partido su jornada. El PDI, sin embargo, es quien más reparte su jornada, aunque en general afirman que realizan una jornada de mañana y tarde (38%),

un 6.5% trabaja también durante la noche, y un pequeño porcentaje, solo mañanas (0,9%) o sólo tardes (2,8%), ver Figura 8. Romper la rutina ha sido más difícil para el PAS, que se ha mantenido estático en sus horarios, probablemente, porque su trabajo, la mayoría de las veces se estructura jerárquicamente y requiere

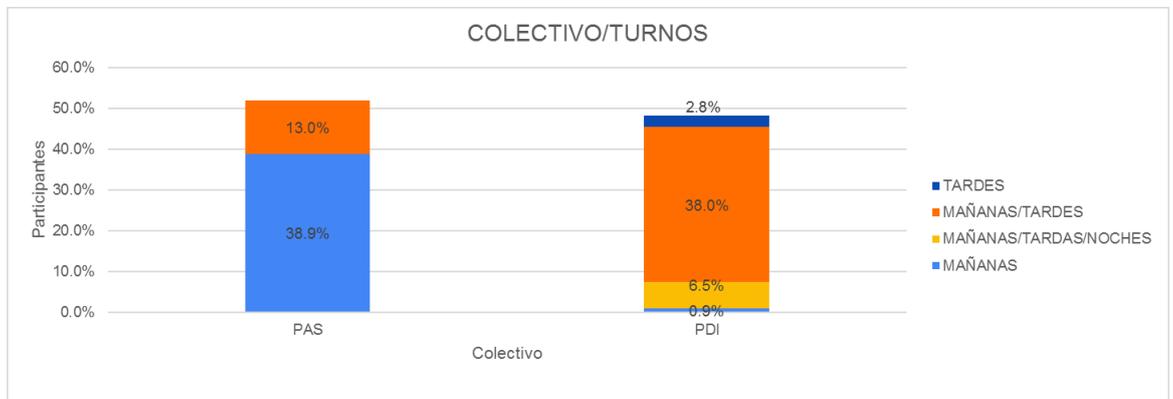


Figura 8 Porcentaje de PAS y PDI respecto a turnos de trabajo

En relación a la edad/colectivo, el colectivo del PDI/PAS menor de 35 años es apenas representativo. En relación con el PAS oscilan, mayoritariamente entre los 36-50 años (el 30.6%), y 18,5% entre 51-60 años, apenas un 1,9% mayor de esta edad. El colectivo del PDI más representativo son los encuestados comprendidos entre los 51-60 años, los de edad media, entre 36-50 con un porcentaje semejante 19,4% y un 7,4% mayores de 60 años, en general, un colectivo algo más vetusto (Figura 10).

4.- EDAD

108 respuestas

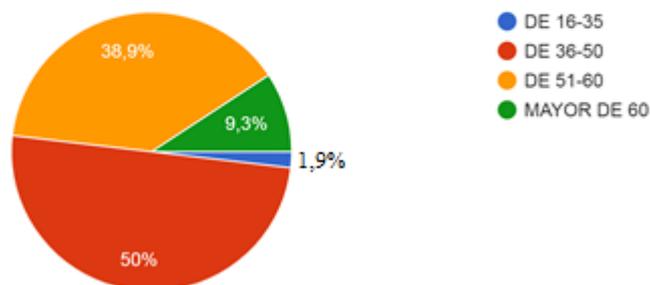


Figura 9 Rangos de edad al que pertenecen los participantes

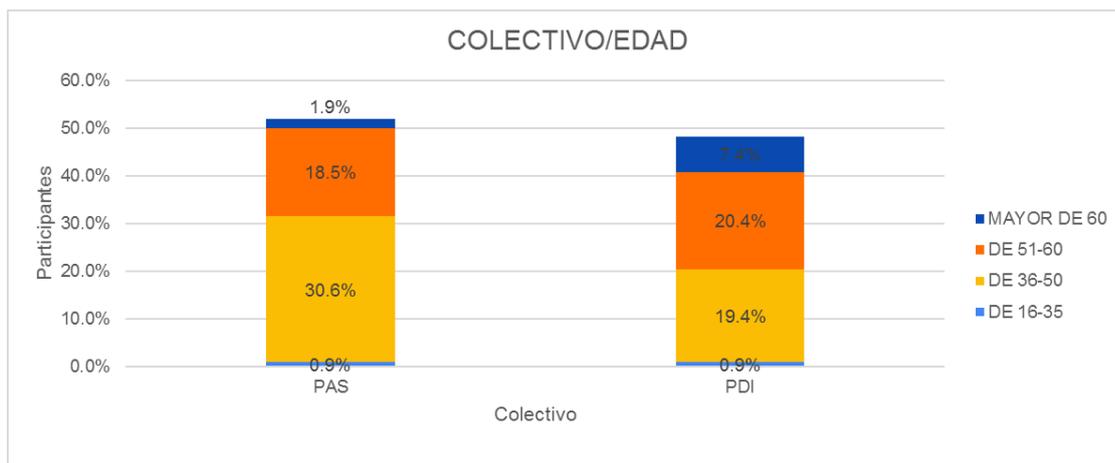


Figura 10 Porcentaje PAS y PDI con respecto a los rangos de edad

Finalmente, en relación al servicio de prevención:

6.- ¿Durante el periodo que has teletrabajado has contado con la ayuda e indicaciones del servicio de prevención?

108 respuestas

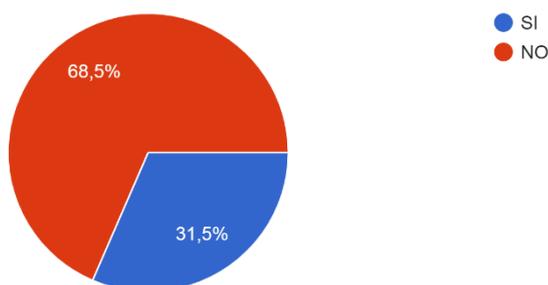


Figura 11 Ayuda e indicaciones del Servicio de prevención

Los porcentajes que muestra la Figura 11 son alarmantes, si tenemos en cuenta que la situación era de extrema gravedad e inédita a nivel mundial, y que, el servicio de prevención, en cumplimiento de sus obligaciones de protección a la salud del trabajador, debería haberse adelantado en la adopción de las medidas necesarias para la prevención y mejora de la salud de su plantilla, a nivel tanto organizativo (que por la premura de su implementación del teletrabajo suponía un desafío), como determinar las necesidades a colectivo y sin duda, a nivel individual.

La mayoría de los encuestados, por tanto, no han contado con la ayuda de los servicios de prevención y queda por ver si, en los casos que reciben ayuda del servicio de prevención ha sido a solicitud del trabajador, o a iniciativa del propio servicio.

Aunque, las directrices nacidas del servicio, para su efectividad deben dirigirse a la totalidad de trabajadores, y, a tenor de las encuestas no parece que esto haya sido así. figura

5.4.2 Riesgos analizados:

5.4.2.1 *Riesgos Ergonómicos*

La segunda parte del cuestionario va a permitir centrarse en el estudio de los riesgos laborales, que hemos considerado más relevantes, tanto desde el punto de vista ergonómico, como desde el punto de vista psicosocial. Para ello, desgranaremos cada una de las preguntas que conforman este cuestionario.

Las cuestiones de orden ergonómico se han tomado a partir de la normativa europea **Directiva 90/270/CEE**, recogida en **RD 488/97 de 14 de abril**, así como de las recomendaciones de la NTP 412, ya mencionadas.

La primera cuestión que se aborda es la relativa al espacio de trabajo, Figura 12:

1.-Frente al espacio disponible en tu lugar de trabajo presencial, has dispuesto de un espacio suficiente en torno a tu lugar de teletrabajo para a...así como, para levantarte y sentarte sin dificultad?
108 respuestas

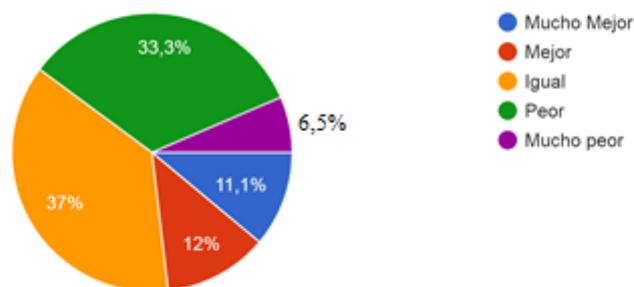


Figura 12 Espacio suficiente

Aunque a simple vista la mayoría de los encuestados manifiestan estar en igualdad de condiciones, está claro que hay un porcentaje significativo que declara estar en peores condiciones en relación al espacio disponible para el teletrabajo.

Conviene analizar si, ambos colectivos se sienten a disgusto con el espacio disponible para teletrabajar, o si por el contrario, afecta más a alguno de ellos. En

general, este ítem ha puesto de relieve la falta de espacio para moverse, la inadecuación del mobiliario para el trabajo a desempeñar, mesas pequeñas (ancho/largo), y sobre todo, pone de manifiesto el propio desconocimiento de las lesiones debido a las posturas estáticas y a la falta de movilidad (Figura 13).

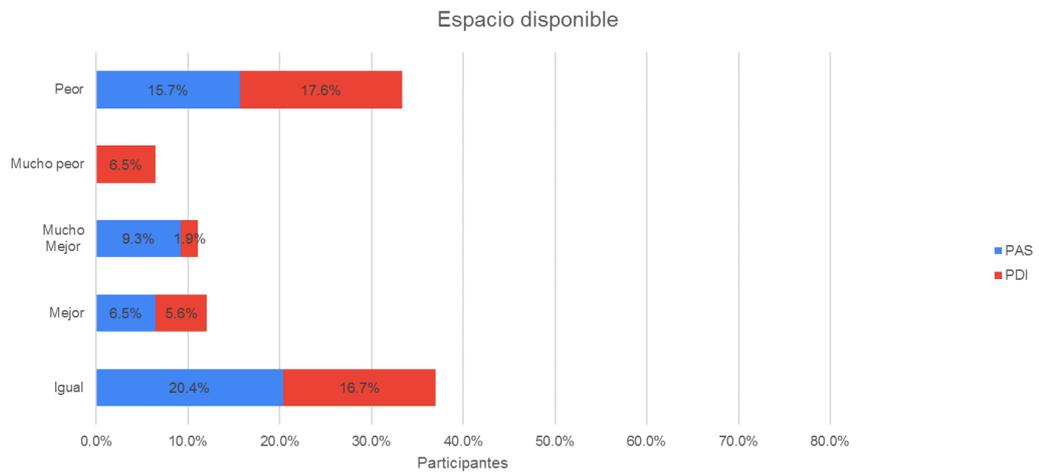


Figura 13 Percepción de PAS y PDI respecto al espacio disponible

El 6,5% de los PDI manifiesta estar mucho peor en relación con el espacio disponible, en general, el 24,1% de éste colectivo que declaran encontrarse peor, frente al 15,7% del PAS, siendo éste último colectivo, en líneas generales, quien dispone de un espacio más adecuado para el teletrabajo (15,8%) frente al PDI que sólo en un 7,9% declaran encontrarse mejor o mucho mejor que en su lugar ordinario de trabajo.

En relación al sexo/espacio Figura 14, en general el 25,9% de las mujeres frente al 11,1% de los hombres, manifiesta estar igual que en su espacio de trabajo presencial, las cifras correspondientes a aquellos que se sienten peor son las mismas en hombres que mujeres, 16,7%, sin embargo son los hombres de nuevo quienes se sienten mucho

peor llegando al 5,6%, frente al 0,9 % de las mujeres. Recordemos que la mayoría de los hombres pertenecía al colectivo del PDI.

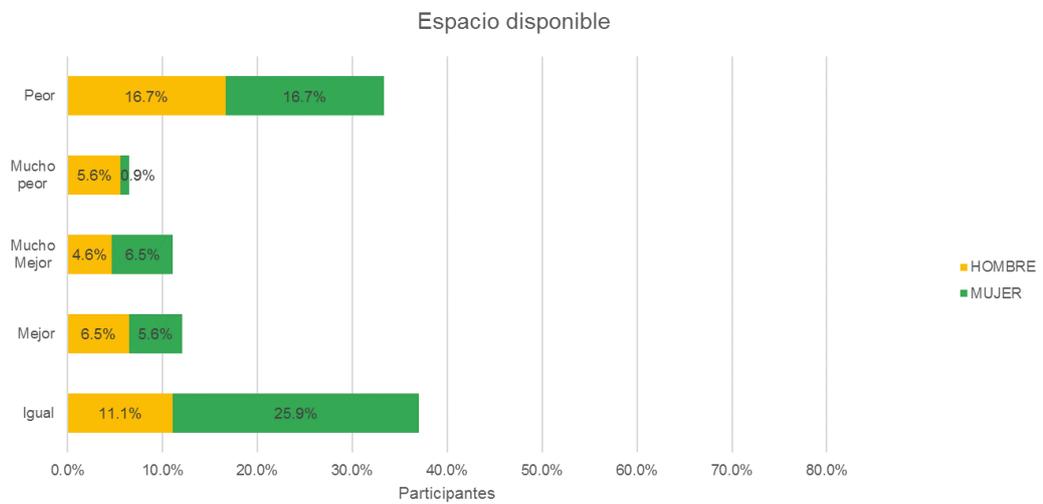


Figura 14 Percepción de hombres y mujeres con respecto al espacio disponible

En relación a la segunda cuestión, en términos generales Figura 15:

2.- Comparándolo con la modalidad presencial ¿tienes la opción de colocar la pantalla frente a ti?
108 respuestas

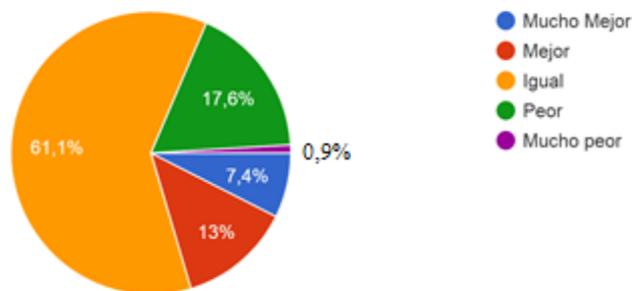


Figura 15 Pantalla frente a ti

La percepción general es positiva, el 61,1% pueden recolocar la pantalla en la posición más idónea, de la misma manera que si se encontrasen en el lugar de trabajo habitual, mientras que el porcentaje que ha podido mejorarla es prácticamente el mismo que afirma no tener opción a colocar el monitor en la posición aconsejada (el 20,4% frente al 18,5, respectivamente). No hay que despreciar la cifra, especialmente, porque este porcentaje es una constante en algunos de los ítems analizados, que, en general, derivan de la mala colocación del ordenador, ya sea porque está posicionado

de lado, demasiado alto y, sobre todo por el desconocimiento de las lesiones por mantener malas posturas que pueden derivar en problemas del tipo musculo esquelético relacionados con el cuello Figura 16.

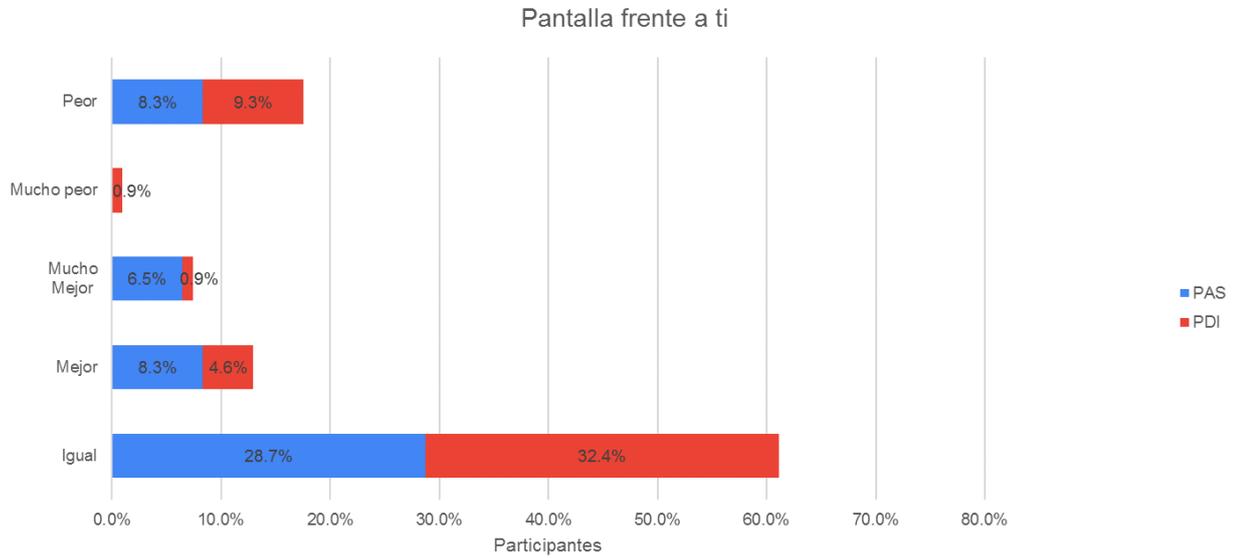


Figura 16 Percepción PAS y PDI respecto a mala colocación del ordenador

El colectivo del PDI, manifiesta sentirse más a disgusto en relación con la cuestión analizada, mientras que el PAS declara sentirse mejor con los medios de qué dispone, éstos datos se transportan al sexo en la misma proporción. Esto se debe a que los encuestados PDI son mayoritariamente de sexo masculinos frente a una plantilla del PAS tradicionalmente femenina, Figura 17.

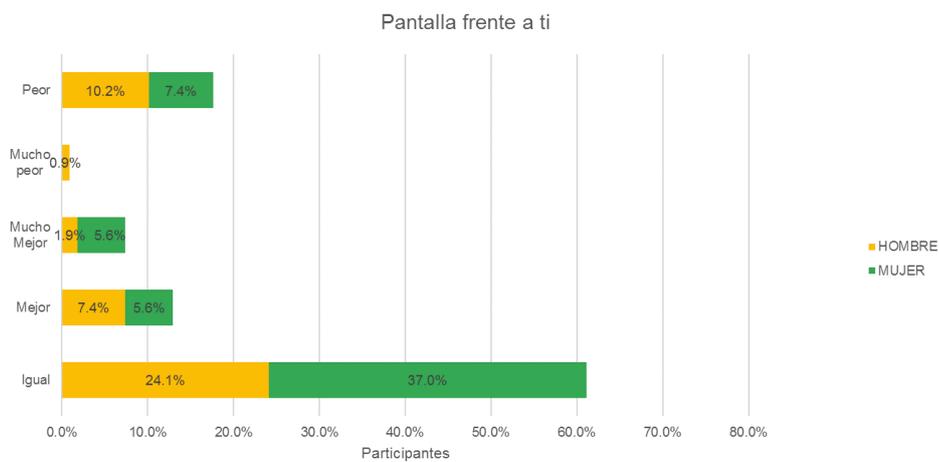


Figura 17 Percepción de hombres y mujeres respecto a la mala colocación del ordenador

3.- En comparación al trabajo presencial, en casa, ¿las dimensiones de la superficie de trabajo son suficientes para situar todos los elementos (pan...o, documentos, material accesorio) cómodamente?
108 respuestas

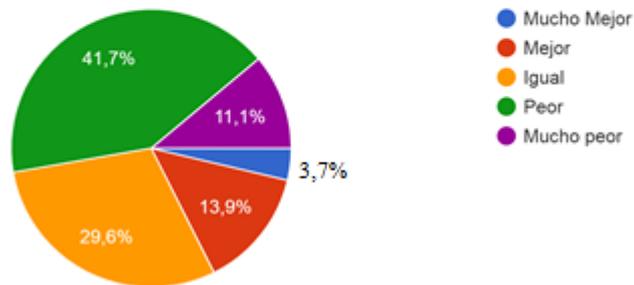


Figura 18 Espacio para situar pantalla, teclado, etc.

En concordancia con las respuestas anteriores, parece que la problemática radica en la superficie de trabajo, una mayoría el 52,8% afirma estar peor, mucho peor, frente al 29,6% que declara que sus condiciones son prácticamente iguales a las de su lugar de trabajo presencial, finalmente, un pequeño porcentaje aseguran estar en mejores condiciones 17,6%, Figura 18. Al ser un porcentaje mayor, ambos colectivos convergen en aseverar que la superficie de trabajo es insuficiente. Continúa siendo el PDI quien más se resiente y, por ende, entre el sexo mayoritariamente masculino Figura 19.

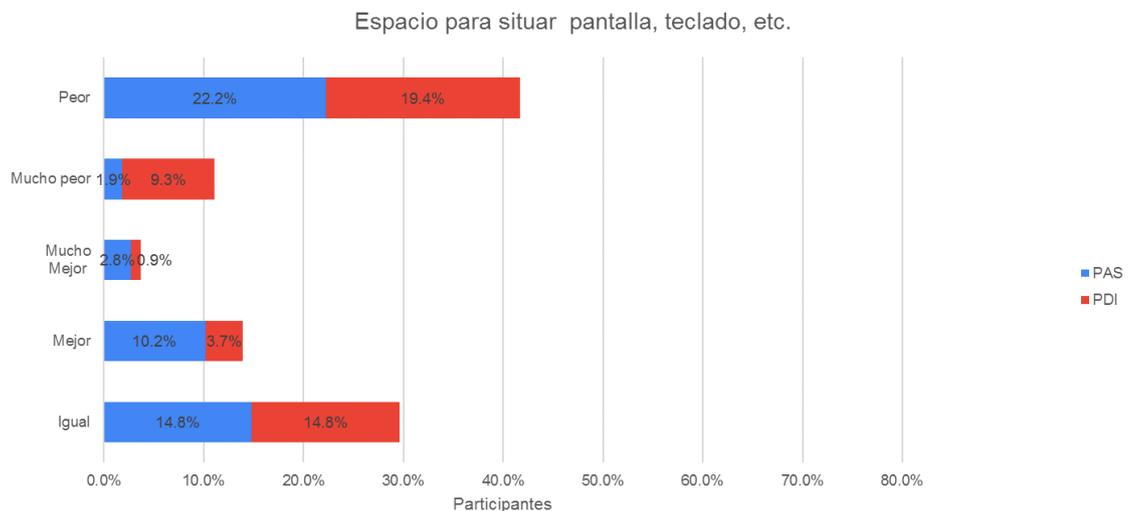


Figura 19 Percepción PAS y PDI respecto al espacio par situar pantalla, teclado, etc

En este mismo sentido, poniendo de relieve la importancia del espacio la siguiente cuestión a analizar hace referencia exclusivamente a las medidas de la mesa, a su altura y al ancho de la misma, Figura 20

4.- Y comparándolo con tu espacio ordinario de trabajo, tu espacio habilitado para el teletrabajo ¿está libre de cables por el suelo, conexiones intermedias u otros objetos por las zonas de paso?
108 respuestas

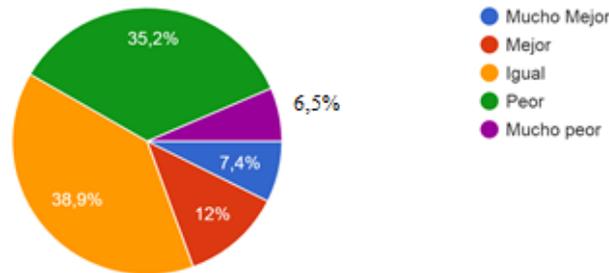


Figura 20 Cables por el suelo, conexiones intermedias

Hay que destacar que el 41,7% dicen estar peor/mucho peor, a consecuencia de una deficiente o improvisada adaptación de las instalaciones eléctricas a mayores exigencias (improvisación de regletas y extensiones saturadas de cables que toman la energía de un solo punto), cuyo peligro más patente es riesgo de incendio, además de generar una movilidad restringida al teletrabajador.

5.- Y respecto a las condiciones ambientales (temperatura y humedad) ¿han sido confortables?
108 respuestas

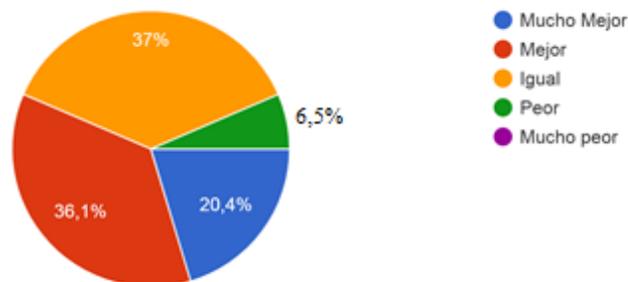


Figura 21 Temperatura y humedad confortables

El conjunto de los teletrabajadores se siente igual o mejor, incluso, que en su lugar de trabajo habitual el 93,5%, solo el 6,5 % afirma haber empeorado la situación (Figura 21).

6.- En comparación con la modalidad presencial, ¿el nivel de ruido ambiental ha dificultado la comunicación o la atención?

108 respuestas

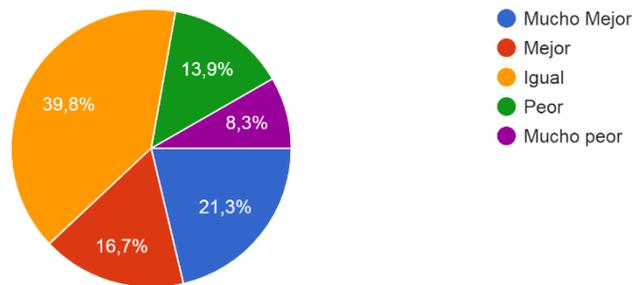


Figura 22 Nivel de ruido ambiental

De igual forma, la mayoría de los encuestados el 77,8% afirma que está igual o mejor que en el lugar de trabajo ordinario, si bien, existe un 22,2% por cien que no goza de las condiciones ambientales necesarias, no se puede saber si se trata de algo conyuntural (convivencia con otros miembros, obras, deficiencias en la construcción...) lo que puede generar a largo plazo pérdida o problemas de audición Figura 22

7.-En comparación a tu espacio de trabajo habitual, ¿durante el periodo de teletrabajo la mesa y la pantalla están ubicadas de modo que se eviten deslumbramientos o reflejos sobre la pantalla?

108 respuestas

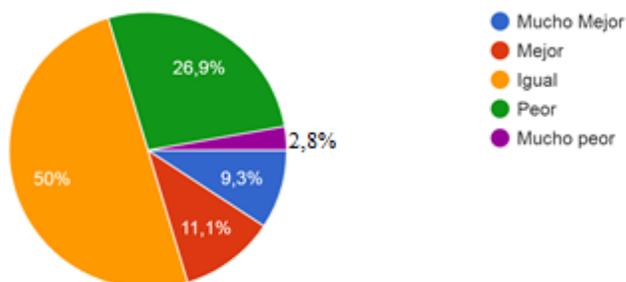


Figura 23 Deslumbramientos o reflejos sobre la pantalla (ubicación del escritorio)

Aunque la mitad de los participantes indican que no han notado cambio respecto al trabajo en la oficina, el 29,7% afirman que sufren deslumbramientos, hay que tener en cuenta que en el diseño de las casas, en relación con la iluminación suele primar el componente estético al de confort Figura 23.

8.- Comparándolo con la modalidad presencial, ¿Puedes regular la altura de tu pantalla?
108 respuestas

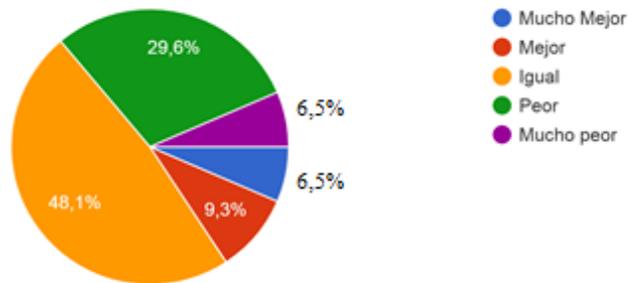


Figura 24 Regulación de la altura de tu pantalla

El participante de la encuesta, consciente de la importancia de las pantallas en la ejecución de su trabajo, refleja, de manera equivalente, en todas las cuestiones relativas a éste elemento un cierto malestar. Esto significa, que hay un elemento básico que conforma la herramienta de trabajo habitual no se adecúa a las exigencias de confort necesarias para la prestación del servicio, así lo manifiesta el 36,1% frente al 16,7% que afirman trabajar mejor Figura 24.

9.- En este mismo sentido, ¿te permite ajustar fácilmente la distancia de la pantalla (moviéndola en profundidad) para conseguir una distancia de visión adecuada a tus necesidades?
108 respuestas

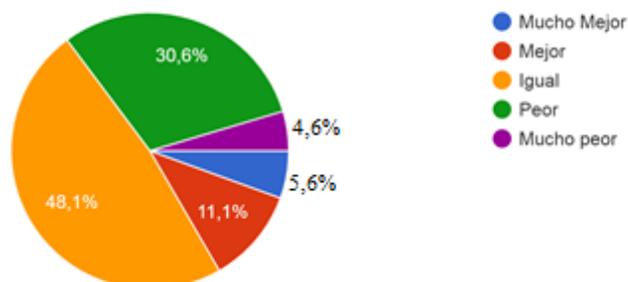


Figura 25 Ajustar la distancia de la pantalla (moviéndola en profundidad)

Podemos observar una elevada proporción que no disponen de la autonomía necesaria que les permita acomodar la distancia de la pantalla a su conveniencia 35,2%. En gran parte, este ítem refleja la falta de espacio en la mesa para poder regular la distancia de la pantalla, estos ítems son susceptibles de generar posturas estáticas,

debido a la poca movilidad produciendo problemas de tipo musculoesqueletico que perjudican la salud de los teletrabajadores Figura 25.

10.- En comparación con el teclado disponible en la modalidad presencial ¿está tu teclado independiente de la pantalla?
108 respuestas

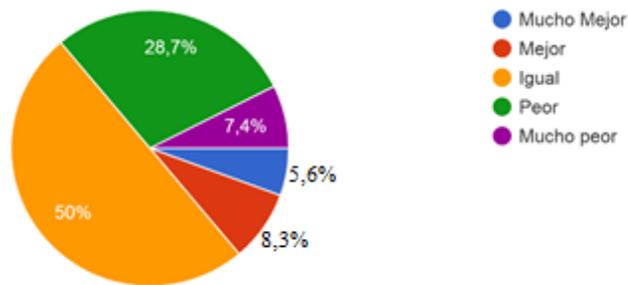


Figura 26 Teclado independiente de la pantalla

Aunque la mitad disponen de un teclado independiente. Una elevada proporción, el 36,1%, no disponen de la autonomía necesaria que les permita acomodar la distancia del teclado a su conveniencia. Se observa, una vez más, un porcentaje semejante respecto a los items anteriores en relación a la posibilidad de adecuarse la pantalla, igualmente este item es susceptible de generar malas posturas que a medio y largo plazo van a perjudicar la salud de la mano muñeca de los teletrabajadores Figura 26.

11.- ¿Puedes regular la altura del teclado?
108 respuestas

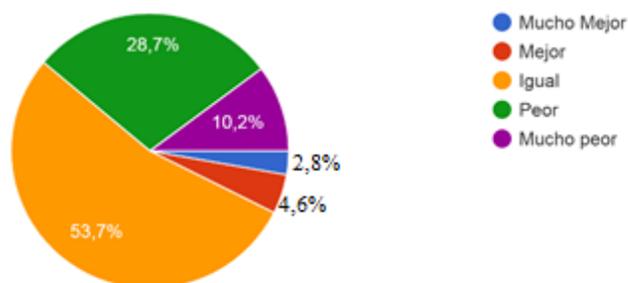


Figura 27 Regulación altura del teclado

Los dispositivos con los que contamos son cada vez más variados (portátiles, tabletas, smartphones...) todos estos instrumentos tecnológicos, ofrecen la tecnología necesaria para trabajar, pero no siempre son la opción más óptima para hacerlo. Esto explica, el alto porcentaje de trabajadores que ha empeorado, el 38,9% del total, todas estas cuestiones, cuyos resultados son semejantes, giran en torno al elemento esencial del trabajo, la herramienta informática idónea para el desarrollo del mismo Figura 27.

12.- ¿Dispones de espacio suficiente para apoyar las manos y/o antebrazos delante del teclado?
108 respuestas

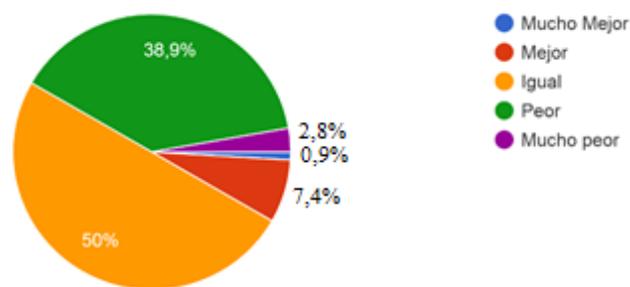


Figura 28 Apoyar manos y/o antebrazos delante del teclado

La mitad de los encuestados trabaja en iguales condiciones. Sin embargo, los resultados ponen de manifiesto que un alto porcentaje de participantes, se encuentran peor/mucho peor (41,7%), y la cuestión está íntimamente relacionada con la pregunta 9, mesa pequeña falta de espacio pero el principal problema que acarrea este item al no apoyar los brazos al teclear, son malas posturas que van a repercutir en lesiones de los hombros Figura 28

13.- ¿Dispones de ratón independiente?
108 respuestas

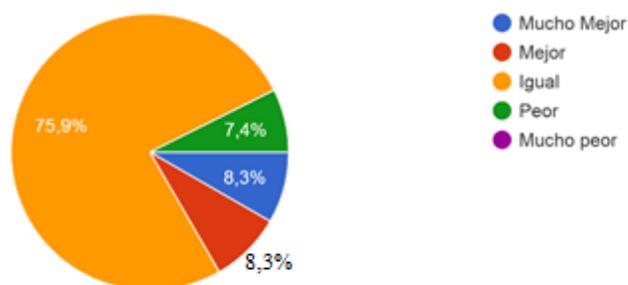


Figura 29 Ratón independiente

Prácticamente la totalidad dispone de un ratón independiente que le permite trabajar cómodamente. Hablamos de un 92,5%, frente al 7,4%. y, probablemente, esto responde al tipo de dispositivo con el que se trabaja Figura 29.

14.- Frente a la mesa de tu trabajo en la modalidad presencial ¿tu mesa de trabajo es mate (con el fin de evitar reflejos)?
108 respuestas

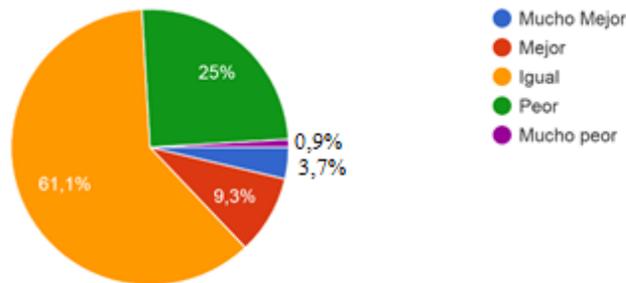


Figura 30 Mesa de trabajo sin reflejos

Un 25,9% de los encuestados manifiesta que no dispone de una mesa mate que le proteja de los reflejos, la mayoría afirma que, en este sentido, sus condiciones de trabajo no han variado (el 61,1%) y el 13 % declara estar mejor Figura 30.

15.- Asimismo, ¿el espacio disponible debajo de la superficie de trabajo es suficiente para permitirte una posición cómoda?
108 respuestas

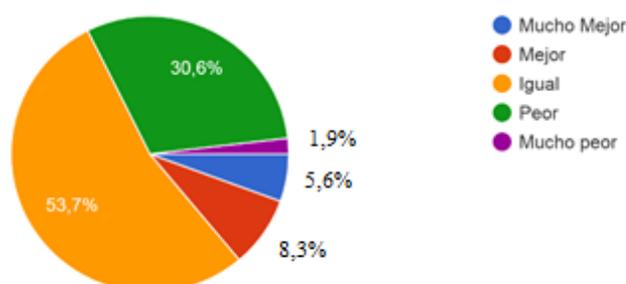


Figura 31 Posición cómoda (debajo de la superficie de trabajo)

Aunque la mayoría afirma estar cómodo con las dimensiones de la mesa y su altura, es considerable la cantidad de teletrabajadores que no alcanzan el mínimo deseable, un 32,5% no consigue la posición de confort para hacer frente a su jornada laboral, lo que implica una mayor fatiga postural por el uso de una mesa, cuya altura, o

muy alta o baja, puede producir lesiones músculo-esqueléticas en distintas partes del cuerpo, especialmente en los hombros Figura 31.

16.- De igual manera ¿tu silla de trabajo en la casa dispone de cinco puntos de apoyo en el suelo?
108 respuestas

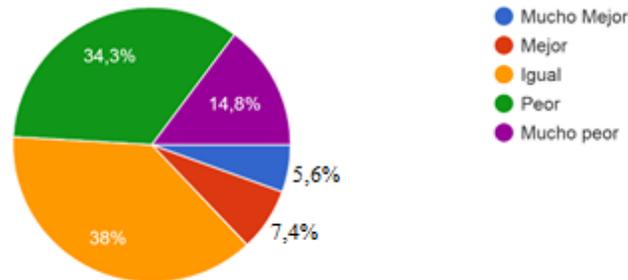


Figura 32 Silla con cinco puntos de apoyo

Las sillas son otro elemento esencial en este tipo de trabajos. Preocupa el alto porcentaje que asegura no disponer de una silla estable de trabajo, 49,1% afirman tener una silla inadecuada lo que puede derivar en malas posturas comprometiendo los músculos de la espalda. El 38% afirma que su situación, en relación a este aspecto, no ha variado, mientras que el resto manifiestan estar mejor Figura 32.

17.- ¿Es regulable la altura del asiento y el respaldo es reclinable?
108 respuestas

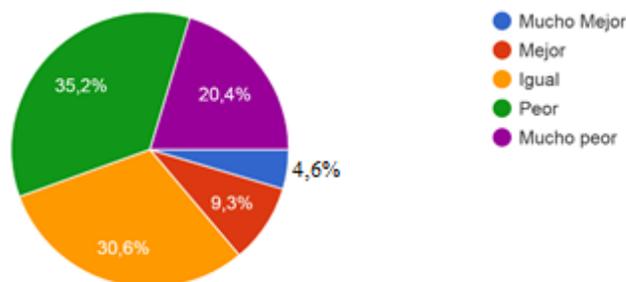


Figura 33 Asiento regulable en altura y respaldo reclinable

Las cifras confirman que un gran número de encuestados, el 55,6%, no tienen la posibilidad de regular y/o reclinarse su respaldo, lo que impide ajustarlo a su nivel de confort, y produciendo desajustes posturales capaces de producir lesiones en varias partes del cuerpo en especial la espalda, el 13,9% mejora su situación frente a los medios

que dispone ordinariamente en su lugar de trabajo. El 30,6% opina estar en iguales condiciones Figura 33.

18.- En comparación al ritmo de trabajo presencial, durante el teletrabajo, ¿realizas cambios de actividad o pausas periódicas para prevenir la fatiga?

108 respuestas

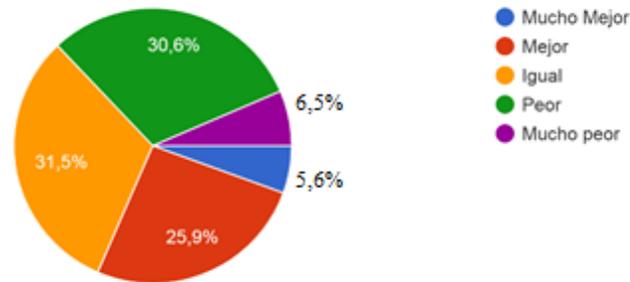


Figura 34 Cambios de actividad o pausas periódicas

El teletrabajo, permite gestionar nuestro propio ritmo de trabajo, adaptarlo al confort que nuestro cuerpo y modo de vida necesita, sin embargo, el 30,6% manifiesta estar peor, y hay que sumar el 6,5% que afirma estar mucho peor. Incluso el 31,5% que dice hacer las mismas que en su lugar de trabajo. Sólo a un 31,5% les ha permitido adaptar ritmo/ pausas de trabajo mejorando su bienestar. Este dato es muy curioso, porque, aunque no esté exento de condicionantes (conciliación familiar u otro tipo de obligaciones) no es suficiente para gestionar a conveniencia, el ritmo de trabajo Figura 34.

5.4.2.2 Riesgos Psicosociales

19.- En este mismo orden, por tener el espacio de trabajo dentro de la casa ¿te resulta difícil desconectar del trabajo cuando has terminado la jornada laboral?

108 respuestas

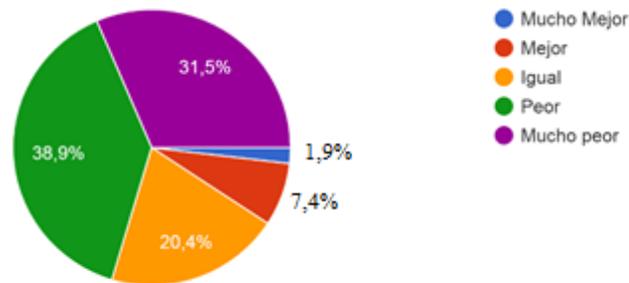


Figura 35 Desconectar del trabajo

La desconexión resulta prácticamente imposible en el 70,4% de los casos. El 20,4% se ha marcado un horario de trabajo semejante al del trabajo presencial, y el 9,3% dice haber mejorado siendo capaz de desconectar Figura 35.

20.- ¿Percibe usted la sensación de "finalización de la jornada laboral" de forma diaria, al finalizar el trabajo?

108 respuestas

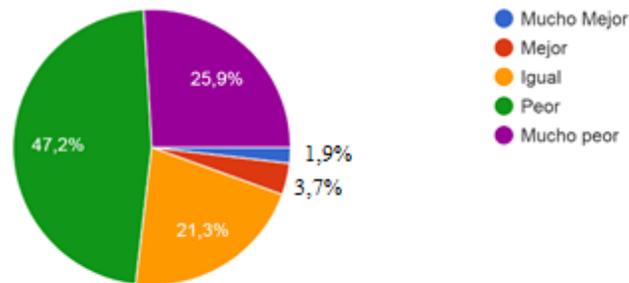


Figura 36 Sensación de finalización de la jornada laboral

En este mismo sentido, no se percibe la sensación de llegar al fin de la jornada laboral, la inmensa mayoría, el 73,1% no advierten el fin de la jornada, este es un ítem con porcentajes parecidos a la desconexión de la jornada, puesto que están íntimamente unidos. El 5,6% consiguen la sensación de haber llegado el fin de la jornada laboral y sólo el 21,3% manifiestan que nada ha cambiado respecto a la modalidad presencial de trabajo Figura 36.

21.- En comparación con las relaciones laborales con tus compañeros de trabajo en la modalidad presencial, ¿has seguido manteniendo contacto, aunque sea con la modalidad virtual?

108 respuestas

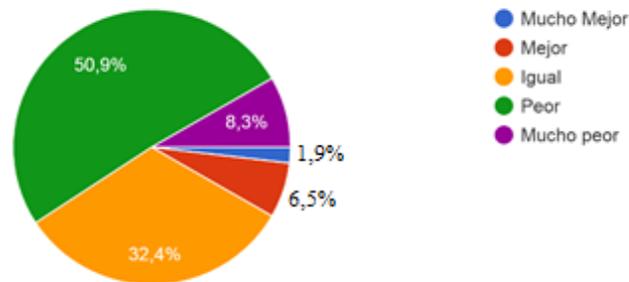


Figura 37 Contacto con compañeros

Esta claro, al tenor de los porcentajes que han disminuído las relaciones con los compañeros, a pesar de disponer de las aplicaciones necesarias para ello, un 59,2% así los manifiesta, parece que esta es una de las consecuencias del teletrabajo. Sólo un 32,4% afirma que no han cambiado, y el 8,9% ha mejorado el contacto (Figura 37). Por colectivos el PAS ha conseguido mantenerse más comunicado con los compañeros, seguramente fruto del trabajo jerárquico de las unidades Figura 38.

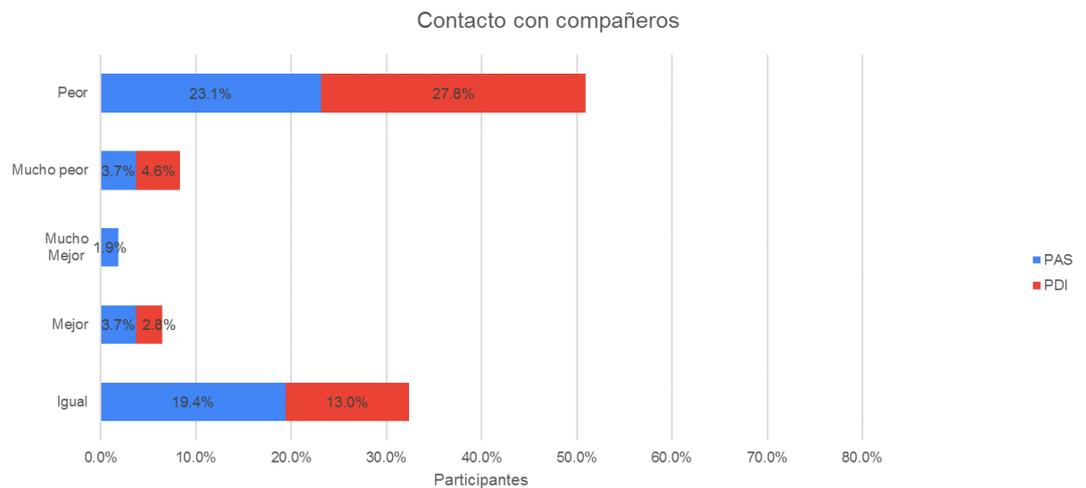


Figura 38 Percepción de PAS y PDI respecto al contacto con compañeros

22.-Frente al desempeño presencial del trabajo, ¿cómo te sientes frente al sedentarismo?
108 respuestas

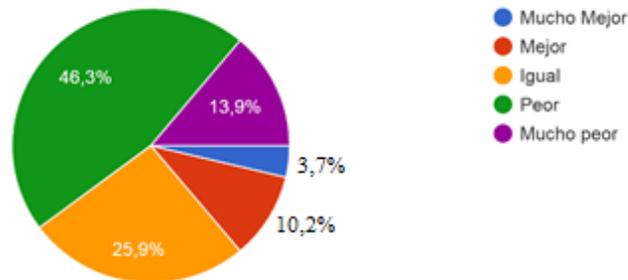


Figura 39 Sedentarismo

La continua conexión al trabajo lleva aparejada además un incremento del sedentarismo, a ello hay que unir la ausencia del desplazamiento al lugar de trabajo, por lo que las elevadas cifras de malestar se mantienen. El 62,2% se encuentran peor/mucho peor. Otros teletrabajadores han conseguido marcarse rutinas deportivas para hacerle frente al sedentarismo, ésto se plasma en el 13,9% que afirma sentirse mejor/mucho mejor que antes del teletrabajo Figura 39.

23.-En tiempos de teletrabajo, tras la reincorporación de los niños a las actividades escolares ¿te ha sido difícil la conciliación familiar durante la jornada laboral?
108 respuestas

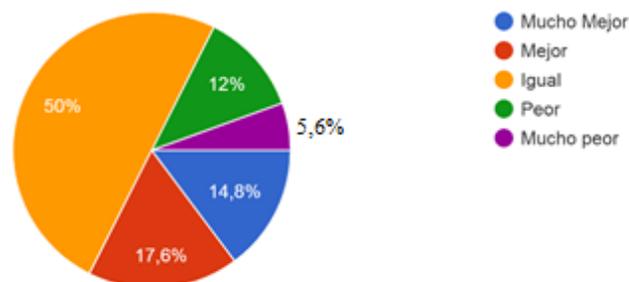


Figura 40 Conciliación familiar

La conciliación, pasado el periodo de estado de alarma, en el que el total de la familia compartía, no sólo el espacio físico, sino los tiempos de uso de aplicaciones y de enseres, ha permitido una considerable mejora de la conciliación laboral/familiar. El 32,4% afirman estar mejor/mucho mejor, frente al 17,6% que afirman estar peor/mucho peor. Es uno de los más reseñados beneficios del teletrabajo. Al 50% esta circunstancia

no les afecta, y esto puede deberse a muy distintas causas, algunas de ellas relativas a la edad y el fin del periodo de crianza Figura 40.

24.- En relación con las órdenes de tus superiores, ¿has tenido la percepción de que las instrucciones eran claras durante este periodo?

108 respuestas

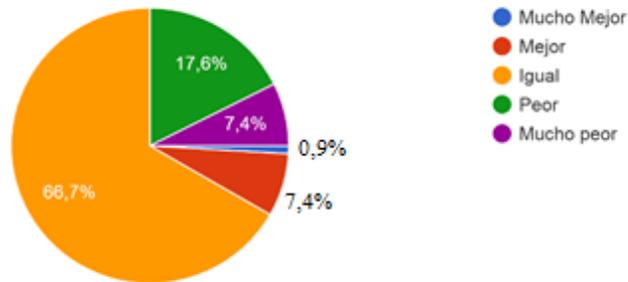


Figura 41 Superiores, instrucciones claras

Para la mayoría no ha habido cambios, un 66,7 % afirma que ha recibido instrucciones claras durante este periodo de teletrabajo, y en general, 83,1% afirma tener una percepción positiva al respecto (Figura 41). Esta percepción corresponde mayoritariamente al colectivo del PAS, tal y como evidencia la Figura 42, en parte, es el colectivo, que por su estructura jerárquica funciona a través de órdenes y/o instrucciones, mientras que un 16,7% del PDI ha tenido la percepción de falta de directrices por parte de los órganos de gobierno de las respectivas universidades.

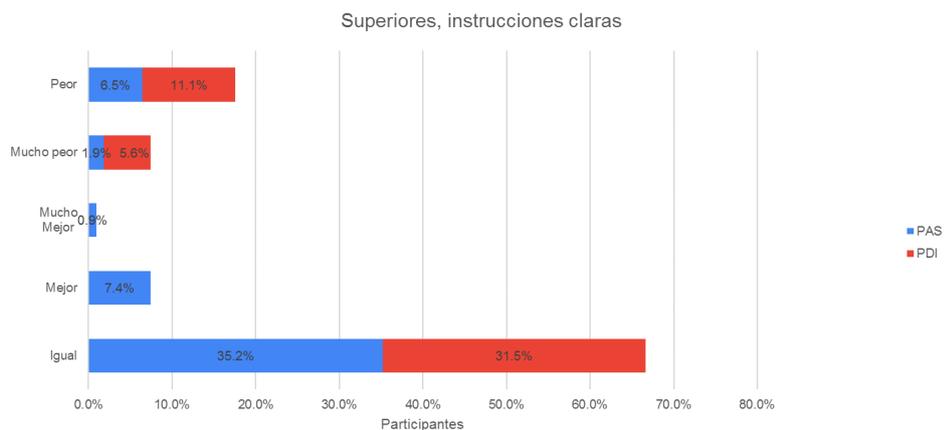


Figura 42 Percepción de PAS y PDI respecto instrucciones claras de sus superiores

25.- ¿Tiene usted bien definido cuáles son sus tareas y su jornada de trabajo?
108 respuestas

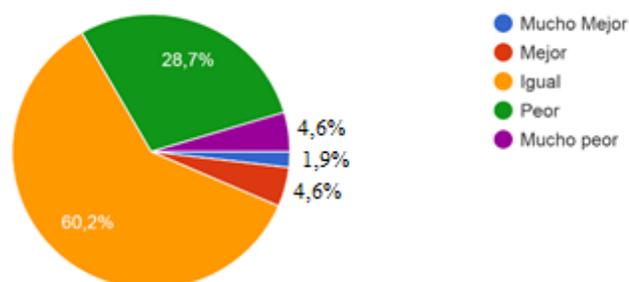


Figura 43 Bien definido tareas y jornada de trabajo

Esta pregunta se ha decidido eliminarla, ya que su contenido refleja dos cuestiones no relacionadas tarea/jornada de trabajo lo que puede llevar a confusión. Por otro lado, la pregunta 24 podría responder a la cuestión de las tareas y su definición, mientras que la pregunta 20, resuelve el ítem de la jornada de trabajo con mayor claridad.

26.-Frente al desempeño presencial del trabajo, ¿cómo te sientes frente a la vulnerabilidad en la protección de datos (phishing, ransomware, malware...) ante el uso de equipos domésticos?
108 respuestas

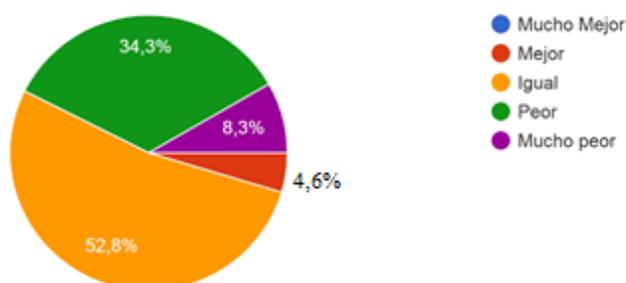


Figura 44 Vulnerabilidad en la protección de datos

Este es un tema que preocupa cada vez más, sería interesante un análisis de las incidencias que hemos tenido al respecto, especialmente durante los primeros meses del teletrabajo. Un alto porcentaje percibe el 42,6% afirma sentirse más vulnerable, y por tanto peor o mucho peor. Solo un 4,6% afirma sentirse mejor, y nadie mucho mejor. Es cierto, que ante la alarma de los ataques

cibernéticos a las distintas administraciones públicas las instituciones tomaron más conciencia y prestaron asistencia preventiva al respecto Figura 44.

27.- Te ha resultado especialmente difícil adaptarte a los requerimientos tecnológicos necesarios para el desarrollo de tu actividad profesional dura...irtuales, instrumentos de autenticación digitales...)
108 respuestas

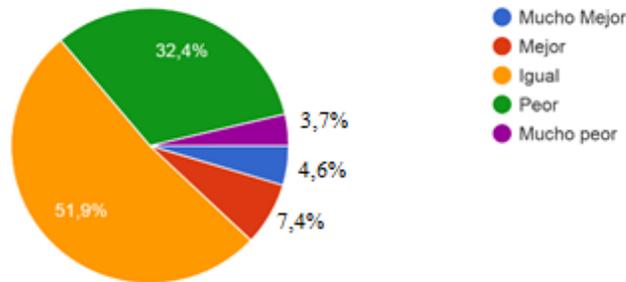


Figura 45 Adaptación a los requerimientos tecnológicos

La mitad de los usuarios no han tenido problemas al respecto, sin embargo una suma importante de los encuestados admiten la dificultad en adaptación a las exigencias tecnológicas necesarias para el desempeño de su trabajo (36,1%), frente al 12% que reconocen no haber tenido mayores problemas Figura 45. En general, ambos colectivos han contestado a la par, ligeramente se ha resentido más el colectivo del PDI Figura 46.

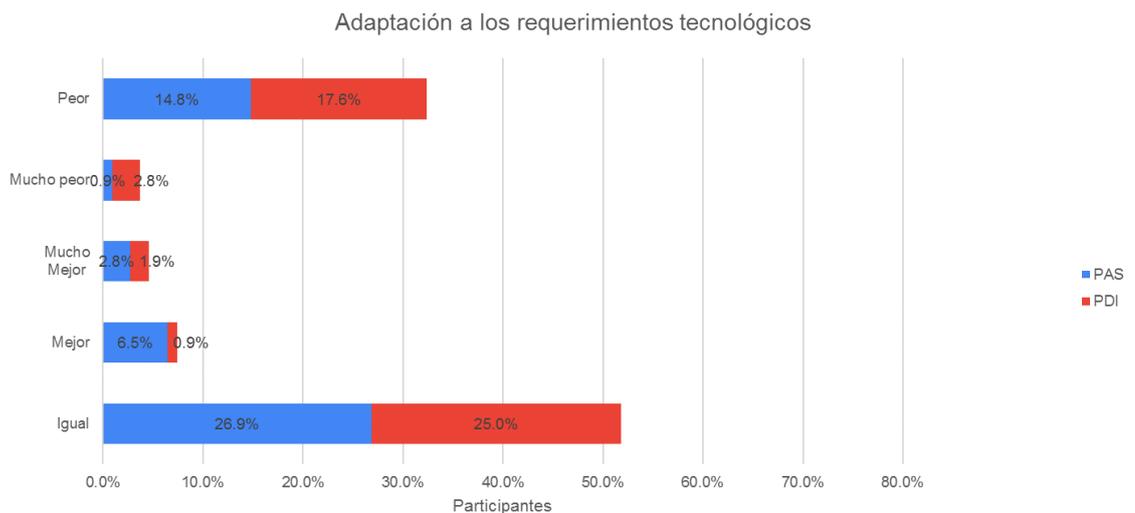


Figura 46 Percepción PAS y PDI respecto a la adaptación a los requerimientos tecnológicos

28.- Frente al periodo ordinario de trabajo ¿Has sufrido algún trastorno (sueño, alimentación, concentración, taquicardias...) debido a esta nueva modalidad de trabajo?
108 respuestas

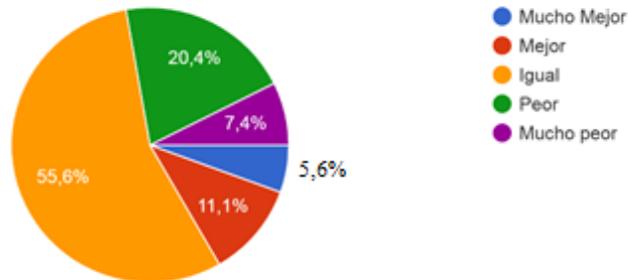


Figura 47 Trastorno (sueño, alimentación, concentración, taquicardias...)

Esta cuestión supone un nuevo reto, pues es muy difícil separar si esto se debe a la nueva modalidad de trabajo o van asociados a la alarmante situación sanitaria. Lo cierto es que un 27,8% ha tenido problemas con este tipo de trastornos Figura 47

29.-En general, ¿la correspondencia entre el esfuerzo que has realizado y la recompensa que la universidad te proporciona es suficiente?:
108 respuestas

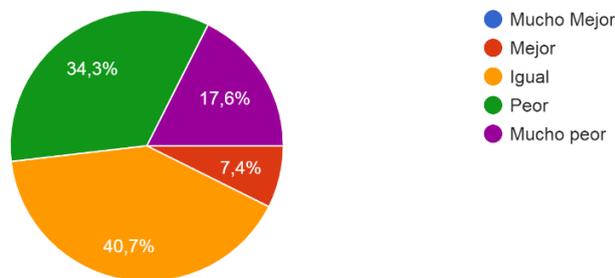


Figura 48 Correspondencia entre esfuerzo y recompensa (que la universidad te proporciona)

El análisis de la cuestión resulta interesante, el 40,7% afirma que no hay cambio al respecto. Pero un importante porcentaje, el 34,3% indica estar peor y un 17,6% mucho peor, el 51,9% siente que no está recompensado, en parte, porque el teletrabajo no ha significado una contraprestación por los gastos generados al teletrabajador al tener que usar sus propios medios (internet, iluminación, confort térmico, equipos, fungibles...) antes al contrario, ha supuesto

un ahorro para la institución que en ningún caso se ha planteado, de “motu proprio” compensarle. Solo un 7,4% lo valora positivamente, seguramente porque las ventajas que le ha supuesto esta modalidad de trabajo están por encima de la compensación Figura 48.

30.- Has tenido problemas para desconectar del trabajo una vez terminada tu jornada de trabajo?
108 respuestas

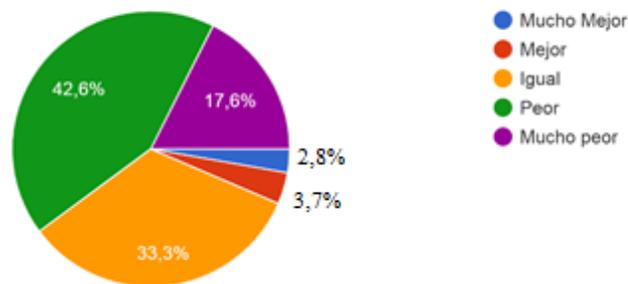


Figura 49 Desconectar del trabajo

Está claro que ubicar el espacio de trabajo en el propio domicilio ha generado un conflicto en el trabajador, que ha tenido la sensación de continuidad laboral durante toda la jornada. Seguramente ha habido interrupciones, que en ningún caso han supuesto un descanso laboral,. Por ello, un 60,2% afirman haber tenido la sensación de no poder desconectar del trabajo, se han sentido peor/mucho peor, el 33,3 % han vivido la experiencia del mismo modo que en el trabajo presencial, finalmente un pequeño porcentaje, 6,5% afirma, no haber tenido problemas de desconectarse del trabajo Figura 49.

31.- ¿Has notado un especial contacto con la Universidad con el fin de evitar el riesgo de aislamiento?
108 respuestas

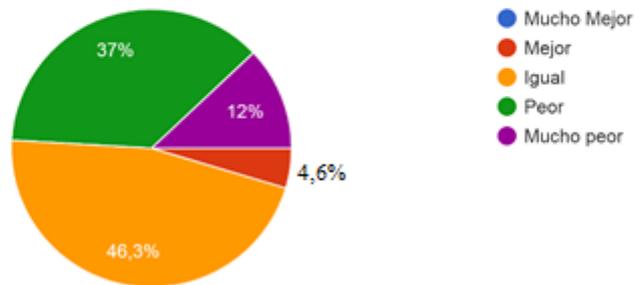


Figura 50 Contacto con la Universidad (evitar aislamiento)

La pregunta se dirige a la institución. Está claro que a nivel institucional el trabajador, en general, no ha sentido un especial interés por su bienestar, por evitar el aislamiento que durante el periodo de teletrabajo ha sido especialmente intenso debido al impuesto distanciamiento social a causa de la pandemia, el 49%, mientras que apenas el 4,6% ha manifestado estar mejor. Un 46,3% afirma sentirse igual Figura 50.

32.- ¿Has notado falta de interés de tus superiores por el trabajo realizado y tus necesidades?
108 respuestas

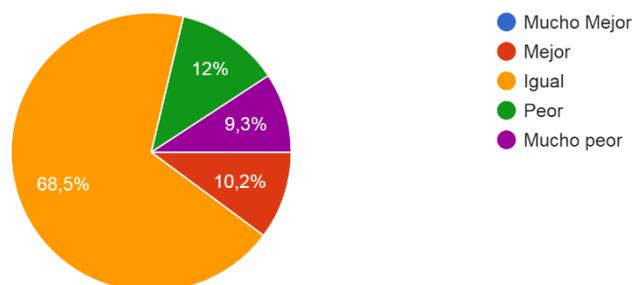


Figura 51 Falta de interés de tus superiores

En general, para el 68,5% la situación al respecto no ha cambiado, sólo el 10,2% se ha sentido mejor, pero un buen número de teletrabajadores, el 21,3% ha notado un cierto desinterés Figura 51. Sin embargo, el colectivo femenino del PAS satisfecho por el interés de sus superiores por su trabajo es ligeramente superior, tal y como muestra en Figura 52 y Figura 53.

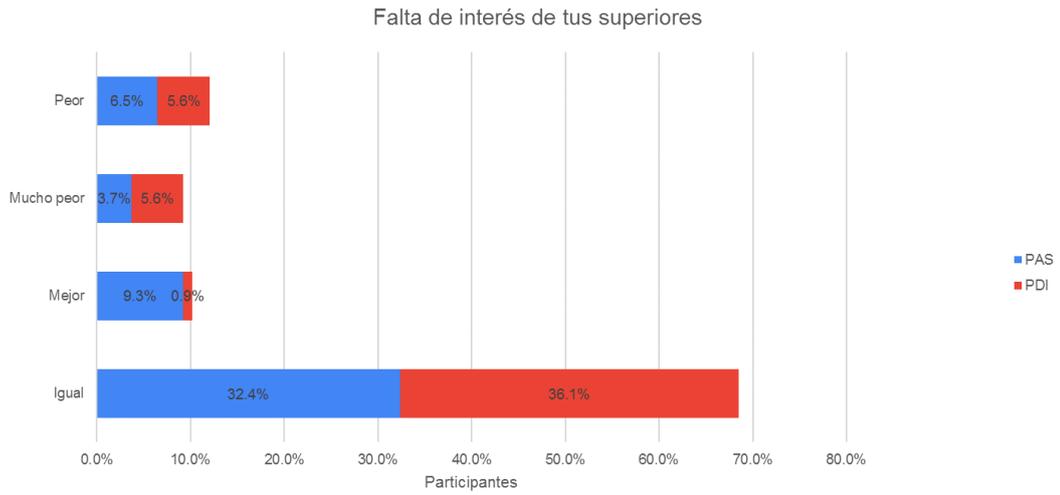


Figura 52 Percepción PAS y PDI respecto a la falta de interes de sus superiores

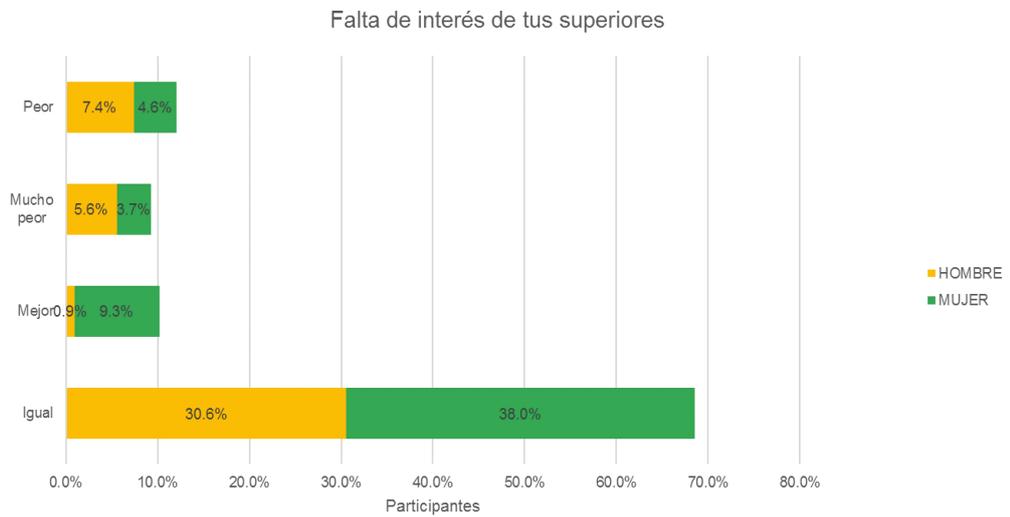


Figura 53 Percepción de hombres y mujeres respecto a la falta de interes de sus superiores

33.- Se te han asignado tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales durante el periodo de teletrabajo.

108 respuestas

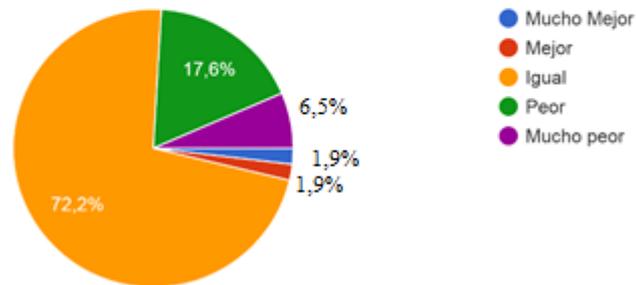


Figura 54 Tareas que no puedes realizar (por no tener los recursos humanos o materiales)

En general, se ha dispuesto de los medios necesarios para el desarrollo del trabajo (76%), es cierto, que el teletrabajador que disponía de ellos a puesto sus equipos de trabajo personales al servicio de la institución y, en caso de no disponer de ellos, han sido proporcionados por la institución, los fungibles los ha aportado directamente el trabajador, hojas, tintas, impresoras... Sin embargo, una parte importante de los teletrabajadores han sentido las deficiencias al respecto, pues sus recursos eran peores, han tenido acceso a los mismos o los provistos no eran los idóneos para el trabajo (23,2%) Figura 54.

En virtud de lo expuesto, podemos clasificar los riesgos del teletrabajo atendiendo a los distintos aspectos a los que las cuestiones van dirigidas, de tal manera, que permitan poner de relieve la incidencia sobre cada uno de los riesgos laborales que han sido objeto de consideración. Sin duda, la repercusión de las nuevas tecnologías se deja ver en cualquier entorno laboral pero puede jugar en contra, cuando no existe un control sobre su uso.

Es necesario valorar la incidencia que los **RIESGOS DEL TELETRABAJO** han supuesto para el teletrabajador, y sus repercusiones en los distintos ámbitos, es por ello, que consideraremos aquellos factores que ponen de manifiesto un mayor perjuicio en la salud del teletrabajador:

5.4.3 Consolidación de los resultados de la encuesta según el riesgo al que afectan

Con el fin de lograr sintetizar los riesgos que se han puesto de manifiesto a través de la encuesta, se ha procedido a agrupar los resultados obtenidos según el perjuicio que puedan ocasionar en el teletrabajador. Para ello, se concentraron las preguntas en atención a qué puntos afectaba, y los hemos dividido en riesgos ambientales y posturales (riesgos ergonómicos) y psicosociales. No es de extrañarse que, en algún momento, una misma condición, afecte a más de un riesgo. Se obtuvo el promedio y en las figuras que se muestran a continuación se ponen de evidencia las percepciones de los participantes “peor” y “mucho peor”, de tal manera que nos permita poner de manifiesto cuál de los riesgos suscita mayores preocupación en la salud de los participantes. (*Vease anexos: tablas*).

5.4.3.1 Riesgos Ambientales

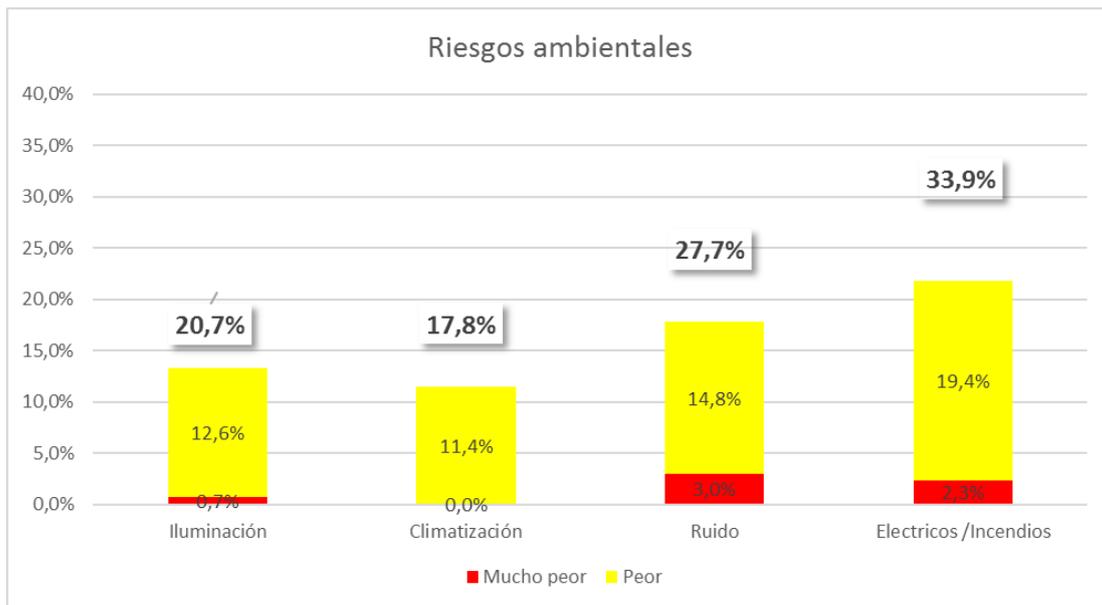


Figura 55 Percepción total de los diferentes riesgos ambientales

Puede decirse que todos los riesgos ambientales están muy equilibrados destacando levemente uno sobre otros (Figura 55). Para el caso de riesgos eléctricos /incendio hemos tenido que adaptar las instalaciones domésticas a un entorno profesional forzando la potencia, el cableado y el uso indiscriminado de regletas. El teletrabajador es conocedor de los límites de las viviendas que habitan y esto, se ve reflejado en las encuestas, con la consecuente probabilidad a sufrir contactos eléctricos o el incendio de la vivienda del teletrabajador.

También el ruido, trabajar en casa, supone adaptarse a compartir el espacio con otros miembros familiares, con electrodomésticos..., las calidades de construcción por los sonidos que se filtran de los vecinos, incluso la ubicación de la misma puede determinar un plus de ruido ambiental (grandes avenidas, el tráfico...) también han supuesto una incomodidad siendo la segunda de entre los riesgos ambientales.

La iluminación del espacio de trabajo es un elemento fácil de corregir, pero observamos que ha supuesto un problema para un porcentaje importante de encuestados. El deslumbramiento directo o indirecto debido a una mala posición de la mesa de trabajo, ya sea al frente o detrás de una ventana, puede producir dolores de cabeza, fatiga visual, que afectarán a la salud ocular del trabajador y, consecuentemente, a su rendimiento, también podemos decir, que es un riesgo

intrínseco al uso de las nuevas tecnologías y las pantallas de visualización. También es necesario, el uso de un mobiliario adecuado, que no refleje y sea apta para el trabajo continuado.

Finalmente, para el ultimo de los riesgos ambientales pocos participantes han sentido alguna incomodidad debida a la temperatura ambiental, sin embargo, si observamos las figuras de la encuesta, la mayoría se ha sentido mejor. La temperatura es algo muy personal, en las oficinas, suele marcarse una temperatura media de confort que, en la mayoría de las ocasiones, no contenta a todos los trabajadores.

La mayoría de estos riesgos no requieren de grandes inversiones, sino de formación. Algo más complicada resulta la parte eléctrica, el uso abusivo de regletas y/o cables sueltos, para lo cual sería conveniente el asesoramiento de expertos.

1.1.1. Iluminación

- ✓ Deslumbramientos o reflejos, ubicación monitor y escritorio (Preg. 7).
- ✓ Mesa de trabajo mate (Preg. 14).

1.1.2. Climatización

- ✓ Temperatura y humedad confortables (Preg. 5).

1.1.3. Ruido

- ✓ Nivel de ruido ambiental (Preg. 6).

1.1.4. Riesgo eléctrico / incendio

- ✓ Cables por el suelo, conexiones intermedias (Preg. 4).

5.4.3.2 Riesgos Posturales

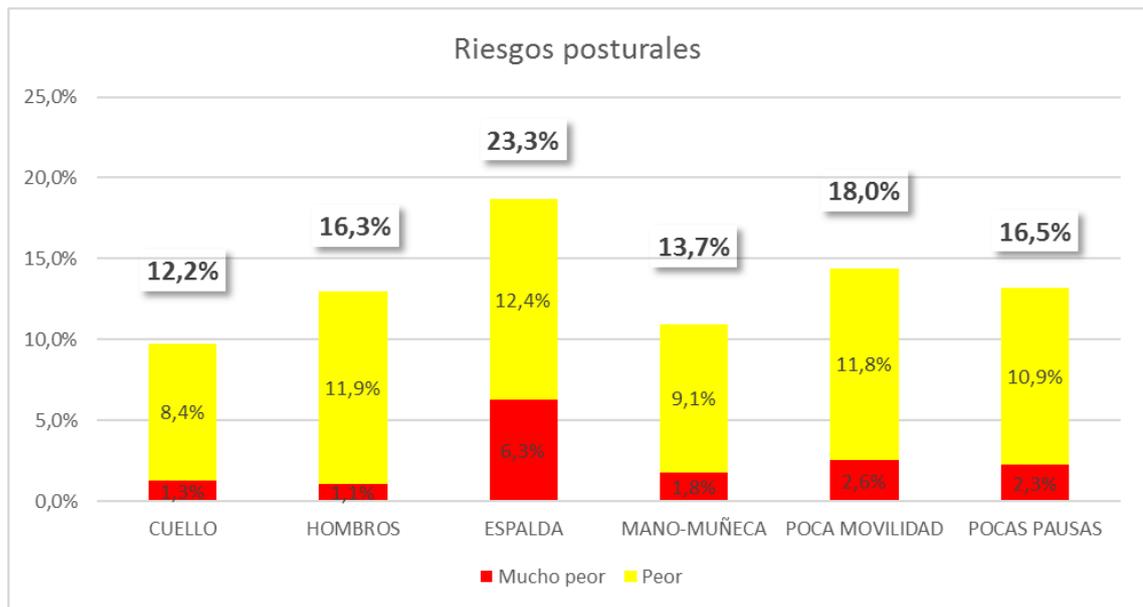


Figura 56 Percepción total de los diferentes riesgos posturales

Es necesario prestar atención a nuestro cuerpo, hay ciertos riesgos fáciles de prevenir, tomando conciencia de las horas que representa una mala postura como una movilidad restringida en el ámbito laboral, la inadecuación de los elementos de que disponemos o, en algunas ocasiones, la falta de conocimiento o interés por ajustar los elementos con los que trabajamos a nuestras necesidades (regular altura de pantalla, silla, inclinación de respaldo, superficie de trabajo...) una serie de medidas básicas. Tras un análisis conjunto de los riesgos ergonómicos el que repercute en la espalda es, sin duda, uno de los riesgos que sobresale durante este proceso y, en la praxis, no requiere de grandes ajustes.

Seguido de los riesgos producidos por la poca movilidad y pocas pausas los cuales se originan por mantener siempre la misma postura: la poca movilidad (por los espacios tan acotados o inadecuados de los que ha dispuesto) y/o las pocas pausas, pausas reales, pausas activas, capaces de recuperar el bienestar y disminuir el estrés y los dolores musculares, causados por un trabajo intensivo o una mala organización.

Finalmente un grupo de riesgos que pueden repercutir en lesiones de hombros mano/muñeca y cuello se trata de riesgos, con unas medidas adecuadas una mesa que no sea ni muy alta ni baja y de un mínimo de conocimiento por parte del trabajador para poder ser subsanados como por ejemplo buscar la configuración y ordenar espacios, de tal manera, que le permita apoyar los brazos al teclear, así como dar

solución a otros riesgos, por ejemplo, con el fin de evitar lesiones en cuello una buena colocación de la pantalla es fundamental, debe estar situada frente a los ojos, en ningún caso, de lado o muy alto o muy bajo, para tener una mejor calidad a la hora de afrontar su jornada laboral. Figura 56.

En relación con los equipos de trabajo y mobiliario, además de lo acordado en el convenio específico que regule el teletrabajo, es conveniente dotarse de aquellos medios que nos permitan hacer frente a la jornada continua de forma satisfactoria.

MANTENER SIEMPRE LA MISMA POSTURA

2.1.1. Cuello

- ✓ Pantalla frente a ti (Preg. 2).
- ✓ Regulación altura de pantalla (Preg. 8).

2.1.2. Hombros

- ✓ Apoyar manos y/o antebrazos delante del teclado (Preg. 12).
- ✓ Posición cómoda, debajo de la superficie de trabajo (Preg. 15).
- ✓ Ajustar distancia pantalla, moviéndola en profundidad (Preg. 9).

2.1.3. Espalda

- ✓ Silla con cinco puntos de apoyo (Preg. 16).
- ✓ Asiento regulable en altura y respaldo reclinable (Preg. 17).

2.1.4. Mano-Muñeca

- ✓ Teclado independiente de la pantalla (Preg. 10).
- ✓ Regulación altura del teclado (Preg. 11).
- ✓ Ratón independiente (Preg. 13).
- ✓ Apoyar manos y/o antebrazos delante del teclado (Preg. 12).

MALAS POSTURAS

2.2.1. Poca Movilidad

- ✓ Espacio suficiente (Preg. 1).
- ✓ Espacio para situar pantalla, teclado, etc (Preg. 3).
- ✓ Cables por el suelo, conexiones intermedias (Preg. 4).
- ✓ Ajustar distancia pantalla, moviéndola en profundidad (Preg. 9).

- ✓ Posición cómoda, debajo de la superficie de trabajo (Preg. 15).

2.2.2. Pocas Pausas

- ✓ Cambios de actividad o pausas periódicas (Preg. 18).

5.4.3.3 Riesgos Psicosociales

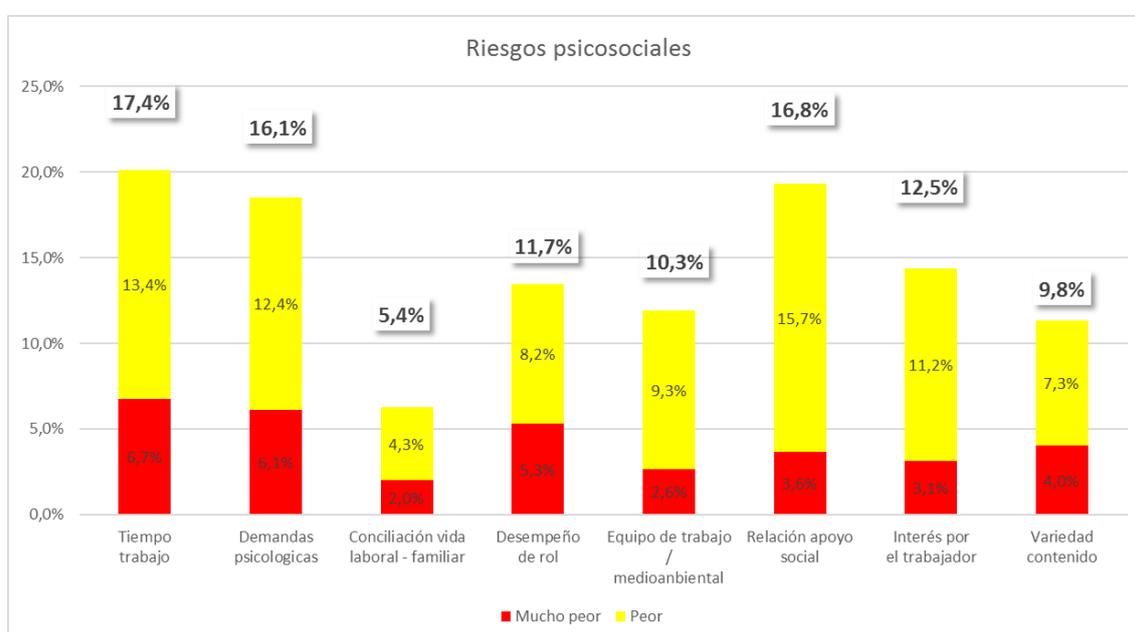


Figura 57 Precepcion total de los diferentes riesgos psicosociales

La clasificación de cada uno de los factores se ha realizado a tenor de la Nota Técnica de Prevención 1123 “Factores de Riesgo Psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo”, a tenor de la misma, muchos de los riesgos están interrelacionados, tal y como analizamos a continuación.

Han sido el caballo de Troya durante el periodo de la pandemia/teletrabajo. Ha supuesto un mayor desafío, ya que, además de los riesgos propios de esta modalidad de trabajo, el trabajador se ha visto expuesto a una mayor inseguridad tanto a nivel de salud como a nivel laboral y/o sociolaboral. Así se ha reflejado en las encuestas, especialmente por los altos niveles de insatisfacción relacionados con el tiempo de

trabajo, la sensación de una jornada de trabajo continua, la sensación de no desconectar, de no disponer de tiempos definidos para el trabajo, la familia, las tareas personales. En definitiva, el tiempo de trabajo, se ha convertido en un factor de riesgo a tener en cuenta, son muchos los trabajadores que durante el teletrabajo, que es una modalidad prevista para la autogestión del tiempo, no ha podido/sabido gestionar.

Todo ello ha implicado una mayor demanda psicológica, ya que el teletrabajador tiene que adaptarse a nuevos ritmos de trabajo, con dificultades para gestionar los tiempos de ocio/familia/laboral, lo que ha derivado en una sensación de continuidad de la jornada laboral. A ello se une la necesidad de enfrentarse a mayores retos tecnológicos, a la digitalización, lo que le ha supuesto un sobreesfuerzo de adaptación, enfrentarse a los ataques informáticos en el ámbito privado (por el uso de los propios recursos), la falta de pausas activas, en definitiva un incremento del tecnoestrés nacido a partir del uso de las TIC's..... Figura 57.

Los riesgos psicosociales son más difíciles de gestionar. En la mayoría de ocasiones requieren de ayuda externa, ante la incapacidad del sujeto afectado de identificarlos y ponerle solución.

Al inicio de la pandemia no hubo una modalidad mixta de teletrabajo/presencial a lo que se unió la convivencia de todo el núcleo familiar, la falta de una cultura de teletrabajo que le permita marcar sus propios horarios, el espacio de trabajo, los tiempos de descanso. Todo ello, deriva en percepciones que se manifiestan en la encuesta realizada, en algunos casos, negativas en torno al teletrabajo.

También hay que hacer especial mención a los resultados obtenidos en torno al apoyo social, así como el interés por el trabajador. En general, el trabajador ha tenido una mayor sensación de soledad e inseguridad, derivado de la ausencia de un cauce eficaz al que poder trasladar las inquietudes así como del propio confinamiento, en su aspecto más amplio, ya que la situación laboral, va más allá de éste ámbito, y afecta, en la esfera personal/social del individuo.

3.1.1. Tiempo de trabajo

- ✓ Desconectar del trabajo (Preg. 19).
- ✓ Sensación de finalización de la jornada laboral (Preg. 20).
- ✓ Sedentarismo (Preg. 22).
- ✓ Conciliación familia (Preg. 23).
- ✓ Desconectar del trabajo (Preg. 30).

3.1.2. Demandas Psicológicas

- ✓ Desconectar del trabajo (Preg. 19).
- ✓ Sensación de finalización de la jornada laboral (Preg. 20).
- ✓ Adaptación a los requerimientos tecnológicos (Preg. 27).
- ✓ Trastorno: sueño, alimentación, taquicardias... (Preg. 28).

3.1.3. Conciliación vida laboral-familiar

- ✓ Desconectar del trabajo (Preg. 19).
- ✓ Sensación de finalización de la jornada laboral (Preg. 20).
- ✓ Conciliación familia (Preg. 23).

3.1.4. Desempeño de rol

- ✓ Desconectar del trabajo (Preg. 19).
- ✓ Conciliación familia (Preg. 23).
- ✓ Instrucciones claras, por parte superiores (Preg. 24).

3.1.5. Equipos de trabajo y medioambiente

- ✓ Vulnerabilidad en la protección de datos (Preg. 26).
- ✓ No poder realizar tareas, recursos humanos o materiales (Preg. 33).

3.1.6. Relaciones y apoyo social

- ✓ Contacto con compañeros (Preg. 21).
- ✓ Contacto con la Universidad evitar aislamiento (Preg. 31).

3.1.7. Interés por el trabajador

- ✓ Correspondencia esfuerzo y recompensa, universidad (Preg. 29).
- ✓ Falta de interés superiores (Preg. 32).

3.1.8. Variedad/contenido

- ✓ Instrucciones claras, por parte superiores (Preg. 24).
- ✓ Contacto con la Universidad evitar aislamiento (Preg. 31).
- ✓ Falta de interés superiores (Preg. 32).

6. CONCLUSIONES

El teletrabajo se ha implementado sin ningún tipo de previsión, lo que pueda entenderse por la emergencia de la situación pandémica que se vivió. Tampoco se aprecia, durante el tiempo que se permaneció en esta situación, por parte de los servicios de prevención, una labor específica dirigida a determinar si los trabajadores disponían de los recursos y equipos adecuados para la salvaguarda de su salud laboral o, simplemente, si su situación personal les permitía afrontar esta modalidad de trabajo en condiciones. A tenor de los resultados de las encuestas, Ver Figura 11, de haber tomado alguna medida, la mayoría de los riesgos a los que estaban sometidos los trabajadores podrían haberse reducido considerablemente.

El marco normativo existente en los primeros momentos de la pandemia era básico e insuficiente, especialmente a nivel nacional lo que dificultó la toma de medidas específicas y generó dudas sobre qué medidas tomar, aunque la experiencia en el marco del teletrabajo era escasa, existía algunas empresas que lo habían implementado con éxito. Algunos de los sindicatos pusieron de relieve durante la pandemia los precedentes, ya que podían servir como modelo, además, son muchas las Notas Técnicas de Prevención desde que las TIC's se incorporasen al trabajo que podrían haber servido de guía. Sin embargo, una vez más, a tenor de las conclusiones mencionadas en el apartado anterior, en relación a “si han contado con la ayuda de los servicios de prevención”, la gran mayoría de la comunidad laboral universitaria, PDI*/PAS, no parece que recibiesen indicaciones por parte de los servicios de prevención, generales, claras y concisas al respecto, poniendo de manifiesto una cierta falta de resiliencia ante los nuevos retos. Y sirva de ejemplo la comparación, una planificación sobre cómo afrontar, desde el punto de vista de la prevención, el teletrabajo, del mismo modo que se hizo, y parece que, con éxito, para la posterior reincorporación en relación con los nuevos elementos necesarios para evitar los contagios (turnos, gel, mascarillas, mamparas de protección, instalación de purificadores de aire...).

Atendiendo a las respuestas de los trabajadores de ambas instituciones, no se tuvieron en cuenta las recomendaciones para la organización del teletrabajo en época de pandemia, especialmente encaminadas a mejorar el bienestar psicológico del trabajador Figura 57 (apoyo institucional, recomendaciones sanitarias, empatía con las situaciones especialmente vulnerables, instrucciones sobre los horarios de trabajo, necesidad de desconectar...) (INSST, 2020)

Por lo que respecta a los objetivos específicos, tanto desde el punto de vista normativo como por lo que respecta a los planes pilotos implantados podemos concluir que, se puede estandarizar y sistematizar los riesgos a los que puedan estar afectos los teletrabajadores, de tal manera que, permita establecer un método estandarizado. En este sentido, resulta muy interesante la implantación de los planes pilotos. En particular, la Universidad Politécnica de Cataluña ha conseguido establecer unas directrices claras que han permitido minimizar/prevenir los perjuicios en la salud de los trabajadores.

Por lo que respecta a nuestro segundo objetivo específico, estudiar si el teletrabajo supone un nuevo reto en materia preventiva y si es posible mejorar los servicios preventivos en la modalidad del teletrabajo: el teletrabajo ha obligado a los trabajadores a gestionar todo su trabajo a través del uso exclusivo de las TIC's, ponerse al día en los nuevos métodos de comunicación, crearse su entorno de trabajo, adecuarse a los equipos disponibles especialmente, tras la declaración del estado de alarma, son muchas circunstancias excepcionales confluyendo en un mismo periodo y, prácticamente sin preaviso, en sí, esto supone un reto para toda la comunidad universitaria, pero especialmente ha sido complicado para los servicios informáticos y de prevención. Sin embargo, éstos últimos, no han mostrado la resiliencia necesaria para acomodarse a los nuevos retos y demandas, anticipándose mediante el estudio de los precedentes, poniendo las herramientas necesarias para la detección de las demandas del trabajador dando respuesta en materia preventiva. Esto se hace visible a través de los resultados de la encuesta en relación con los riesgos que se han puesto de manifiesto a lo largo del trabajo

En relación al tercer objetivo, ambas instituciones han demostrado capacidad de anticiparse, mediante la adopción de medidas preventivas (y con la participación de los agentes sociales), en los momentos previos a la reincorporación al trabajo presencial.

Ahora bien, determinar si las universidades han realizado acciones preventivas para paliar los riesgos en la salud de los trabajadores, durante la modalidad del teletrabajo, especialmente en tiempos pandemia, resulta más complicado. Por un lado, aquellos trabajadores con patologías específicas que podían suponer un riesgo en tiempos de pandemia, han gozado del apoyo de los servicios de prevención. Pero tal y como hemos analizado, al observar los resultados de las encuestas, la mayoría de la comunidad laboral universitaria, manifiesta que los servicios de prevención no se han comunicado con ellos, hablamos de un 68,5%. Desgraciadamente, la encuesta no ha profundizado sobre el *modus operandi* de los servicios de prevención. Sería interesante, en aras a la transparencia, conocer, las solicitudes presentadas ante los servicios de prevención, así como los criterios que sirvieron de base para su resolución, y si es el caso, el porcentaje de trabajadores que obtuvieron la baja médica tras su resolución.

En respuesta a nuestro último objetivo específico, determinar la repercusión de los riesgos laborales derivados del teletrabajo por razón de la edad, categoría profesional (PAS o PDI), situación personal y familiar siempre teniendo como base la percepción del trabajador en relación con la modalidad presencial, tanto desde el punto de vista de los riesgos ergonómicos como psicosociales. Durante el tiempo de pandemia, tal y como ya hemos analizado, se han puesto de manifiesto ciertos riesgos ergonómicos y psicosociales que se han dado por igual, independientemente de la institución de procedencia y del sexo. Si bien en los riesgos psicosociales, un tanto por cien más elevado del PDI manifiestan haberse sentido “mucho peor”, en la mayoría de los ítems analizados (tiempo de trabajo, demandas psicológicas, conciliación, carga de trabajo...) el grupo laboral PAS, en esos mismos ítems y en porcentajes similares a los anteriores, ha manifestado sentirse “peor”, lo que significa, en cualquier caso, que no han podido desarrollar su trabajo en condiciones óptimas. La carga familiar fue una constante durante los meses de confinamiento para todos los encuestados, en general a consecuencia del cierre de centros educativos.

En conclusión, dando respuesta al objetivo principal de este trabajo, de acuerdo con todo lo analizado, parece que el teletrabajo viene para quedarse y, especialmente, a raíz del teletrabajo en tiempos de pandemia. Si bien los riesgos analizados ya existían, se han intensificado, en particular, los riesgos de carácter psicosocial, así ocurre con el

aislamiento, la desconexión, la ansiedad, en la mayoría de los casos, y a pesar de los esfuerzos que los servicios informáticos han prestado y su constante apoyo a los teletrabajadores, todas las instituciones, han estado especialmente expuestas a los ciberataques, sobre todo las del estado (hemos sido testigos a través de los noticiarios durante estos últimos meses), generando un especial estrés en aquellos teletrabajadores de los servicios de económicos o más sensibles. Hay que prestar especial atención a las brechas de seguridad informáticas a las que están expuestos los trabajadores. No hay que olvidar que son muchos y muy sensibles los datos que se manejan en ambas instituciones (datos personales, contabilidad, seguridad social...).

Además, la declaración de estado de alarma, puso de manifiesto las dificultades de conciliación (por el cierre de colegios e institutos), etc. En relación con los riesgos ergonómicos, también se aprecia un ligero incremento en los riesgos posturales, fundamentalmente los relativos al cuello y espalda y/o ambientales.

Está claro que desde el punto de vista del teletrabajador no hemos tenido una cultura previa que nos permita aprovechar las ventajas de esta nueva modalidad de trabajo (flexibilidad horaria, ahorro tiempo en desplazamientos, rapidez en las gestiones gracias al uso intensivo de las TIC's ...)

Los nuevos riesgos emergentes con la incorporación de las nuevas tecnologías o por la introducción de nuevas modalidades de trabajo tienen un marcado riesgo psicosocial, suponen un sobreesfuerzo por la incidencia que están tomando en los últimos tiempos.

Como estudiante, he sido testigo de que el teletrabajo ha supuesto un trabajo extra para el profesorado, frente a las exigencias de sus estudiantes, especialmente en época de exámenes. Aunque en el trabajo no se ha hablado de ello, sinceramente, creo que merece una especial dedicación, una vulnerabilidad añadida fruto de las deficiencias en la conectividad, en general, la desigualdad en las conexiones y en los equipos y como no, la nueva picaresca nacida a raíz de la adaptación a nuevos retos.

El teletrabajo ha sufrido una evolución, que aún no ha frenado. Se implementó de forma improvisada y forzosa debido a una fuerza mayor de salud pública, por lo que

su origen fue “forzoso” y repentino, y a corto plazo supuso, un gran esfuerzo, para todos, pero especialmente para los trabajadores, ya que, muchos de ellos no disponían de las herramientas necesarias para su ejecución y las instituciones solo les dotaron de lo más básico. De su cuenta corrió abastecerse de fungibles, adecuarse un espacio de trabajo, adecuar ese espacio, compartir el espacio de trabajo con el resto de componentes de la casa y tantas otras necesidades quedaron por cubrir. Las instituciones, en ese primer momento pudieron facilitar un equipo informático básico que permitiese dar continuidad a la demanda laboral.

En una segunda etapa, el trabajador se sintió aliviado, los docentes retomaban sus actividades y esto aliviaba su carga de trabajo, permitía una mejor conciliación laboral, disminuía su demanda psicológica, recuperaba un espacio de trabajo propio, en general, supuso un alivio para el trabajador.

El teletrabajo, en ningún caso supondrá una imposición, a la vista de su marco normativo, por lo que su propio carácter voluntario y su concepción mixta, “en todo momento” permite que se le pueda visualizar como un beneficio para el trabajador, no como un hándicap.

Por ello, las encuestas realizadas por los sindicatos tras la pandemia, lanzan resultados positivos entorno a esta modalidad de trabajo, en este sentido, el CSIF, en una encuesta realizada al PAS de la UV ha destacado los aspectos que se han considerado más positivos de la experiencia del trabajo a distancia (*ENCUESTA TELETRABAJO PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS UNIVERSITAT DE VALÈNCIA JUNIO 2021 DATOS CUANTITATIVOS*, n.d.):

- *Ayuda a conciliar mejor la vida laboral, personal y familiar. Un 81,7% consideran que sí y lo han manifestado en la encuesta.*
- *Ahorro de tiempo al no tener que desplazarse físicamente al lugar de trabajo (79% de los encuestados han indicado esto, es decir, 1043 personas del PAS).*

Entre los inconvenientes del teletrabajo se encuentran como más destacados:

- *El alargamiento de la jornada laboral*
- *El aislamiento social*

- *Dificultades para la desconexión con el trabajo.*

El 72,6% (958 personas) han respondido que han realizado trabajo a distancia fuera del periodo de confinamiento, y cerca del 75% han manifestado su satisfacción con esta experiencia. También que a la mayoría de ellas les ha resultado fácil o muy fácil realizarlo.

7. RECOMENDACIONES

Para terminar con el estudio, creo conveniente retomar, una vez más el análisis DAFO, son muchas las oportunidades que plantea su correcta implementación.

Resulta evidente que las necesidades del trabajador y del teletrabajador a nivel prevenir los riesgos ergonómicos, en este ámbito laboral son los mismos. El problema estriba en la necesidad de establecer las medidas necesarias por parte de la institución para adecuar su nuevo espacio de trabajo. Está claro que esto requerirá de una estrecha colaboración con el teletrabajador, pues será necesario conciliar el derecho a la protección de su intimidad con el derecho/deber de la adopción de las medidas preventivas necesarias. El cómo hacerlo dependerá de encontrar ese punto medio que permita gestionar ambas realidades jurídicas, algunas universidades proponen el checklist, otro curso de formación, otros controles presenciales previamente autorizados. Lo cierto es que se tendrá que negociar la manera menos invasiva para el trabajador.

Los sindicatos prevén la negociación de su normativa para el próximo septiembre en la UV, y en este mismo sentido, la UPV, a través de sus sindicatos, está forzando su negociación con los órganos de gobierno. Parece que, sin reticencias, el teletrabajo viene para quedarse. Actualmente el nuevo marco normativo y las experiencias previas en esta materia nos brindan la posibilidad de diseñar un método estandarizado sobre la detección de las necesidades, los riesgos y la implantación de las medidas preventivas más eficientes en aras a mejorar la salud de los teletrabajadores.

Lo que en principio se temía como amenaza, a fecha de hoy ya no lo es, disponemos de un marco normativo que sirve de base para la negociación y el desarrollo (véase el apartado 5.1.2: ley 10/21, de 9 de julio sobre el trabajo a distancia) .Es necesario, garantizando la intimidad del trabajador, establecer los necesarios mecanismos que permitan el cumplimiento de la normativa, especialmente, en materia preventiva, con el fin de corregir las deficiencias que, a medio y largo plazo puedan perjudicar la salud del trabajador.

Sin duda, la **formación** del trabajador en materia de prevención permitirá afrontar el teletrabajo con mayor seguridad, al ofrecer al trabajador las herramientas

necesarias que le permitan preservar su salud, reduciendo las lesiones físicas e identificando las necesidades psicosociales, de tal manera, que pueda recurrir a los servicios de prevención en busca de ayuda. Con ello, se permite una mayor implicación del trabajador, una mayor motivación que se traduce en un incremento de productividad. El trabajador se siente parte de la institución, a la vez que, tiene la sensación de apoyo institucional, una institución se preocupa por sus trabajadores.

Muchos de los riesgos derivados del uso intensivo de las TIC's se han puesto de manifiesto a través de NTP, ya desde el año 2018, con la **NTP 1122** "Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo" (Santamaría, 2018a); la NTP **1123** "Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo" (Santamaría, 2018b), la **NTP 1150** publicada el pasado año, 2020: "Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización" (INSST. Bayona, 2020)

En relación al teletrabajo, es necesario educar al trabajador en este **nuevo modelo de trabajo**, en la necesidad de aprovechar sus ventajas, especialmente su flexibilidad, con el fin de evitar que se convierta en un perjuicio para su salud, en una sensación de jornada permanente, de soledad, de aislamiento. Ahora bien, el trabajador necesita "aprender" a gestionar ciertos factores para sacarle el máximo rendimiento (desconexión, conciliación, relaciones socio/laborales...).

El teletrabajo se ha diseñado como una modalidad "voluntaria" de trabajo, por lo que, bien concebida, resulta una herramienta útil tanto para empleador como para empleado. Hay que tener en cuenta que, durante la pandemia, el principal hándicap de esta modalidad de trabajo ha sido el despojarla de su carácter "voluntario" y lo improvisado de su implantación, con lo que gran parte de la plantilla, sometida a esta modalidad de trabajo ha sufrido especialmente sus consecuencias (tecnoestrés, falta de espacio, imposibilidad de conciliar, falta de medios, mala conexión...). A este respecto el **INSST** dictó una serie de recomendaciones para "el empleador" sobre "Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19, (INSST, 2020) de gran utilidad, pero llegaron un poco tarde y no fueron lo suficientemente difundidas. Cursos de **formación a la carta** sobre las nuevas tecnologías, sobre

precauciones para evitar los ataques informáticos y mejorar la ciberseguridad, sobre gestión del tiempo, comunicación, el significado de la conciliación... infinidad de aspectos que permitan, tanto a los trabajadores, como a sus superiores (especialmente en el ámbito del personal administrativo, ya que las relaciones del personal docente son más peculiares) encontrar los recursos para visualizar las posibles situaciones a las que se puedan ver expuestos y afrontarlas.

También, es necesario para el teletrabajador **disponer del equipo y mobiliario necesarios** para la correcta ejecución de su trabajo, lo que puede traducirse, o bien en un plus económico que le permita adquirir los fungibles, contratar los servicios, mejorar su equipo o que sean proporcionados por el propio empleador, sin duda medidas que revertirán en una mejor ejecución del trabajo. Trabajar desde casa no puede, ni debe convertirse para el trabajador en una carga mayor.

Se requieren equipos de trabajo y mobiliario que cumplan la normativa Norma UNE-EN-527-1. Mesas de trabajo: dimensiones (2001) y su correcta instalación, silla de oficina (UNE-EN-1335-1.dimensiones (2001)), para garantizarnos, una silla que proporcione (ajustabilidad , soporte corporal y movilidad) Y solicitar la ayuda necesaria a los servicios de prevención en caso de duda, o acudir a los cursos de formación para gestionar correctamente las propias necesidades.

Disponer de un **adecuado espacio de trabajo**, a la vista de lo expuesto, hay que prestar atención a los espacios de trabajo, es necesario que cuenten con las dimensiones suficientes para permitir movimientos y favorecer cambios de postura. Asimismo, se requiere buscar un espacio de trabajo lo más parecido a un ambiente de trabajo. Es conveniente evitar trabajar desde el sofa o la cama.

Para paliar los riesgos psicosociales derivados de la falta de apoyo social y la supervisión sería conveniente **mejorar los cauces comunicación** con los servicios de que dispone ambas instituciones. Servicios de prevención, gabinetes de salud, servicios jurídicos.... Y en el ámbito estrictamente laboral con los superiores jerárquicos (PAS) con los compañeros de departamento y el director (PDI), estableciendo espacios virtuales de consulta y apoyo, además de las oportunas reuniones sobre la gestión del trabajo.

Por parte de la institución establecer procedimientos estándar y periódicos que permitan la información, participación, información y comunicación fluida con el teletrabajador.

Establecer una **política clara en relación a la supervisión en la ejecución del trabajo** y control de la productividad del teletrabajador, así como en la ejecución de su trabajo, respetando su privacidad, y en el correcto cumplimiento de la jornada laboral.

Con el fin de evitar el aislamiento convendría implementar un **modelo mixto de teletrabajo-presencial**, pactado con el teletrabajador, que permita mantener el vínculo con la institución.

Todo ello, permitirá dotar a las instituciones de mayor eficiencia, dotar de mejores condiciones a sus trabajadores incrementará la productividad, disminuirá las bajas, aumentará la autonomía del trabajador y su confianza.

Para asegurar la desconexión de la jornada laboral, sería conveniente establecer **unas rutinas de trabajo adaptadas**, un calendario laboral que permita controlar, por el mismo teletrabajador sus periodos de descanso y marcar el fin de la jornada laboral. Es importante separar el uso de las TIC's en el ámbito laboral del uso en el ámbito personal.

Es conveniente realizar cambios de actividad, establecer pausas regladas: cortas y frecuentes mejor que largas y escasas, que no sean usadas para las labores domésticas pendientes.

Para mejorar la conciliación es vital **impedir las interferencias o invasión del trabajo en la esfera familiar y personal**, esto puede lograrse con el respeto a las rutinas de trabajo marcadas, así como la formación en la sensibilización por parte del teletrabajador/institución de la importancia del equilibrio entre el trabajo y la familia, de tal manera que éste repercuta positivamente en el rendimiento del trabajador.

Los proyectos sobre teletrabajo en otras comunidades autónomas han demostrado, en relación a los riesgos ergonómicos, que resulta necesario establecer unos controles mínimos, sobre la base del check-list, en relación a las herramientas básicas para implementar el teletrabajo en sus domicilios. Los servicios de prevención intervienen activamente en estos procesos y, ayudan a mejorar, el bienestar de los

teletrabajadores en su nuevo espacio de trabajo, disminuyendo especialmente los problemas ergonómicos y, en ocasiones, a prevenir los riesgos psicosociales.

8. BIBLIOGRAFIA

- Cal, L., & Oficina OIT para Italia San Marino, Director, 2013. (n.d.). *Experiencias de teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores **.
- CCOO II Congreso: Trabajo Economía y Sociedad. (2015). *CRISIS Y DESIGUALDAD. ALTERNATIVAS SINDICALES ACTAS DEL CONGRESO*. www.1mayo.ccoo.es
- Circular 6 del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y de Gerencia sobre organización del trabajo*. UA. (n.d.).
- DOGV, Decret 49/21, 1 d'abril, del Consell, de regulació del teletreball com a modalitat de prestació de serveis del personal empleat públic de l'Administració de la G. V. (n.d.). *Enhanced Reader*. Retrieved April 25, 2021, from moz-extension://8038ac86-547a-46b1-9828-2a818df54180/enhanced-reader.html?openApp&pdf=http%3A%2F%2Fdogv.gva.es%2Fdatos%2F2021%2F04%2F12%2Fpdf%2F2021_3692.pdf
- El, P., & Espa, E. (2020). *Productos y Servicios / Publicaciones / Productos y Servicios / Publicaciones / Colección Cifras INE*. 3–4.
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
- ENCUESTA TELETRABAJO PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS UNIVERSITAT DE VALÈNCIA JUNIO 2021 DATOS CUANTITATIVOS*. (n.d.).
- Gerencia, G. (2016a). *DOCUMENTO QUE REGULA LA REALIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN MODALIDAD DE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE*.
<https://sgp.ua.es/es/gestion-pas/documentos/pas/presencia/normativa-que-regula-la-realizacion-de-la-jornada-laboral-en-modalidad-de-teletrabajo-para-el-personal-de-administracion-y-servicios-de-la-universidad-de-alicante.pdf>
- Gerencia, G. (2016b). *Universitat d'Alacant Universidad de Alicante*.
- INE. (2020). Datos @ www.ine.es. In *Instituto Nacional De Estadística*.
<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p01/&file=01007.px#!tabs-tabla>
- Informe de resultats i conclusions de l'acord marc de teletreball per al PAS de la UPC*. (n.d.).
- INSHT. (2006). *GUÍA TÉCNICA EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELATIVOS A LA UTILIZACIÓN DE EQUIPOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN*.
<https://www.insst.es/documents/94886/789467/Guía+técnica+para+la+evaluación+y+prevención+de+los+riesgos+relativos+a+la+utilización+de+equipos+con+pantallas+de+visualización.pdf/e3401950-f95d-4b89-b196-49c7c514bfa4?t=1605800559879>
- INSST. Bayona, T. Á. (2020). *NTP 1150. Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización*. 1–5.
<https://www.insst.es/documents/94886/706209/NTP+1150+Riesgos+ergonomico+en+el+uso+de+las+nuevas+tecnologías+con+pantallas+de+visualización+-+Año+2020.pdf/0ce76d93-5654-ae2f-2951-1918026c5133?version=1.0&t=1609344399238>
- INSST, 2020. (2020). *RECOMENDACIONES PREVIAS. Jornada de trabajo no presencial mediante TELETRABAJO en la Universidad de*

- Salamanca. (2018).
https://www.usal.es/files/resolucion_procedimiento_teletrabajo_pas.pdf
 LISTA DE AUTOCOMPROBACIÓN PARA PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA QUE PARTICIPE EN EL PROGRAMA “JORNADA DE TRABAJO NO PRESENCIAL, TELETRABAJO PARA EL PAS DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.” (2018).
https://www.usal.es/files/anexo_iv_lista_autocomprobacion.pdf
- MacRae, Ian. Sawatzky, R. (2020). Trabajo remoto: Personalidad y rendimiento Resultados de la investigación. *Trabajo Remoto e Investigación de La Personalidad, 1*, 01–31.
- Miguel Corbí. (n.d.). *Teletrabajo: pasado, presente y futuro - Blog de Lenovo*. Innovación y Ciencia. Retrieved August 4, 2021, from <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>
- Ministerio de trabajo y Economía Social. (2020). *GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS*.
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf
- NTP 412: *Teletrabajo: criterios para su implantación*. (n.d.).
- Pecino, V. (2012). *El teletrabajo en la Universidad de Almería: Una experiencia piloto en el Servicio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones*.
- Santamaría, N. M. (2018a). *NTP 1122: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo Information and Communication Technologies (ICT) (I): new forms of work organization Les technologies de l'information et*.
<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71>
- Santamaría, N. M. (2018b). *NTP 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo Information and Communication Technologies (ICT) (II): psychosocial risk factors associated*.
<https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>
- Teletrabajo - Guías y ayudas - Lazarillo USAL*. (n.d.). Retrieved March 6, 2021, from https://sicpd.usal.es/display/LAZ/Teletrabajo_teletrabajo2014_teletrabajo_Almeria.pdf. (n.d.).
- UGT Revista Especial Elecciones. (2014). *Revista-Especial-Elecciones-2014-Universidad*.
<https://www.ugt.upv.es/files/2014/11/Revista-Especial-Elecciones-2014-Universidad-Lite.Pdf>. moz-extension://8038ac86-547a-46b1-9828-2a818df54180/enhanced-reader.html?openApp&pdf=about%3Ahome
- Universidad Carlos III, Madrid, P. de R. en T. (n.d.). *Enhanced Reader*. Retrieved April 25, 2021, from moz-extension://8038ac86-547a-46b1-9828-2a818df54180/enhanced-reader.html?openApp&pdf=http%3A%2F%2Fdogv.gva.es%2Fdatos%2F2021%2F04%2F12%2Fpdf%2F2021_3692.pdf

ANEXOS

- ENCUESTAS DE EVALUACIÓN RIESGOS LABORALES TELETRABAJO.pdf
- Graficas cuestionario.pdf
- Ponderación preguntas.pdf