

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

GUÍA DE FORMACIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

ENTIDAD: CCOO CLM

C.I.F.: G4508033

Nº DE EXPEDIENTE: PE/2020/26

DENOMINACIÓN ACCIÓN:

GUÍA DE FORMACIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN MATERIA DE
TELETRABAJO

TIPO DE ACCIÓN:

DISEÑO, PROGRAMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES
OCUPADOS EN EL ÁMBITO DE CASTILLA-LA MANCHA

30 de octubre de 2021

ÍNDICE

FASE 1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	5
Introducción	5
I. Marco teórico	8
II. Marco normativo	12
III. El teletrabajo en datos: cifras de teletrabajo a nivel nacional y regional	15
II. Teletrabajo en Castilla-La Mancha:	20
IV. Manuales, documentos y guías de buenas prácticas	23
V. Observaciones de buenas prácticas	27
VI. Conclusiones	28
Actividades realizadas	29
FASE 2. TRABAJO DE CAMPO	30
Introducción	30
I. Focus group a panel de expertos: justificación de la técnica	31
II. Selección de expertos/as	33
III. Diseño del guion de moderación	34
IV. Gestión y planificación del trabajo de campo	36
Actividades realizadas	38
FASE 3. ANÁLISIS	39
Introducción	39
I. Regulación del teletrabajo	40
II. Prevención de riesgos laborales del teletrabajo	42
Riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales.	42
Evaluación de los riesgos laborales del teletrabajo:	44
III. Formación de los trabajadores/as sobre los riesgos inherentes a la modalidad de teletrabajo	45
IV. Diseño y elaboración de un manual sobre prevención de riesgos laborales del teletrabajo.	46
V. Conclusiones	49
Actividades realizadas	50
FASE 4. EDICIÓN, PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN	51
Introducción	51
I. Infografías con las conclusiones del estudio	51
II. Estructura del manual	54
III. Formato para la edición del manual	56



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

IV. Edición, publicación y difusión del manual.....	56
V.Newsletter.....	57
VI. Cronograma de difusión	58
ANEXOS	58
Actividades realizadas	77
BIBLIOGRAFÍA DE TODAS LAS FASES	78
TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA	81
RELACIÓN DE PARTICIPANTES	84
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	93



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

MEMORIA TÉCNICA: DESARROLLO DEL PROYECTO

FASE 1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

INTRODUCCIÓN

En España, durante el último trimestre de 2020, teletrabajan alrededor de 1.900.000 personas de manera habitual¹, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). La empresa de recursos humanos Randstad, tomando cifras de los últimos años y el 2020, ha elaborado un estudio comparativo para analizar su evolución, dada la importancia que ha alcanzado esta modalidad tras la crisis sanitaria vivida a nivel global.

El estudio refleja varios datos de interés:

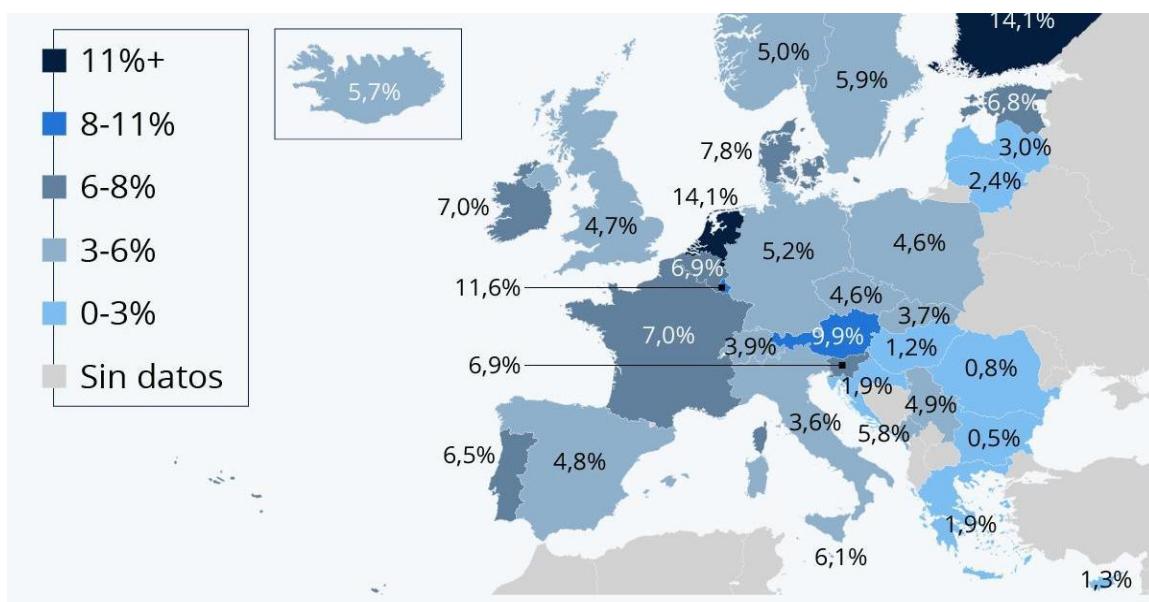
- 951.800 personas trabajaban en 2019 desde sus casas, antes que la crisis sanitaria triplicara este dato.
- **3.015.200 de las personas ocupadas** en nuestro país teletrabajaron de manera habitual (es decir, más de la mitad de los días laborables) durante el segundo trimestre de 2020. Lo que se traduce en un volumen superior de 216,8% respecto a años anteriores. Al terminar el año, con la estabilización de las medidas sanitarias aplicadas por el gobierno, la cifra se había reducido a 1,9 millones.
- Durante la última década, el porcentaje de ocupados/as ha oscilado alrededor del 4%, siendo el último dato rescatado del 4T de 2020 de 9,9%.
- **Las mujeres son las que más trabajan desde casa**, un 18,7 % frente al 14,1 % de los hombres, una diferencia de 4,6 puntos porcentuales.

Como revelan los datos anteriores, la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha obligado a gran parte de la sociedad a adaptarse rápidamente a los ajustes adoptados por el mercado laboral, uno de ellos, el teletrabajo, práctica, que, como indica el estudio de Randstad referenciado, era relativamente minoritaria en España antes de la irrupción de la pandemia. La cifra de personas que pueden teletrabajar es aún inferior a otros territorios europeos. Según datos del BCE, las regiones que no implementan rápidamente el teletrabajo tienen como razón de base “diferentes normas sociales y un estigma vinculado a trabajar desde casa” (BCE, 2020). La imagen inferior muestra cómo era el

¹ Más de la mitad de los días que trabaja lo hace en remoto

estado del teletrabajo a nivel europeo pre-crisis sanitaria, como se puede apreciar, España poseía datos muy discretos.

Imagen 1: Porcentaje de trabajo desde casa pre-pandemia



* Sobre el total de la población activa (15-64 años)

Fuente: Eurostat

Fuente: Informe de “Hábitos de trabajo”, Statista.

El trabajo a distancia, concebido de manera clásica como trabajo a domicilio, se entiende como “aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos” (III R.D. Ley 28/2020). Este sistema en la actualidad, más que trabajo a domicilio, se entiende como trabajo remoto y flexible, esto es, que no es necesaria la presencia del empleado/a en el centro de trabajo para la realización de sus funciones. Durante el año 2020, esta modalidad ha experimentado gran auge, gracias al contexto global de la pandemia, a la evolución digital y las nuevas tecnologías incorporadas al mundo laboral. Con efectos de 13/10/2020, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, se reguló y diferenció entre trabajo a distancia y teletrabajo. En apartados posteriores, estos términos serán definidos en el marco teórico.

El teletrabajo trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una auto-organización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal familiar y laboral;

reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo. Además, estimula cambios organizativos en las empresas y fortalece la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras. Asimismo, disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados que potencialmente posee efectos positivos en la emisión de gases con efectos invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: problemas con la protección de datos, brechas de seguridad y multitud de riesgos de enfermedades relacionadas con las características que conlleva esta modalidad laboral: tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, etc.

Esta nueva tendencia, hace necesaria la realización de un estudio como el presente que indague en la evolución de las cifras de teletrabajo a nivel nacional y regional, así como en los riesgos laborales inherentes a esta modalidad de trabajo para su prevención.

Para la elaboración de esta primera fase, se lleva a cabo como punto de partida una breve conceptualización de los principales términos empleados en el ámbito del teletrabajo. En primer lugar, la diferencia entre el concepto teletrabajo y trabajo a distancia, concebida y regulada en septiembre del 2020. Y por otro lado, derechos del teletrabajo a distancia, riesgos laborales en el trabajo a distancia y prevención de los mismos. En el segundo capítulo, se realiza un análisis del marco normativo español y regional que regula el teletrabajo, poniendo el foco en la necesidad de conocer los riesgos laborales para su prevención. En el tercer capítulo, se recopilan y analizan datos de fuentes secundarias como informes, estadísticas, estudios e indicadores que reflejan en detalle la situación actual en la que se encuentra el teletrabajo en España y en Castilla-La Mancha, así como su evolución en los últimos años.

Las fuentes de información principalmente consultadas han sido: el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Observatorio de Condiciones de Trabajo e informes elaborados por otras entidades especializadas en la materia (Ej., Randstad).

Asimismo, se ha realizado una búsqueda de manuales y documentos de buenas prácticas para la prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, así como de formación e información existente sobre el tema, para contar con una



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

base consistente para la posterior redacción y elaboración de la guía, principal objetivo del presente proyecto.

I. MARCO TEÓRICO

En este primer capítulo se realiza una breve conceptualización de los principales términos empleados en el ámbito del teletrabajo, primero diferenciando entre este y el trabajo a distancia, y posteriormente definiendo conceptos relevantes de esta modalidad: derechos del teletrabajo a distancia, condiciones de teletrabajo (derechos de las personas que trabajan a distancia/teletrabajan); prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia; derechos del teletrabajador/a y obligaciones del empresario en materia preventiva; accidente de trabajo; vigilancia de la salud; riesgos laborales derivados del espacio de trabajo.

I. Definiciones

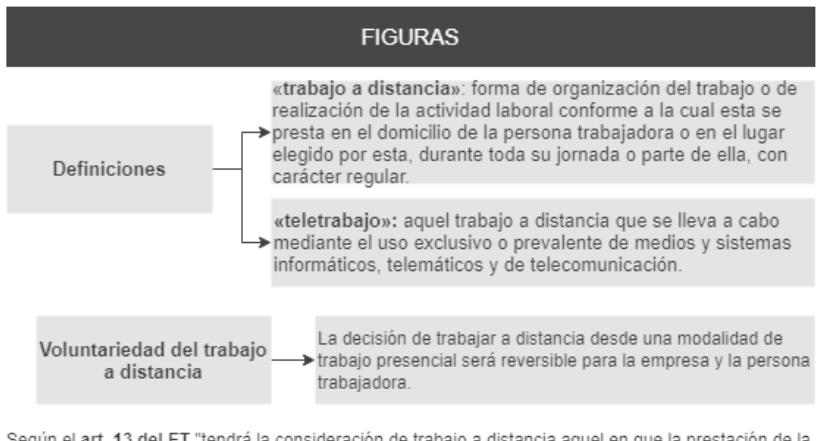
Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores establece que el teletrabajo, o trabajo a distancia, está regulado por el Real Decreto 28/2020.

La aplicación de este RD 28/2020 del 22 de septiembre es indistinta para ambos términos. Por lo que en el cuerpo del proyecto se habla de teletrabajo y trabajo a distancia, sin diferenciación específica.

Imagen 2. Diferenciación trabajo a distancia y teletrabajo.



Según el art. 13 del ET "tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

Fuente: "Trabajo a distancia y Teletrabajo", portal Iberley.

II. Condiciones de teletrabajo (derechos de las personas que trabajan a distancia/teletrabajan)

Los trabajadores y trabajadoras a distancia o en teletrabajo podrán ejercer los mismos derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Además, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios, estos acuerdos deben formalizarse por escrito.

- 1 Derecho al abono y compensación de gastos.**
- 2 Derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.** La persona trabajadora, no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
- 3 Derecho al horario flexible y al registro de un horario adecuado.** El sistema de registro horario establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar el momento de inicio y finalización de la jornada, así como la garantía de flexibilización horaria.
- 4 Derecho a la desconexión digital** fuera de su horario de trabajo, además de registrar el inicio y la finalización de la jornada, se registrará el tiempo de activación de los equipos.
- 5 Derecho a la formación y promoción profesional.**

6 Derecho a la prevención de riesgos laborales. (Sección 4º del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre)

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (art.15)

- **Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva** (art.16). Ha de tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- Qué se considera como “**Lugar de trabajo**” (art.16). La evaluación de riesgos se ciñe a la zona habilitada para el trabajo.
- **Obtención de información sobre riesgos en la zona de teletrabajo** (art.16). La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas
- **Acceso al lugar de trabajo** (art.16). Si es necesaria la visita de una persona competente en materia preventiva, estas son las condiciones: previamente a la visita, se debe emitir por parte de la empresa un informe escrito justificativo y entregarlo al trabajador/a y a los delegados/as de prevención; posteriormente, cuando se obtiene el permiso del trabajador/a, se puede llevar a cabo la visita. Si no se concede el permiso, la empresa ha de determinar los riesgos a partir de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

7 Derecho a la representación colectiva. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras.

8 Derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo.

III. Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo y trabajo a distancia

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta

modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. (art.16).

IV. Derechos del teletrabajador/a y obligaciones de la empresa en materia preventiva

El teletrabajo conlleva riesgos de la salud laboral, aunque también puede presentar algunas virtudes desde un enfoque puramente preventivo.

El teletrabajo implica mejoras para las personas en términos de menor uso de tiempo y reducción de la probabilidad de accidente *in itinere*, y mejoras para el medio ambiente por reducción de contaminación asociada al transporte, sin embargo, también se identifican algunos riesgos.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, nuestra normativa protege a los teletrabajadores/as, resultando de aplicación lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Existe una complejidad para evaluar los riesgos laborales teniendo en cuenta que no existe un puesto de trabajo fijo ni un centro de trabajo unánime, por ello, evaluar, eliminar y/o atenuar los riesgos que no se puedan eliminar supone un paso imprescindible. Además, se suman los riesgos ergonómicos y psicosociales, que han de ser evaluados como cualquier otra persona de la empresa, con el objetivo de identificarlos, valorarlos y eliminarlos para garantizar la seguridad y salud laboral.

V. Accidente de trabajo

Se deben adaptar los procedimientos en prevención de riesgos laborales a las condiciones del teletrabajo y trabajo a distancia, por ejemplo, en caso de **accidente de trabajo**, la investigación del mismo debe identificar la relación causa-efecto laboral, para ello se debe adaptar dicho procedimiento de investigación también al teletrabajo.

VI. Vigilancia de la salud

En cuanto a la **vigilancia de la salud**, la empresa deberá realizar controles médicos específicos sobre los riesgos inherentes de dicha modalidad, poniendo especial hincapié en una evaluación médica con valoración psicológica específica de los riesgos del teletrabajo.

VII. Riesgos laborales derivados del espacio de trabajo

- **Riesgos ergonómicos:** trastornos musculoesqueléticos, derivados de posturas incorrectas, mantenimiento de posturas estáticas y movimientos repetitivos.
- **Riesgos derivados de agentes físicos:** fatiga visual, derivada de la exposición prolongada ante pantallas de visualización de datos. Los síntomas más frecuentes de la fatiga visual se manifiestan en un lagrimeo constante, pesadez de los párpados, escozor ocular, visión borrosa, cefaleas o aumento del parpadeo.
- **Riesgos relacionados con las condiciones del lugar de trabajo:** condiciones de iluminación, temperatura o ruido, derivadas de la no habitabilidad de la vivienda como lugar de trabajo.
- **Riesgos derivados de la organización del trabajo:**
 - **Alargamiento de la jornada laboral** y pérdida de control sobre su distribución.
 - **La no desconexión del trabajo.**
 - **El aumento de la doble presencia** y las dificultades para separar el trabajo de la familia.
 - **El aislamiento social.** Teletrabajar supone no interactuar con tus compañeros y compañeras de trabajo.

II. MARCO NORMATIVO

En este segundo capítulo se realiza un análisis del marco normativo bajo el que se regula el teletrabajo y la prevención de sus riesgos laborales en España y en Castilla-La Mancha.

La Constitución Española de 1978 encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo y reconoce el derecho del trabajador/a a la salud y a la integridad física:

"Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo..." (C.E.1978; art.40.2)

"Se reconoce el derecho a la protección a la salud" (C.E.1978; art.43.1).

A su vez, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980 establece el derecho del trabajador/a a su integridad física y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

"En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una política de seguridad e higiene." (Art. 4.2.d).

"El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene". (Art. 19.1).

Este mandato constitucional ha hecho necesario el desarrollo de políticas y normas jurídicas que protejan la salud de los trabajadores/as y les prevengan de los posibles riesgos derivados de sus puestos de trabajo.

I. NORMATIVA REGULADORA DEL TELETRABAJO

Para abordar el marco jurídico de la salud laboral en el teletrabajo, se debe tener en cuenta una doble perspectiva, por un lado, analizar la normativa propia que constituye nuestro ordenamiento jurídico y por otro, los acuerdos comunitarios que aunque no son vinculantes, pueden servir de orientación en los procesos de negociación.

En cuanto a normativa propia, el reciente **Decreto Ley 28/2020** de 23 de septiembre de 2020 que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, dedica la sección 4 de su capítulo III a la prevención de riesgos laborales. En el artículo 15 de esta sección realiza una referencia clara a la aplicación de la normativa preventiva: “Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”

Por otro lado, el **Decreto-Ley 29/2020** de 30 de septiembre de 2020 que modifica el TREBEP² añadiendo un art. 47 bis. TELETRABAJO, hace una referencia muy somera en el párrafo 3 a los riesgos laborales cuando establece que el personal tendrá los mismos deberes y derechos que la normativa de prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de **Riesgos Laborales 31/1995**, tiene por objeto “promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo” (Ley de PRL 31/1995, art. 2).

En artículo 15 de la LPRL, se establecen las medidas que la empresa debe aplicar e integrar para:

² Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público

- **Evitar los riesgos.**
- **Evaluar** los que no se puedan evitar.
- **Adaptar** el trabajo a la persona.
- **Planificar** la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Esta ley establece los derechos, obligaciones y responsabilidades de los distintos agentes sociales, así como de las Administraciones Públicas en materia de protección de la salud en el ámbito laboral.

Como uno de los derechos de los trabajadores/as establecidos en la ley es el de participar en la política y en las acciones de prevención en la empresa, se requiere que los trabajadores/as tengan conocimiento suficiente de las técnicas preventivas, por ello, la ley determina que los empresarios **están obligados a facilitar la información y la formación necesaria a los trabajadores/as sobre los riesgos derivados del trabajo, así como la forma de evitarlos y reducirlos.**

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales (...) la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlas y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan" (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre Exposición de Motivos, nº5).

Según el Artículo 19 de la ley citada, las empresas tienen por obligación impartir formación teórica y práctica en materia preventiva a todos sus trabajadores/as, bien con recursos propios o ajenos, desde el momento de su contratación y con independencia de la modalidad o duración del contrato de trabajo que posean.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (Ley de PRL 31/1995, art. 19).

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores (Ley de PRL 31/1995, art. 19).

La formación impartida debe ser específica del puesto de trabajo o de las labores concretas que desarrollen los trabajadores/as. Además, la formación deberá impartirse nuevamente cuando se produzcan cambios en sus funciones, por la incorporación de nueva maquinaria en sus labores o por cambios del puesto de trabajo y repetirse cuantas veces sea necesario.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario (Ley de PRL 31/1995, art. 19).

Existen normas reglamentarias que desarrollan la LPRL y, aunque no son directamente referidas al teletrabajo, sí resultan de aplicación para esta modalidad de prestación de servicios. En concreto el “Real Decreto 488/1997, de 14 de abril”, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización” es claramente aplicable a la prestación de servicios desarrollados como teletrabajo.

También debemos destacar diferentes Notas Técnicas de Prevención (NTP), hemos de recordar que las NTP elaboradas por el INSST (Instituto Nacional de Seguridad Social) son guías de buenas prácticas, pero no son de obligado cumplimiento puesto que no se encuentran enmarcadas en una normativa concreta de consideración de norma jurídica. Sin embargo, es innegable su interés y relevancia a efectos de confirmar el alcance de la obligación de garantizar la seguridad y salud de las y los trabajadores/as, especialmente respecto a riesgos en los que no existe una regulación legal específica.

Desde Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene, el objetivo de la NTP 412 es establecer un marco conceptual del teletrabajo, así como recomendaciones sobre las diferentes fases de implementación del teletrabajo, beneficios y posibles problemas de la introducción en la empresa de esta forma de prestación de servicios y sugerencias para regular las especificidades y condiciones del teletrabajo. Aunque la NTP 412 se ha publicado hace más de 20 años, establece algunas cuestiones relevantes a efectos del marco jurídico en seguridad y salud laboral del teletrabajo, entre ellas recomendaciones sobre las condiciones de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo. La NTP 412 establece recomendaciones en cuanto a la elaboración del “Documento de teletrabajo”, que contenga las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad. El carácter acordado de este documento es esencial, específicamente en relación con aspectos conflictivos como pueden ser el control del tiempo de trabajo o del cumplimiento por parte de la persona trabajadora de las normas preventivas.

Además, tenemos dos NTP 1.122 y 1.123 del año 2018, cuyo objetivo es analizar el impacto psicosocial del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito laboral NTP 1.122.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. Esta NTP examina algunas de las nuevas formas de

organización del trabajo, como son el teletrabajo suplementario/alterno, el teletrabajo móvil, el trabajo nómada, basadas en el uso de las TIC. NTP 1.123. del 2018.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. En esta NTP, se van a recoger, de forma específica, los factores de riesgo psicosocial que pueden generarse por un inadecuado diseño de determinadas condiciones de trabajo, y se proponen una serie de medidas preventivas destinadas a eliminar o reducir la exposición a estos factores de riesgo psicosocial que puedan generar daños a la salud del trabajador/a, así como un descenso de la productividad y del rendimiento laboral, un empeoramiento del clima laboral, etc.

Respecto al marco jurídico en el ámbito comunitario, lo primero que se debe señalar es que no existe ningún reglamento ni directiva comunitaria que regule el teletrabajo. Tampoco en relación con su dimensión de seguridad y salud laboral. En el ámbito comunitario únicamente existe el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, que no cabe calificar como una norma jurídica, por cuanto no es una regulación sobre el teletrabajo que prevé derechos y obligaciones cuyo incumplimiento es sancionable administrativa y/o judicialmente.

III. EL TELETRABAJO EN DATOS: CIFRAS DE TELETRABAJO A NIVEL NACIONAL Y REGIONAL

En los próximos apartados se presenta, a través de información recabada de fuentes oficiales como el INE y estudios realizados por entidades públicas y privadas, la evolución temporal y el estado actual del teletrabajo tanto en España como en Castilla-La Mancha. De esta forma se pretende reflejar la situación en la que se encuentra el teletrabajo, su evolución y auge tras la irrupción del COVID-19, así como la existencia de posibles diferencias entre sectores productivos.

Con motivo de la crisis provocada por la pandemia de covid-19 y la declaración del estado de alarma, muchas empresas y trabajadores/as han cambiado de forma súbita las condiciones en las que desarrollan su trabajo. Entre estos ocupan un lugar destacado aquellos que ahora desempeñan sus funciones desde sus hogares en que comúnmente se conoce como trabajo a distancia.

Si bien no es fácil encontrar información actualizada sobre la población teletrabajando en esta modalidad, aquí se ofrecen datos que pueden dar a entender la magnitud del cambio. Las cifras más recientes sobre este fenómeno provienen de las variables de la sub-muestra de la Encuesta de Población Activa, 2020.

I. Teletrabajo en España: Tendencia moderada al alza

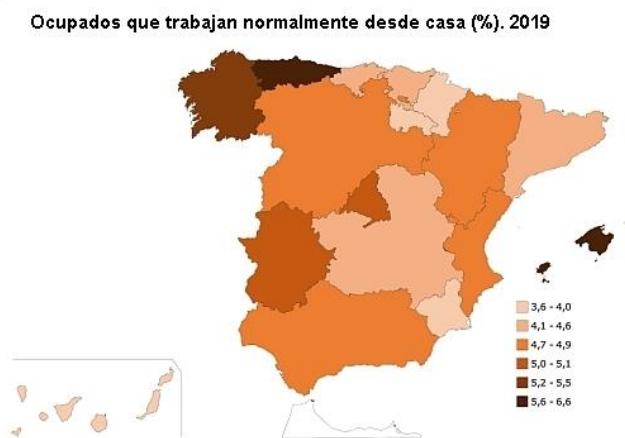
España 2019

Según la Encuesta de Población Activa, en 2019 continúa la moderada tendencia al alza de las personas que trabajan desde casa. Tanto de las que lo hacen normalmente (o más de la mitad de los días) que ha pasado del 4,3% al 4,8%, como la de las que lo hicieron ocasionalmente, que ha aumentado del 3,2% al 3,5%.

La proporción de ocupados que trabajan normalmente desde casa es más alta en Principado de Asturias (6,6%), Illes Balears (5,8%) y Galicia (5,5%). Y más baja en Región de Murcia (4,0%), Comunidad Foral de Navarra (3,9%) y La Rioja (3,6%).

La proporción de ocupados que trabajan normalmente desde casa en Castilla-La Mancha es de 4,1- 4,6%.

Imagen 3. Ocupados que trabajan normalmente desde casa. Año 2019



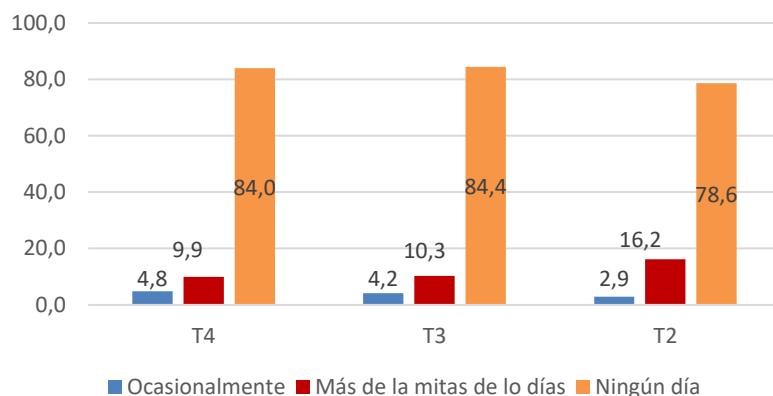
Fuente: Boletín informativo INE. "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19.

España 2020

En marzo de 2020 un total de 3,01 millones de personas teletrabajan de manera habitual en España, lo que supone multiplicar por 3,2 veces la cifra registrada en 2019, cuando solo lo hacían 915. 800 personas según un estudio de Randstad sobre evolución del trabajo en remoto. Actualmente, la cifra ha descendido a 1.900.000 personas que teletrabajan.

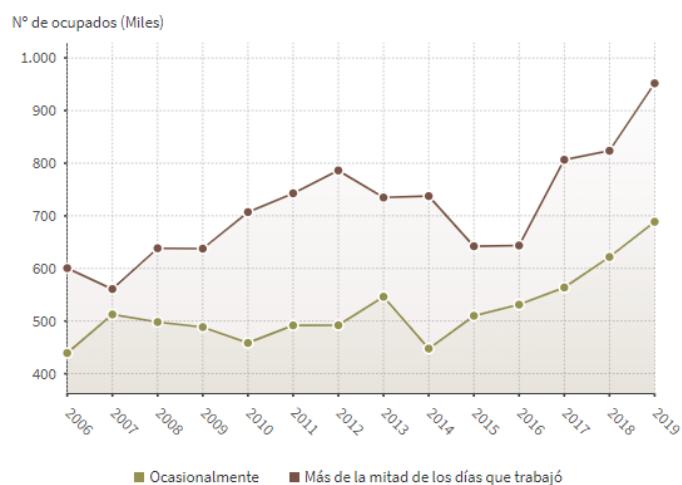
El siguiente gráfico muestra los porcentajes de teletrabajo de los últimos tres trimestres de 2020 según datos extraídos de la Encuesta de Población Activa. Se puede observar cómo ha aumentado el teletrabajo de "más de la mitad de los días" en detrimento de "ocasionalmente".

Gráfico 1. Evolución teletrabajo año 2020 en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos rescatados de la EPA “Condiciones de trabajo”

Gráfico 2. Evolución teletrabajo en España hasta 2019

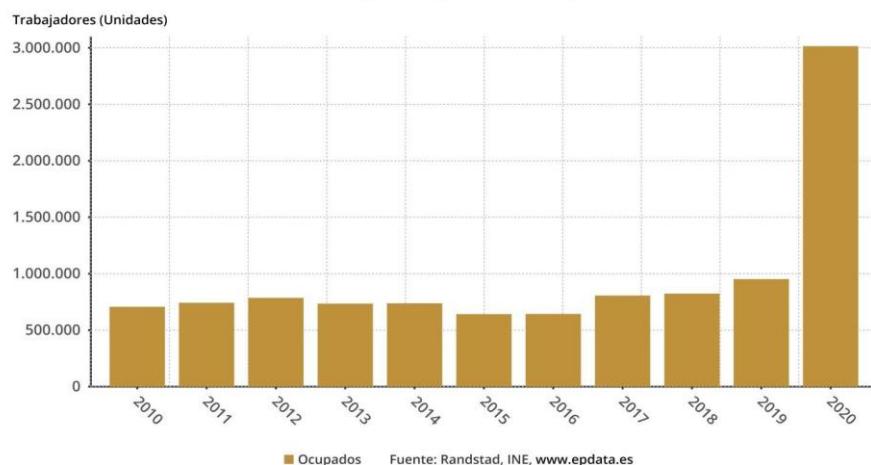


Fuente: La evolución del teletrabajo en España, EPDATA

El gráfico superior, muestra cómo crece más rápido el teletrabajo habitual (más de la mitad de los días) que el ocasional, tal como muestran los datos de la EPA del 2020. Tendencia que se mantiene en la actualidad.

Gráfico 3. Evolución teletrabajo en España hasta 2020

Evolución de los ocupados que teletrabajan habitualmente



Fuente: La evolución del teletrabajo en España, EPDATA

El gráfico inmediatamente superior muestra cómo la irrupción del Covid-19 aceleró exponencialmente la implantación del teletrabajo. Aunque los trabajadores/as que teletrabajaron en marzo disminuyeron a medida que se mitigaron los efectos de la pandemia, el crecimiento ha sido del 100% entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020.

Posibilidad de teletrabajo en España

Tabla 1. Posibilidad del teletrabajo en España 2020

Número de ocupados que pueden teletrabajar en España, según Randstad

	Profesionales que podrían teletrabajar (Nº de ocupados)	Porcentaje respecto al total de teletrabajo (%)	Porcentaje respecto al total de su ocupación (%)
a) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.194.295	49,8	59,9
b) Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	890.927	20,2	43,6
c) Directores y gerentes	781.300	17,7	100
d) Técnicos y profesionales de apoyo	472.983	10,7	22,3
e) Trabajadores de industrias manufactureras y la construcción	65.814	1,5	3
k) Total	4.405.319		

Fuente: Randstad, www.epdata.es

Fuente: La evolución del teletrabajo en España, EPDATA

Los profesionales del ámbito intelectual son los que mas posibilidades presentan de teletrabajar, dadas las características intrínsecas de sus tareas profesionales. Al otro lado se encuentran los trabajadores/as de industrias manufactureras, que presentan un porcentaje ínfimo de personas que teletrabajan. Sería interesante en este caso conocer los puestos a los que corresponde este teletrabajo.

Sectores productivos con posibilidad de teletrabajar

El teletrabajo potencial y efectivo por sectores y territorios depende del peso de las ocupaciones más cualificadas. Entre los grandes sectores clasificados por los autores del análisis, el de la energía, podría implantar el teletrabajo en un 30,1% de los empleados/as; el de los servicios de mercado tiene un 21,4% de posibilidades, mientras que el de los servicios públicos, un 36%.

Dentro de los servicios de mercado, en el sector de la banca y los seguros, el 45% de los ocupados tiene posibilidades de teletrabajar, seguido de los servicios inmobiliarios y empresariales, con un 41,5% (sobre el total de ocupados en su rama). Por su parte, aunque en la industria es menos factible el trabajo a distancia por medios telemáticos (18,2% de media), casi el 30% de los empleados/as en la industria química podría hacerlo y el 28% de los de edición y artes gráficas. (Datos extraídos de un estudio realizado por IvieLab, sobre la base de encuesta y datos INE como la EPA)

Tabla 2. Teletrabajo por sectores productivos

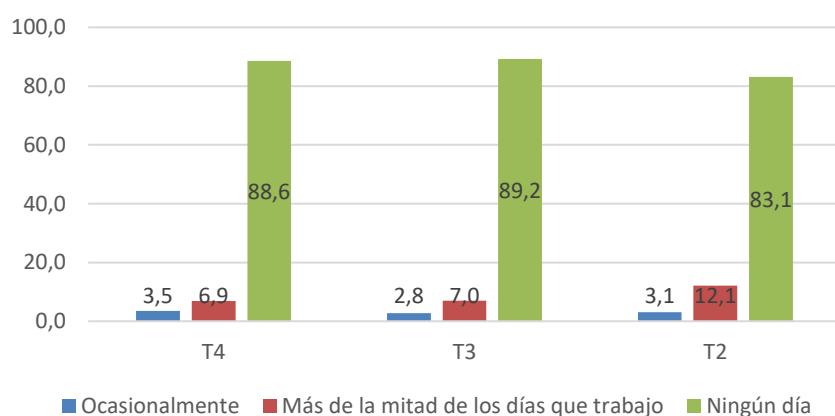


Fuente: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas

II. Teletrabajo en Castilla-La Mancha:

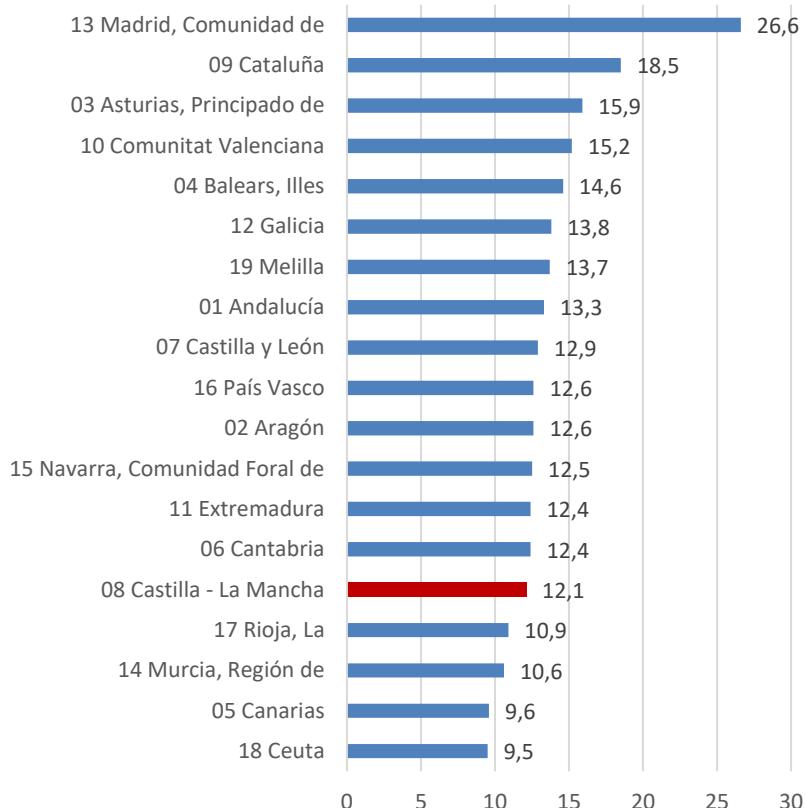
Como se puede observar, en Castilla-La Mancha, el número de trabajadores/as que trabajan ocasionalmente (menos de la mitad de los días), ha aumentado respecto al comienzo de la crisis sanitaria. Se interpreta que algunas empresas pueden estar combinando las modalidades de trabajo. Sin embargo, el dato total de teletrabajo ha disminuido en 5,2 puntos porcentuales a lo largo del año.

Gráfico 4. Evolución teletrabajo en Castilla-La Mancha 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos rescatados de la EPA “Condiciones de trabajo”(INE).

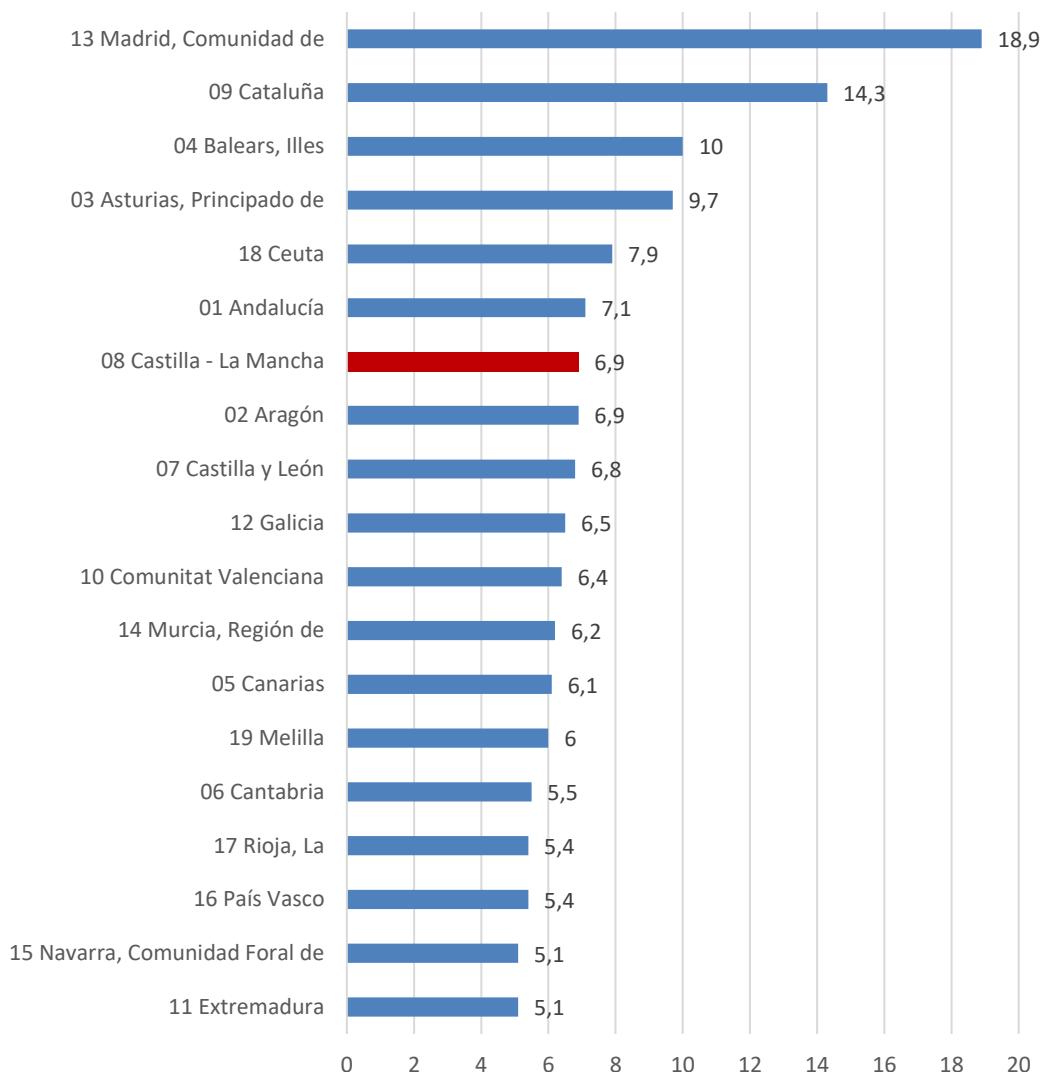
Gráfico 5. Teletrabajo por comunidades autónomas en T2 de 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos rescatados de la EPA “Condiciones de trabajo”(INE)

En el segundo trimestre del año, cuando irrumpió la pandemia globalmente en nuestra sociedad y economía, el teletrabajo en Castilla-La Mancha representaba un 12,1%, tal como se muestra en el gráfico 5. La comunidad se encontraba en el puesto 14 de territorios donde sus trabajadores/as formalmente teletrabajan más de la mitad de los días.

Gráfico 6. Teletrabajo por comunidades autónomas en T4 de 2020



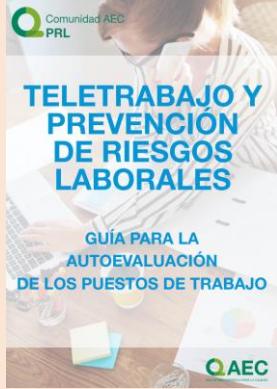
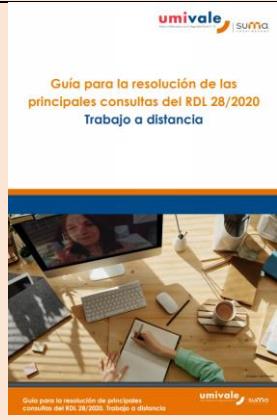
Fuente: Elaboración propia a partir de datos rescatados de la EPA “Condiciones de trabajo”(INE).

En el gráfico número 4, se puede apreciar cómo en comparación con el segundo trimestre de 2020, en los últimos meses del año Castilla-La Mancha era la séptima comunidad en uso de esta modalidad de trabajo. Aunque las cifras disminuyeron en todo el territorio, Castilla-La Mancha perdió menos puntos porcentuales.

IV. MANUALES, DOCUMENTOS Y GUÍAS DE BUENAS PRÁCTICAS

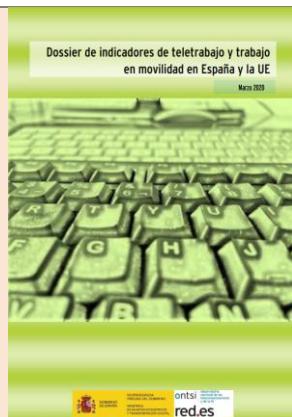
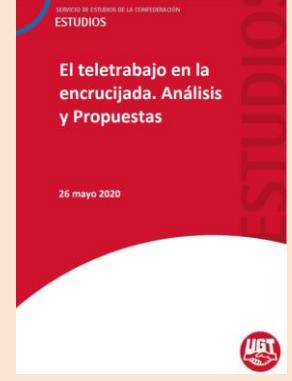
En este capítulo se ha realizado una búsqueda en profundidad de manuales y guías que identifiquen recomendaciones y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, de forma que sirvan de base informativa para el posterior trabajo de campo y análisis. Se ha elaborado una tabla de los documentos revisados para facilitar la consulta de la persona interesada.

ENTIDAD	TÍTULO	MANUAL	LINK
COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA	Teletrabajo Guía para su negociación		https://industria.ccoo.es/1e3969c519c7583ae9d68c2e67eec9c4000060.pdf
CCOO SERVICIO DE CIUDADANÍA	Teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral		https://fsc.ccoo.es/0002c75c3b86bf99e6f28caa061aef13000050.pdf
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella		https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

SESST (SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO).	Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable.		https://www.sesst.org/guia-prl-teletrabajo/
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD	Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Guía para la evaluación de los puestos de trabajo		https://www.aec.es/wp-content/uploads/Teletrabajo-y-PRL-F_c.pdf
MUTUA UNIVERSAL	Prevención de riesgos laborales en el Teletrabajo Guía para empresas		https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/docs/Publicaciones/Teletrabajo_Guia-para-empresas_Octubre-2020_maquetada_v2.pdf
UMIVALE	Guía para la resolución de las principales consultas del RDL 28/2020. Trabajo a distancia		https://umivale.es/dam/jcr:b7d0ec99-d97f-4d8e-8581-05b7395c1956/Gu%C3%A1da%20para%20la%20resoluci%C3%B3n%20de%20las%20principales%20consultas%20del%20RDL%2028.2020.pdf



MC MUTUAL	Teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 Recomendaciones para empresas.	 	https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47332/teletrabajo-covid-empresas.pdf/959efd0e-c09b-4652-06ea-799b012f6210?t=1585122238081
PREVENSAL	Guía de Teletrabajo.		https://www.grupolabore.com/blog/wp-content/uploads/2020/03/Guia-PRL-teletrabajo.pdf
AVS (Andaluza de Vigilancia de la Salud)	Manual de Teletrabajo Riesgos y medidas frente al COVID-19		http://www.avsprevencion.com/es/wp-content/uploads/2020/03/4.-AVS-MANUAL-TELETRABAJO.pdf

MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL.	Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE		https://www.ontsi.red.es/sites/ontsi/files/2020-03/DossierIndicadoresTeletrabajoM arzo2020.pdf
MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL.	La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social		http://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas		https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_analisis_y_propuestas_ugt.pdf
FELLOWERS	Una nueva forma de trabajar		https://apps.fellowes.com/promos/new-way-of-working/es/downloads/NWOW_SurveyReport_ES.pdf

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA	Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo		https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Teletrabajo.pdf
---	--	--	---

V. OBSERVACIONES DE BUENAS PRÁCTICAS

Tras el estudio de los manuales y documentos existentes, se han extraído una serie de puntos que podrían ser interesantes recoger en una guía para la prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo.

a) *Elementos básicos del teletrabajo*

Tal como se ha apuntado en el marco teórico, el teletrabajo se ha definido y diferenciado del trabajo a distancia a tras el auge que este ha tenido a raíz de dos factores: la continua evolución de las TIC y el procesamiento de la información con este tipo de sistemas, y la repentina eclosión del COVID-19 y los posteriores estragos de su expansión. Estos hechos han dado como resultado nuevas formas de entender la organización empresarial, y han expuesto la necesidad de creación de nuevas regulaciones en materia laboral. Por ello, sería conveniente que la guía contuviese la conceptualización del término teletrabajo junto con los elementos básicos necesarios para su correcto entendimiento.

b) *Recibir formación e información en PRL es un derecho*

En el análisis de las publicaciones, queda patente que “De acuerdo con la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, al igual que el resto de los trabajadores, los teletrabajadores tienen derecho a una protección eficaz siendo el empresario responsable de su protección y seguridad laboral” (Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo, 2020).

c) *Formar bajo contenidos actualizados.*

Pese a que la normativa estatal no establece el momento exacto en el que formar en prevención de riesgos laborales a los empleados/as, se hace necesario que para evitar posibles accidentes, cada persona disponga desde el principio de su relación laboral de la información que la ley le garantiza y que esta información se mantenga actualizada (Junta de Andalucía, 2013; Mutua Universal y Ministerio de empleo, 2017).

d) *Información ágil*

En algunos casos, la desmotivación viene de la mano de los propios trabajadores/as quienes no son conscientes de los riesgos que enfrentan y de la importancia que juega la formación en la prevención. Esta desmotivación es consecuencia de la forma en la que reciben la formación. Para prevenirlo es importante el uso de elementos audiovisuales y ágiles, que despierten su interés y capten su atención evitando charlas monótonas que no generan interés.

La presentación de la información combinando formas verbales y visuales aumenta la retención y desperta el interés del trabajador y trabajadora que está recibiendo la información-formación (Junta de Andalucía, 2013).

e) *Supuestos de teletrabajo*

Información clara y ejemplificante que permita que tanto la organización que desee implantar el teletrabajo como las personas adscritas a esta modalidad laboral, tengan claro las cuestiones sobre PRL que les conciernen.

VI. CONCLUSIONES

El periodo de confinamiento durante la pandemia COVID-19, ha supuesto un cambio forzoso de modalidad de trabajo, una modalidad que ha venido para quedarse, por lo ha sido necesario regularla legalmente.

Aunque muchas empresas y organizaciones tienen implementadas políticas de trabajo a distancia, no cuentan con una regulación específica.

La nueva normativa en España, RDL 28/2020, tiene como objetivo regular esta modalidad, pero son las organizaciones las que deben buscar formas de organizar el trabajo a distancia.

El teletrabajo vino de golpe, sin que los trabajadores y trabajadoras tuvieran la formación adecuada, sin que conocieran sus derechos...la falta de regulación provocó dificultades de conciliación y en ocasiones ausencia de desconexión digital.

El trabajo a distancia debe desarrollarse con los mismos derechos, no debe modificar las condiciones laborales, ni de sueldo, ni formación, en definitiva, no debe suponer una merma de derechos.

No todos los trabajadores/as están preparados para teletrabajar, por eso la formación y la información, son aspectos muy importantes a tener en cuenta.

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

Para ello, es imprescindible contar con soportes documentales que sirvan de apoyo a esta formación e información que permita a estos trabajadores/as conocer sus derechos, condiciones, riesgos laborales del teletrabajo y cómo prevenirlos.

Dada la idea inicial de este proyecto, la guía de formación básica en PRL en materia de teletrabajo estará dirigida principalmente a las empresas y personas trabajadoras de la comunidad de Castilla-La Mancha, adaptando si fuese necesario el contenido a la idiosincrasia del territorio.

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Recopilar y seleccionar información sobre la normativa recién legislada en materia de teletrabajo, así como documentos existentes en torno a la formación básica en prevención de riesgos laborales vinculada a este tipo de organización laboral.	Completo
Indagar sobre las cifras del teletrabajo a nivel nacional y regional, y la necesidad de conocer los riesgos para la prevención	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Recopilación de estadísticas, datos e informes que reflejen la situación en la que se encuentra el teletrabajo en la región Castilla-La Mancha en la actualidad tras la crisis sanitaria del COVID-19	01/01/2021	12/02/2021
Identificación de los riesgos laborales existentes derivados del teletrabajo, así como las medidas preventivas que se pueden tomar para evitarlos	01/01/2021	12/02/2021
Resumen de la normativa existente acerca de la prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, evolución hasta la reciente legislación a nivel nacional	01/01/2021	12/02/2021
Búsqueda de manuales, documentos, guías de buenas prácticas, recomendaciones para la prevención, e información actual disponible sobre la formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo	01/01/2021	12/02/2021

FASE 2. TRABAJO DE CAMPO

INTRODUCCIÓN

La fase de trabajo de campo tiene como finalidad la recogida de información mediante diferentes técnicas de investigación, para dar respuesta a los objetivos previstos en la memoria del proyecto. De acuerdo a la naturaleza de este estudio, la metodología planteada para obtener dicha información es la cualitativa, en concreto, la herramienta *focus group*, a modo de entrevista grupal, a un panel de expertos/as en salud laboral y en prevención de riesgos laborales, con experiencia y/o conocimiento sobre la modalidad teletrabajo. Los objetivos a abarcar bajo esta técnica cualitativa han sido los siguientes:

- Conocer el estado de la formación básica en materia de teletrabajo PRL, concretamente en la región de Castilla-La Mancha.
- Identificar las temáticas, los contenidos y las buenas prácticas vinculadas a la formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo convenientes para incluir en el manual previsto.
- Concretar los materiales y formas de presentación más efectivas para la divulgación de la guía a posteriori.

En los próximos apartados se detallan las particularidades del trabajo de campo, en cuestiones tales como la delimitación de los perfiles de expertos/as seleccionados para participar en el *focus group*, la justificación, descripción y valoración de las ventajas de la técnica, el desarrollo y puntos clave para una correcta organización del trabajo de campo. En el apartado final, se aborda y detalla toda la gestión llevada a cabo.

I. FOCUS GROUP A PANEL DE EXPERTOS: JUSTIFICACIÓN DE LA TÉCNICA

Los *focus group* son entrevistas grupales que le dan al investigador la capacidad de capturar información de forma más profunda y accesible que otros métodos de investigación más estáticos.

El método es elegido por su carácter conversacional, por el que se obtiene gran cantidad de información de fuentes diversas (diferentes perfiles de informantes). Además, las experiencias y perspectivas se complementan dada la naturaleza de la dinámica, que lleva a enriquecer el discurso sobre la temática propuesta. (Gaviria, C.A., et al,2014).

A través de la ejecución *del focus group* se busca indagar en los discursos intercalados, en las conexiones discursivas, los encuentros y desencuentros entre los integrantes en relación con el tema central (teletrabajo), la continuidad y la lógica discursiva construida mediante el debate real e inmediato del grupo.

VENTAJAS DEL FOCUS GROUP

Recolección de información de manera rápida y a menor costo

Sencillez en la administración y manejo, flexibilidad. De forma que la comunicación es natural y la información fluida.

Mayor cantidad de información en un menor periodo de tiempo. Discursos ricos en significado y profundidad

Se genera interacción, diferentes respuestas, discurso enriquecedor

Representación discursiva

Fuente: Elaboración propia

A la hora de seleccionar los perfiles, se configuró de forma que la técnica estuviera dentro del criterio de los grupos pre-existentes para promover los intercambios de forma más natural (KITZINGER, 1994). Estas condiciones se seleccionaron para asegurar la calidad de la información, y hacer un grupo práctico en su fin, que llevará a unas conclusiones claras, concisas y que permitieran recoger los puntos clave para el análisis y elaboración de la guía.

Se configura el rol del moderador con un perfil bajo, de manera que su papel sea simplemente lanzar preguntas a debatir entre los participantes. En un principio, un menor control del grupo puede parecer una desventaja, pero en la práctica, surgen categorías y temáticas emergentes que aportan información interesante.

El siguiente cuadro muestra los principales elementos con los que se trabaja para la configuración del *focus group*:

- 1. Definir objetivos. Vital para el diseño metodológico.**
 - a. ¿Qué se quiere alcanzar?
 - b. Información que se espera del grupo

Objetivos: Generales y específicos
 - 2. Moderador**
 - a. Parte del equipo de investigación. Propiciar la fluidez del grupo, y guiar para que no se quede ningún tema sin tratar.
 - b. Saber escuchar, observar, entender claramente, tener capacidad de interpretación, así como manejo de dinámicas de grupos. Control eficiente del tiempo y asertividad (Escobar.J, y Bonilla-Jimenez,2011)
 - 3. Muestra: Selección de los participantes del focus group**
 - a. Dependiendo del estudio: En este caso se elige el homogéneo, para estudiar experiencias compartidas de forma más sencilla.
 - b. Muestra de conveniencia:
 - 4. Estructura de la dinámica.**
 - a. La recomendación está en un rango entre 1 y 2 horas. A mayores, la atención de los integrantes se desintegraría.
 - 5. Guion: preguntas configuradas meticulosamente para alcanzar los objetivos previstos**
 - a. Presentación
 - b. Metodología
 - c. Preguntas de introducción
 - d. Preguntas de transición
 - e. Preguntas claves
 - f. Preguntas para terminar
 - g. Resumen y agradecimiento
 - 6. Cronograma**
 - 7. Registro: audio y documentos**
- } Preguntas troncales en nuestro caso

Fuente: Elaboración propia

II. SELECCIÓN DE EXPERTOS/AS

Una parte vital de todo diseño de investigación es la selección de la muestra (parte representativa) de la cual se extrae la información relevante en relación con el objeto de estudio. De la calidad de los datos emanará la calidad del análisis y por tanto del estudio.

Como el objetivo final del presente proyecto es elaborar, redactar y diseñar una guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, es preciso realizar una adecuada selección de los perfiles que

participarán en el *focus group*, quienes proporcionarán su conocimiento experto para la elaboración del documento.

Estos informantes clave tendrán información y conocimiento sobre: el estado del teletrabajo a nivel regional (experiencias propias e información rescatada de informes consultados), experiencias de trabajadores/as durante y pos el confinamiento que den luz sobre las problemáticas y riesgos que esta realidad conlleva, formación en PRL aplicable a la modalidad de teletrabajo, la forma de llevar a cabo esta formación, conocimiento sobre la reciente normativa del teletrabajo, ideas sobre las temáticas, los contenidos, y aquellas buenas prácticas interesantes para incluir en el manual.

En líneas generales, se pretende abarcar toda la información relacionada con el teletrabajo y sus riesgos laborales durante estos meses, desde su abrupta implantación, hasta su posterior desarrollo desigual según empresas y sectores. Toda esta experiencia pretende dar claves para la configuración de una guía completa y de esta forma se puedan solventar aquellas necesidades formativas que estén sufriendo los trabajadores y trabajadoras de la región en formación básica en PRL en materia de teletrabajo.

Concretamente el grupo de expertos/as entrevistados/as lo abarcaron los siguientes perfiles:

- Agentes sociales expertos en Salud Laboral: este perfil estaba compuesto por personal experto en Salud Laboral de CCOO CLM.
- Expertos/as en Salud Laboral que trabajan en empresas donde se ha implantado o configurado el teletrabajo/a: personas con experiencia teletrabajando además del conocimiento experto en la temática y que pueden aportar las necesidades formativas que los trabajadores/as requieren y reclaman en esta modalidad laboral.

Una vez establecidos los perfiles a quienes se aplicaría la técnica definida a partir del diseño metodológico, el *focus group*, era necesario trazar una estrategia para el acceso a los mismos. En el último capítulo de este informe se detalla el método empleado para acceder a los perfiles.

III. DISEÑO DEL GUIÓN DE MODERACIÓN

Previamente a la ejecución del *focus group*, se hace imprescindible elaborar un guion con las cuestiones de interés que se abordarán durante su desarrollo. Este documento se configura como una hoja de ruta que contiene los objetivos a alcanzar y las preguntas que dan respuesta a estos. Se trata de una herramienta de facilitación para el técnico/a de investigación que modere el grupo.

Como se ha detallado anteriormente, el *focus group* en este caso conversacional, es una técnica flexible y abierta que permite redirigir el discurso en función de la información que vaya emergiendo, no obstante, elaborar previamente un guión permite controlar las variables (preguntas) de interés que sean imprescindibles abarcar, pudiendo recopilar información a mayores si se da la oportunidad de que emergan temas de interés para el estudio.

En el siguiente cuadro se relacionan las preguntas del guion elaborados con los objetivos que cubren del proyecto.

Cuadro 1. Relación de los objetivos con las preguntas establecidas en el guion

OBJETIVOS	PREGUNTAS
Conocer el estado de la formación básica en PRL en materia de teletrabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Tiene el teletrabajo unos riesgos laborales específicos? 2. ¿Tienen los teletrabajadores los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores? 3. ¿Está regulado legalmente el teletrabajo? 4. Las personas que teletrabajan, ¿tienen derecho a la prevención de riesgos laborales? 5. ¿Qué normativa preventiva regula los riesgos característicos del teletrabajo? 9. ¿Los teletrabajadores reciben una formación adecuada antes de comenzar su actividad sobre los riesgos inherentes de esta modalidad?
Identificar las temáticas, los contenidos y las buenas prácticas vinculadas a la formación en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Qué actividades preventivas debe considerar el empresario con respecto al teletrabajo? 7. Los accidentes en el domicilio. ¿Se consideran accidentes de trabajo? 8. En vuestra opinión: ¿es posible prevenir los riesgos laborales derivados de la modalidad de teletrabajo? 10. ¿Deben ser evaluados los riesgos laborales del teletrabajo?

Concretar los materiales y formas de presentación más efectivas para la divulgación de la guía

11. ¿Los riesgos psicosociales deberían ser evaluados de manera prioritaria en este colectivo?

12. ¿Conocéis herramientas formativas sobre la prevención de riesgos laborales del teletrabajo?

14. ¿Cómo consideráis que deben ser los materiales formativos para que sean más efectivos? ¿Qué formato sería el más adecuado? ¿Qué contenidos se deberían recoger?

Fuente: Elaboración propia

La *Operacionalización*, es decir, la selección de las cuestiones a preguntar para cubrir adecuadamente los objetivos de investigación, se realizó en apoyo a la información documental extraída en la Fase 1 del proyecto. La investigación documental permitió la familiarización de cuestiones básicas de Salud Laboral y Prevención en Riesgos Laborales y sobre todo todas las cuestiones relacionadas con la modalidad de teletrabajo, su reciente regulación y riesgos psicosociales y ergonómicos entre otros.

IV. GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

I. Captación de los participantes

- Una vez se definieron los perfiles que participarán en el *focus group* de expertos/as, se procedió a la comunicación con las personas que se ajustaban más a estos. Esta etapa es clave, pues de la correcta captación de participantes de un grupo depende lograr una buena dinámica.
- La captación en la técnica del grupo de discusión supone un gran esfuerzo. Se necesita una buena destreza para localizar a los participantes, lograr acceder a ellos, determinar si su perfil se ajusta al necesario y conseguir su participación. En este caso, al ser personal del sindicato y tener redes con las empresas sindicadas, la captación de participantes fue un proceso más sencillo.
- A continuación, se detallan los procedimientos que se han llevado cabo durante toda la fase de campo:

- Elaboración de una relación de posibles expertos/as en PRL en materia de teletrabajo y profesionales con experiencia en ambos aspectos.
- Preparación de emails explicando el proyecto y pidiendo colaboración para la reunión.
- Creación y cumplimentación de las hojas de firmas de los participantes de las entrevistas presenciales.
- Realización de la reunión de expertos con 5 participantes

Cuadro 1. *Focus Group: Perfiles de los entrevistados*

ID de EP	NOMBRE DEL ASISTENTE	PERFIL PROFESIONAL
01	Raquel Payo	Secretaría regional de Política Institucional y Salud Laboral de CCOO CLM
02	Ruth Díaz Pavon	Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente CCOO CLM
03	Valle Cervantes	Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente CCOO CLM
04	Nuria Garrido Dorado	Secretaría provincial de Acción Sindical y Salud Laboral CCOO CLM Toledo
05	Bernardino Mendoza Diaz-Maroto	Federación de Enseñanza Unión Provincial CCOO CLM Toledo

Fuente: Elaboración propia

En relación a los aspectos técnicos del *focus group* la duración de este fue de aproximadamente 1 hora. Se realizó de forma presencial, gracias a la disposición de los participantes. Este punto permitió que la fluidez y desarrollo del grupo fuese impecable.

La reunión se grabó en audio para facilitar el tratamiento posterior de la información durante la fase analítica. De esta forma se puede consultar la información proporcionada, así como tras la escucha, reparar en aspectos que pudieran pasar desapercibidos durante la misma, seleccionar y extraer *verbatimis* que apoyen el análisis discursivo, etc.

II. Cronograma del trabajo de campo

- Inicio de la Fase de Campo: 15 de febrero

- Elaboración de la guía de moderación: 2 días 
- Elaboración de la BBDD con informantes clave y difusión de emails solicitando la participación: 2 días 
- Seguimiento de llamadas en la captación y elaboración de borrador de informe de finalización Fase 2: 10 días 
- Reunión “Panel de Expertos/as de prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo”: 1 día 
- Redacción “Informe finalización de Fase 2”: 3 días 
- Fin de la Fase de Campo: 12 de marzo 

FEBRERO 2020						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO 2020						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Detallar el estado en el que se encuentra el teletrabajo, y la información que hay sobre este desde la perspectiva de salud laboral	Completo
Identificar los contenidos relevantes a incluir en el manual, las formas en las que pueden presentarse y las buenas prácticas que sean de interés	Completo

y utilidad para los/las trabajadores/as en la modalidad de teletrabajo	
Concretar los materiales y formas de presentación más efectivas para su divulgación	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Gestión de la captación y selección de los/las informadores/as clave	15/02/2021	12/03/2021
Contacto con los informantes clave y planificación del panel de expertos	15/02/2021	12/03/2021
Diseño de la guía del grupo que sirva como apoyo al equipo de investigación(moderador)para alcanzar los objetivos previstos en la memoria	15/02/2021	12/03/2021
Realización del panel de expertos	15/02/2021	12/03/2021
Grabación en audio del grupo para su posterior análisis y tratamiento de la información	15/02/2021	12/03/2021

FASE 3. ANÁLISIS

INTRODUCCIÓN

El presente informe equivale a la Fase 3 del proyecto “Formación básica en PRL en materia de teletrabajo” y presenta el análisis cualitativo realizado a partir de

las respuestas obtenidas en el panel de expertos/as en salud laboral y en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, que fue realizada en la fase previa de trabajo de campo.

A través del análisis cualitativo se han identificado los ejes principales a incluir en el manual de formación básica en PRL en materia de teletrabajo previsto y se ha dado respuesta a los objetivos fijados en esta fase, que son:

- Conocer el estado de la formación básica en PRL en materia de teletrabajo.
- Identificar las temáticas, contenidos y buenas prácticas, vinculadas a la formación en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo.
- Concretar los materiales y formas de presentación más efectivas para la divulgación de la guía.

El *focus group* con los expertos/as se desarrolló de manera abierta, sin categorías y valoraciones preestablecidas, de forma que los expertos/as y en salud laboral pudieran expresar con libertad sus opiniones y experiencias. Una vez realizado y registrado el audio con la correspondiente autorización de los participantes, se procedió a la transcripción literal del *focus group*, reparando sobre todo en aquellas partes cuya información respondiese a los objetivos del estudio y enriqueciese el proyecto con información de interés.

Las transcripciones literales han facilitado el siguiente eslabón en el proceso analítico: el análisis de contenido. Esta modalidad analítica engloba un conjunto de técnicas que buscan sistematizar el contenido de mensajes, en este caso procedentes de textos transcritos, con el objetivo de efectuar deducciones lógicas. Para ello, se emplea la “categorización”, esto es: “una operación de clasificación de elementos constitutivos de un conjunto por diferenciación, tras la agrupación por analogía, a partir de criterios previamente definidos” (Bardin, 1996).

Siguiendo esta premisa, fueron establecidos a priori bloques temáticos en base a los objetivos de estudio, bajo los que se organizó la información transcrita. La clasificación de elementos, en este caso de *verbatims*, en categorías temáticas facilitó la identificación de puntos en común y en contra en los discursos sobre los temas analizados, facilitando así la labor de interpretación.

Este sistema también permitió el estudio de las narraciones y del lenguaje empleado por los expertos/as durante la conversación: conceptos, términos, asociaciones discursivas, etc., que son detectadas, agrupadas y analizadas a efectos del estudio.

El análisis de contenido sirvió también para cubrir el objetivo principal: elaborar un manual o guía ágil, atractiva y actualizada que sirva de formación para los/las

trabajadores/as de Castilla-La Mancha sobre la prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo.

La presentación de resultados, como se observará a partir del próximo capítulo, consiste en apoyar con *verbatimis* cada argumento o conclusión extraída tras el análisis. De esta forma se busca ofrecer al lector/a aquellos fragmentos discursivos que han dado significado a la interpretación otorgada por el investigador.

I. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

"No es sólo trabajar desde casa, es una modalidad laboral que requiere cambios en la forma en la que los trabajadores y jefes se relacionan."
(*Experta 3*)

Antes del Covid-19, menos del 5% de trabajadores a nivel nacional teletrabajaban. En pocos meses esa cifra se ha multiplicado, superando el 30%.

Este hecho obligó a abordar de forma urgente la reforma del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que ya se había quedado obsoleto e insuficiente, este incluía lo siguiente:

- Definición.
- La necesidad de acuerdo escrito.
- La garantía de los mismos derechos que tuviera en el centro de la empresa, incluido el salario y los derechos de representación colectiva.
- La obligación del empresario de proporcionar los medios necesarios para poder desempeñar el trabajo fuera de los locales de la empresa.
- El derecho a la protección necesaria en materia de seguridad y salud.

Por otro lado, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, normativa básica en materia de salud laboral, no recoge una regulación específica para el teletrabajo. No obstante, establece que el empresario tiene las mismas obligaciones de garantizar la salud y seguridad de las personas que trabajan a distancia.

Ahora la nueva norma la modifica indicando que todas las personas trabajadoras a distancia prestarán sus servicios de acuerdo al Real Decreto Ley 28/2020.

Esta norma pretende equilibrar las ventajas del teletrabajo entre empresa y persona trabajadora, regulando los siguientes aspectos:

- Definición del teletrabajo.
- Derechos de las personas teletrabajadoras.
- Limitaciones para aplicar el trabajo a distancia.
- Normativa en prevención de riesgos laborales.
- Negociación colectiva.
- Deberes de las personas teletrabajadoras.

Los expertos y expertas que han participado en el grupo, manifiestan que si bien esta normativa es un gran avance en la regulación del teletrabajo, es insuficiente ya que la ley presenta algunas carencias y deja muchos temas “abiertos” sujetos a la negociación colectiva.

“en mi opinión tampoco es que sea una maravilla porque deja muchas cosas en el aire (...)” (Experta 1)

“Este nuevo real decreto ha sido un avance. Porque solo teníamos yo creo, que el artículo 13 del estatuto de los trabajadores. Pero es verdad que este real decreto lo deja en manos de la negociación colectiva (...) ahí hay un gran papel desde el comité de empresa, los delegados... es un trabajo de, de acción sindical” (Experta 2)

“con todo lo que estamos diciendo es que hay una necesidad formativa y de materiales formativos (...) como todo se nos ha metido a cucharones (...) viendo el real decreto creo que es una regulación insuficiente” (Experta 1)

“Teníamos que hacer más hincapié por el tema de prevención de riesgos laborales porque bueno, no está, no hay una ley de teletrabajo en prevención, está la ley general pero no la hay. Entonces creo que sería una buena ocasión para regular en esos acuerdos el tema de la prevención (...)” (Experto 4)

“todo se basa en la regulación, no legalmente, si no en los propios centros de trabajo a través de la negociación., cada... yo creo que cada, cada trabajo es un mundo, y que cada actividad es diferente, entonces es verdad que hay cosas que se pueden hacer en actividades y otras no” (Experta 3)

II. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

En este punto, los expertos y expertas manifiestan que las empresas están obligadas a revisar su política de prevención de riesgos para prevenir los posibles accidentes e incidentes de los riesgos que conlleva en teletrabajo.

EL art. 16 del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, obliga a prestar especial atención a estos factores:

Riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales

- Riesgos laborales derivados del espacio de trabajo:

- Riesgos ergonómicos: trastornos musculoesqueléticos, derivados de posturas incorrectas, mantenimiento de posturas estáticas y movimientos repetitivos.
- Riesgos derivados de agentes físicos: fatiga visual, derivada de la exposición prolongada ante pantallas de visualización de datos.
- Riesgos relacionados con las condiciones del lugar de trabajo como las condiciones de iluminación, temperatura o ruido, derivadas de la no habitabilidad de la vivienda como lugar de trabajo.

- Riesgos derivados de la organización del trabajo:

- Alargamiento de la jornada laboral y pérdida de control sobre su distribución.
- La no desconexión del trabajo.
- El aumento de la doble presencia y las dificultades para separar el trabajo de la familia.
- El aislamiento social. Trabajar a distancia supone no interactuar con tus compañeros y compañeras de trabajo.

Los expertos manifiestan que en los sectores de donde provienen (telemarketing, enseñanza), los trabajadores y trabajadoras tienen los mismos problemas que en el espacio habitual.

Después de la publicación del Real Decreto, se regularon las condiciones de los/as trabajadores/as, se proporcionaron equipos adecuados de trabajo (sillas, equipos informáticos, etc.).

Los trabajadores y trabajadoras de estos sectores han manifestado que sufren principalmente daños ergonómicos y psicosociales, estrés derivado del ritmo de trabajo, tecno estrés por la ansiedad de tener que adaptarse a las plataformas digitales sin previa formación, carga de trabajo derivada de la desconexión digital, aislamiento derivado del trabajo en solitario, etc.

Estos/as trabajadores/as han manifestado sufrir “fatiga tecnológica” derivada del esfuerzo continuado de trabajar en el medio digital, la atención y concentración que requiere, la frustración ante los fallos tecnológicos y/o la dificultad de manejarlos.

“además nosotras con el teletrabajo, como digo esos dos riesgos tenemos, concretamente el ergonómico, concretamente en ATENTO, que nos pasa un poco como en educación que eran 400 personas allí, a teletrabajar, sin medios, sin ordenadores, utilizando los tuyos... y hubo muchos problemas con las sillas porque quien tiene en su casa una silla ergonómica (...) con el paso del tiempo la gente se quejaba con el dolor de espalda (...) la empresa dejó la salud de los trabajadores al sorteo, porque si había 10 personas y 5 sillas se sorteaban.. y dijimos que de eso nada (...) ese tema es verdad que después se ha solucionado, la gente ahora tiene sillas (...)” (Experta 2)

“la parte ergonómica, y luego dentro de los psicosociales, sí que hay una diferencia entre los que tienen que ver con los ritmos de trabajo, es verdad que los ritmos de trabajo en el lugar de trabajo vienen marcados por el colectivo del equipo digamos, y en el teletrabajo en ocasiones puede ser o muy exigente, porque es verdad que esa percepción del ritmo se pierde con el equipo, o al revés muy laxo (...) y luego creo que además tiene que ver mucho en los riesgos psicosociales esa parte de aislamiento que tienen los trabajadores en teletrabajo (...)” (Experta 3)

“en enseñanza, sobre todo el curso anterior, fu todo rápido, sobre todo, tanto a nivel de docente como de alumnos, pero la mayoría de los docentes, pues igual, imagino que a nivel de silla ergonómicas imagino que un porcentaje mínimo tenía en casa, y a nivel de medios informáticos pues igual, haciendo medio de nuestros medios propios informáticos y luego ya (...) la brecha digital se ha dado mucho, las que tenemos en esta comunidad autónoma y a nivel nacional” (Experto 4)

“dentro de los psicosociales creo que es muy importante la desconexión digital, aunque en el real decreto viene algo establecido sobre todo en las empresas grandes de grandes exigencias que se lleve a cabo esa

desconexión digital (...) la desconexión de trabajo es o que puede acumular una carga de trabajo mental bestial (...)” (Experto 4)

Evaluación de los riesgos laborales del teletrabajo:

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

A continuación, se especifica información extraída del Real-Decreto ley, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia o teletrabajo, que aborda esta valoración.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos

que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Los expertos coinciden en la importancia de evaluar los riesgos psicosociales de los/as teletrabajadores/as, ya que son a los que fundamentalmente está expuesto este colectivo. Tanto la sobrecarga de trabajo como trabajar poco puede producir tensión y estrés, afectando al teletrabajador/a en sus horarios y ritmos biológicos.

La evaluación de los riesgos es más complicada puesto que debe hacerse en el domicilio de la persona teletrabajadora y la gran mayoría tienen dificultades para adaptar espacios adecuados. Habría que poner especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Uno de los principales riesgos que se derivan de éste nuevo modelo de teletrabajo y/o trabajo a distancia, es el riesgo psicosocial, frente al que hay que adoptar medidas preventivas, fundamentalmente informativas, formativas y organizativas.

La evaluación de riesgos psicosociales ha de realizarse conforme a métodos y cuestionarios ya contrastados científicamente, que no pueden ser alterados con menos o nuevos ítems.

“pero hay herramientas muy fáciles para autoevaluarte (...) que se faciliten herramientas para la autoevaluación de los riesgos que puede ser individual, que venga un técnico, o que te evalúes tú” (Experta 5)

“lo fundamental a parte de la autoevaluación de riesgos, que es verdad que quien hizo la ley hizo la trampa, y una autoevaluación puede que no valga, creo que el tema de la formación sería la herramienta preventiva más importante” (Experta 1)

III. FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LOS RIESGOS INHERENTES A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

El Artículo 9 del R.D 28/2020 que regula el teletrabajo, establece el derecho a la formación:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.
2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

"pues mira, en ATENTO, por ejemplo, la formación la hacen presencial a no ser que se muy cortita (...) lo que es una formación está dando allí (...) la formación, yo creo debería ser presencial y práctica (...) y no toda teoría"

(Experto 2)

"y sobre todo que hay riesgos de las que estamos hablando, ese tecno estrés, esas dificultades de las que luego estamos hablando, se podrían prevenir si esa gente tiene esa formación, quiero decir, si antes de usar una plataforma en tu casa, tienes una formación adecuada, esa dificultad que vas a tener para enfrentarte a ella no la tendrías" (Experto 3)

Sin embargo, los participantes del grupo de discusión opinan que esto en la mayoría de los casos no es así. Los propios/as trabajadores/as desconocen este derecho y sería fundamental informarlos sobre la obligación que tiene la empresa de formarlos sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como dotarlos de herramientas formativas.

En algunas ocasiones, se les da algo de información a los/as teletrabajadores/as a través de algún folleto, pero esto es insuficiente. La formación más efectiva es la que se lleva a cabo de manera presencial y previa al teletrabajo.

IV. DISEÑO Y ELABORACIÓN DE UN MANUAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO

¿Cómo debe ser un manual de formación básica?

Las conclusiones que se han extraído al respecto del grupo de discusión son:

Elaborar un manual, no muy extenso, que incluya el contenido concreto para hacer más fácil su lectura.

Existen varias guías en materia de teletrabajo. En los últimos meses muchas organizaciones han editado manuales sobre esta materia, ya que como hemos dicho anteriormente la modalidad de teletrabajo se ha “disparado” debido a la pandemia del COVID-19. En ellas se recogen contenidos similares, pero nuestro objetivo es elaborar un material dirigido exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras, que recojan contenidos concretos y prácticos que sean de fácil aplicación en el trabajo que realizan.

El objetivo es que sea un material ameno, informativo y visualmente atractivo para que las personas trabajadoras les interese consultar

Estructura y contenidos de la guía:

1.- INTRODUCCIÓN

2.- ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

- DEFINICIONES
- MODALIDADES

3.- REGULACIÓN LEGAL DEL TELETRABAJO

- REAL DECRETO 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE DE TRABAJO A DISTANCIA

4.- TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. LEGISLACIÓN APlicable

5.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA PREVENTIVA SOBRE TELETRABAJO

6.- PERSPECTIVA SINDICAL DE GÉNERO Y DE SALUD LABORAL DEL TELETRABAJO

7.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

8.- FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

9.- RIESGOS LABORALES A LOS QUE PUEDEN ESTAR EXPUESTAS LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

- RIESGOS ERGONÓMICOS

- RIESGOS DERIVADOS DE AGENTES FÍSICOS
- RIESGOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. RIESGOS PSICOSOCIALES

10.- RECOMENDACIONES PREVENTIVAS PARA TRABAJAR DE FORMA MÁS SALUDABLE

11.- EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Materiales y formas de presentación más efectivas

El grupo de discusión coincide que el formato digital es muy útil por la capacidad que tiene de poder llegar a muchas personas, aunque la mayoría de los trabajadores y trabajadoras prefieren el formato en papel, con un diseño atractivo que llame la atención del lector/a.

El formato idóneo de la guía es que se pueda consultar tanto a través de un formato físico como un formato digital.

Por un lado, el formato físico por sus características facilita el estudio y su lectura evitando cargar excesivamente la vista. Por otro lado, con el auge de la digitalización, hoy en día, un gran porcentaje de la población utiliza recursos tecnológicos portátiles, el formato digital permitiría su acceso inmediato y concurrente desde cualquier dispositivo, esté donde esté el sujeto. Además, según mencionan los expertos/as un formato visual atractivo permite que el lector/a retenga mucho mejor la información.

Para finalizar el análisis, se considera interesante resaltar que este manual, como recurso de apoyo, se valora positivamente acompañado de una formación básica presencial. Esta modalidad formativa acompañada de un completo y actualizado manual es la mejor opción en la adquisición de los contenidos formativos necesarios.

“Mirando por el medio ambiente, quizá sea mejor online (...) pero a veces prefiero papel porque estoy saturado de pantalla” (Experto 4)

“a lo mejor un material formativo sí que puede ser, podía ser algo más contundente, que se tuviese en papel (...) pero lo que es material informativo, creo que tenemos una suerte bárbara a que tú haces un tweet, WhatsApp, un envío masivo a toda la afiliación de lo que es material



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

informativo (...) durante toda la pandemia todo fue digitalizado, (...) yo creo que sí que ha calado entre las personas (...) puede combinarse" (Experta 2)

"se puede elaborar una guía en papel (...) pero creo que estaría bien completarla con unas infografías digitalizadas que puedan leerse en redes (...) acercar esa información al común de los mortales" (Experta 3)

V. CONCLUSIONES

"confunden la formación con la información. Yo mi empresa que sí dio el curso de teletrabajo, pero es claro cómo, ah, abrete, la intranet nuestra, y ahí tienes, te lo lees...eso no es formación, eso es darte una información"
(Experta 2)

Tras el análisis de contenido, realizado a partir de la información recopilada en el grupo de discusión, se han extraído conclusiones significativas:

Los/as expertos/as en materia de salud laboral trataron durante la reunión los siguientes temas en relación con el teletrabajo: el estado actual en materia de teletrabajo y prevención de riesgos laborales de Castilla-La Mancha, el incremento de esta modalidad, los riesgos laborales inherentes a este trabajo, las recomendaciones preventivas y la formación de las personas teletrabajadoras sobre cómo prevenir los mismos.

A partir de esas conclusiones, se establecen los contenidos que se deben incluir en la guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo.

Se concluye, de forma unánime entre los integrantes del grupo, que la prevención de riesgos laborales es fundamental para evitar que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La responsabilidad en materia preventiva, es siempre de la empresa es un derecho de los/as trabajadores/as el recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo y recibir la formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario.

El incremento del número de trabajadores y trabajadoras que se han visto obligados a trabajar en esta modalidad, hace necesario poner en marcha herramientas que prevengan los riesgos a los que se ven expuestos, así como formar a estos/as trabajadores/as adecuadamente sobre los mismos y su prevención.

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

Cobra en este momento aun si cabe más importancia el ofrecer una guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo debido al gran aumento de personas trabajadoras que prestan sus servicios, que sirva como medio de consulta informativo, formativo y preventivo sobre los riesgos a los que se ven expuestos.

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Analizar los datos recogidos durante el trabajo de campo para responder a los objetivos de la investigación.	Completo
Identificar mediante las conclusiones obtenidas los ejes principales a incluir en el manual.	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Análisis de contenido del panel de expertos/as en materia de formación en prevención de riesgos laborales con el objeto de crear categorías y asociaciones valiosas para incluir en la guía	08/03/2021	19/03/2021
Estudio de las narraciones y lenguaje empleado por los/as expertos/as(conceptos, términos, asociaciones discursivas...) de cara a adaptar los contenidos del manual a estas particularidades	08/03/2021	19/03/2021
Esquema con las principales líneas, en cuanto a contenido y enfoque, del producto final acorde con las conclusiones obtenidas con las entrevistas cualitativas	08/03/2021	19/03/2021

FASE 4. EDICIÓN, PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente informe equivale a la *Fase 4 del proyecto “Guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo”* que tiene por objetivo “elaborar, redactar y diseñar un manual de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo” y “estructurar y ampliar los contenidos y resultados a los que se ha llegado en la fase anterior de análisis para la presentación organizada y lógica de los mismos en un formato sintético, atractivo y de fácil comprensión”.

En los próximos apartados se presentan las actividades desarrolladas durante el proceso para llevar a cabo los objetivos de la presente fase:

- ✓ Creación de la estructura en la que va a organizar y estructurar el manual
- ✓ Selección del formato adecuado para la edición del manual según los objetivos y contenidos que se van a presentar
- ✓ Elaboración documentos ágiles y atractivos en formato infografía que sinteticen algunas de las conclusiones alcanzadas durante este estudio
- ✓ Edición, publicación y difusión del manual sobre formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo
- ✓ Cronograma de la difusión

I. Infografías con las conclusiones del estudio

En este capítulo se presentan los productos finales elaborados con las conclusiones del estudio. El formato de la infografía es adecuado y cumple con la función de ofrecer a aquellos/as interesados/as en esta materia, los resultados del estudio de una manera organizada, gracias a un formato ágil, atractivo y de fácil comprensión. El objetivo principal de estos productos finales es el de fomentar y sensibilizar a la población ocupada de la región sobre la importancia de la formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo. Además, al pertenecer al formato digital, la difusión será más sencilla, flexible y permanente.

La primera infografía denominada “**Teletrabajar de forma saludable**”, detalla los principales riesgos que entraña la actividad laboral en modalidad de teletrabajo, con la finalidad de proporcionar información que mejore la prevención de riesgos laborales de nivel básico con objeto de evitar que se sigan produciendo. Puntos básicos de la evaluación del puesto.

La segunda infografía denominada “**Recomendaciones preventivas para teletrabajar de forma saludable**”, contiene consejos y medidas a adoptar para minimizar los riesgos que se dan en la modalidad del teletrabajo. Son medidas generales. El centro trabajo de la persona empleada está en la obligación de ofrecer la información necesaria para evitar estos riesgos.

I.1 Infografía nº1: “Teletrabajar de forma saludable”.



Fuente: Elaboración propia

I.2 Infografía nº2: “Teletrabajo: Recomendaciones preventivas”



teletrabajo

PRL: RECOMENDACIONES PREVENTIVAS

Busca un espacio de trabajo tranquilo, lo ideal sería utilizar una habitación a modo de despacho.



- La mesa debe tener una altura recomendable
- La silla ideal debería ser giratoria y regulable en altura
- Descarta trabajar desde el sofá



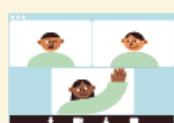
No coloques tu pantalla ni de frente, ni de espaldas a las ventanas, evita reflejos



Haz pausas que te permitan la recuperación de la fatiga física, postural, visual y mental



Fija una hora de inicio y fin de tu jornada, de esta forma evitarás jornadas interminables y reuniones intempestivas



Evita el aislamiento, interactúa con tus compañeros telemáticamente, e intenta socializar fuera de tu jornada. Procura separar el ámbito laboral del familiar



Castilla-La Mancha



Fuente: Elaboración propia

II. Estructura del manual

En este capítulo se presenta un diseño preliminar de la estructura en la que se organiza y divide el manual de formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales. La estructura del manual consta de:

- **Portada:** incluye el título de la guía, una imagen y los 3 logos.
- **Página Legal:** esta página reúne datos relativos a la autoría; edición; depósito legal; impresión, etc.
- **Índice:** incluye una tabla de contenido con el índice de la guía.
- **Cuerpo de la guía:** incluye el texto principal de la guía.
- **Notas:** un espacio para que el lector/a pueda añadir anotaciones.
- **Contra-portada:** esta página se encarga de cerrar el manual, incluye exclusivamente los 3 logos



Fuente: Elaboración propia

III. Formato para la edición del manual

Un adecuado diseño y una correcta selección de los colores son una parte fundamental para garantizar la creación de una guía atractiva a los ojos del interesado/a en la información. En base a los objetivos y contenidos que se van a presentar, el formato más adecuado para la edición del manual ha sido el uso de los colores corporativos de CCOO y FOREM: rojo, blanco y negro.

El formato seleccionado para la edición del manual ha sido en digital y papel. El objetivo de ofrecer ambos formatos es facilitar su consumo y cubrir las necesidades de cada lector/a.

Concretamente, el formato en papel, por sus características, facilita el estudio y su lectura evitando cargar excesivamente la visión. Para favorecer el traslado del manual, sea más manejable y flexible para el lector/a, se establece el tamaño folleto como el más idóneo.

A su vez, está disponible en formato digital con extensión PDF, por un lado, para facilitar su difusión a través de medios telemáticos entre las personas interesadas y, por otro lado, pueda ser consultada a través de recursos electrónicos como ordenadores, móviles y tablets. Esta última cuestión ha ganado importancia estos últimos meses, a causa de la crisis del COVID-19, un gran porcentaje de la población se ha visto en la necesidad de integrar en su día a día el uso de múltiples recursos y medios tecnológicos para comunicarse, trabajar y formarse. En estas circunstancias, la modalidad digital permitiría al lector/a poder acceder y consumir el manual en cualquier momento y lugar.

IV. Edición, publicación y difusión del manual

La edición e impresión de la guía en formato papel ha sido ejecutada con el apoyo de servicios especializados en esta materia. Los principales medios de publicación y difusión del manual en formato físico serán los siguientes canales convencionales:

- ✓ Entrega en mano: la sede de CCOO CLM dispondrá de varios ejemplares físicos que estarán disponibles para los delegados/as en prevención que así lo requieran.

El principal medio de publicación y difusión del manual en formato digital será:

- ✓ Correo electrónico: a través de este medio se difundirá el manual en formato digital de forma rápida y sin coste tanto a delegados, como

personal de la casa de CCOO CLM, así como al público objetivo al que pueda ser de interés esta información.

La acción de difusión ejecutada en esta fase ha consistido, a través del servicio de correo electrónico se proporciona la guía de formación básica en prevención de riesgos laborales a delegados/as en prevención y alumnos/as de las formaciones que se llevaran a cabo en materia de prevención de salud laboral en CCOO CLM.

Empleando estas vías telemáticas se han puesto también a disposición del Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y medio ambiente de CCOO CLM y de la Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO CLM las infografías con los resultados del estudio y el manual de prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo elaborado en el marco del proyecto.

V. Newsletter

PE_2020_26 GUÍA DE FORMACIÓN BÁSICA EN PRL EN MATERIA DE TELETRABAJO



Esta información básica e en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo sobra actualmente más sentido debido al gran aumento de personas trabajadoras que prestan sus servicios, que sirva como medio de consulta informativo, formativo y preventivo sobre los riesgos a los que se ven expuestos.

PRL EN MATERIA DE TELETRABAJO

La justificación de este proyecto surge de la necesidad de conocer y analizar los aspectos relevantes de formación en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, de manera que se pueda informar y formar a las personas trabajadoras sobre esta modalidad laboral. El incremento del número de trabajadores y trabajadoras que se han visto obligados a trabajar en esta modalidad, hace necesario poner en marcha herramientas que prevengan los riesgos a los que se ven expuestos, así como formar a estos trabajadores adecuadamente sobre los mismos y su prevención.

RIESGOS A EVITAR PARA TELETRABAJAR DE FORMA SALUDABLE

1. **FATIGA MENTAL:** Debido al alargamiento de la jornada laboral y la pérdida de control sobre su distribución
2. **AISLAMIENTO SOCIAL:** Teletrabajar supone no interactuar con tus compañeros y compañeras de trabajo
3. **TRASTORNOS MUSCOESQUELÉTICOS:** Derivados de posturas incorrectas, estáticas y movimientos repetitivos
4. **TECNOESTRÉS:** Derivado del uso de las TIC , en ocasiones la falta de habilidad en su utilización, junto con los problemas técnicos que puedan presentarse, pueden ocasionar una sobrecarga de trabajo
5. **FATIGA VISUAL:** Derivada de la exposición prolongada ante las pantallas de visualización de datos
6. **DOBLE PRESENCIA:** Mayor dificultad para separar el trabajo de la familia



PRL: RECOMENDACIONES PREVENTIVAS

- Busca un espacio de trabajo tranquilo, lo ideal sería utilizar una habitación a modo de despacho. La mesa debe tener una altura recomendable (unos 73 cm). La silla ideal debería ser giratoria y regulable en altura. Descarta trabajar desde el sofá.
- Fija una hora de inicio y fin de tu jornada, de esta forma evitarás jornadas interminables y reuniones intempestivas.
- Evita el aislamiento, interactúa con tus compañeros telemáticamente, e intenta socializar fuera de tu jornada. Procura separar el ámbito laboral del familiar.
- No coloques tu pantalla ni de frente, ni de espaldas a las ventanas, evita reflejos.
- Haz pausas que te permitan la recuperación de la fatiga física, postural, visual y mental.



V. Cronograma de difusión

En este capítulo se presenta la planificación del cronograma de difusión para controlar la correcta divulgación de los productos finales generados en el marco del estudio: las infografías con los resultados del estudio y el manual de prevención de riesgos laborales de formación de nivel básico. En la planificación aparecen también incluidas las vías disponibles de difusión del manual que se prolongarán en el tiempo y se utilizarán cuando así lo requieran las circunstancias, por ejemplo, cuando delegados/as de prevención soliciten el manual.

FECHA DE DIFUSIÓN	PRODUCTO FINAL	TARGET	OBJETIVO DE LA DIFUSIÓN
31 de marzo	Infografías	Gabinete Regional de salud laboral, Drogodependencias y Medio ambiente de CCOO CLM y Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO CLM	<ul style="list-style-type: none">• Envío telemático de las infografías en materia de PRL en el teletrabajo para poner en conocimiento sobre las conclusiones del estudio en un formato ágil y atractivo. De esta forma, lo podrán utilizar en sus RRSS y también como recurso para sus formaciones.

31 de marzo	Guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo	Gabinete Regional de salud laboral, Drogodependencias y Medio ambiente de CCOO CLM y Secretaria de Formación para el Empleo de CCOO CLM	<ul style="list-style-type: none"> Envío telemático de la guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo con contenidos actualizados y adaptados a las necesidades informativas detectadas en la región.
Permanente	Guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo Y newsletter	Población ocupada de la región y/o delegados/as de prevención	<ul style="list-style-type: none"> Envío telemático, por correo ordinario, y/o entrega de la guía en mano en la sede de CCOO CLM para formar e informar en PRL en materia de teletrabajo

ACTIVIDADES REALIZADAS

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Elaborar, redactar y diseñar un manual de formación básica en prevención de riesgos laborales con contenidos actualizados y adaptados a las necesidades informativas detectadas en esta materia en la región	Completo
Estructurar y ampliar los contenidos y resultados a los que se ha llegado en la fase anterior de análisis para la presentación organizada y lógica de los mismos en un formato ágil, atractivo y de fácil comprensión	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Creación de la estructura en la que se va a organizar y dividir el manual	22/03/2021	31/03/2021
Selección del formato más adecuado para la edición del manual según los objetivos y contenidos que se van a presentar	22/03/2021	31/03/2021
Elaboración documentos ágiles y atractivos que sinteticen algunas de las conclusiones alcanzadas durante este estudio	22/03/2021	31/03/2021
Edición, publicación y difusión del manual sobre formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales	22/03/2021	31/03/2021
Cronograma de la difusión	22/03/2021	31/03/2021



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

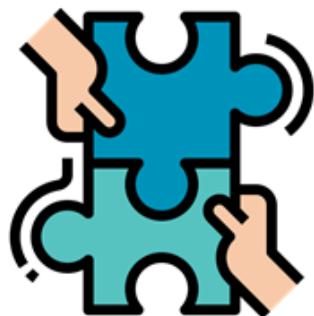
ANEXOS

Guía en Prevención de Riesgos Laborales en materia de Teletrabajo.

Formación Básica

GUÍA DE FORMACIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN

MATERIA DE TELETRABAJO



Edita: CCOO CLM

Elaborado por: CCOO CLM

© Toledo, marzo 2021

Imprime: Editorial Bomarzo S. L.

Depósito Legal: GU 55-2021

ÍNDICE

1. Introducción.

2. ¿Qué es el teletrabajo?

- Definiciones.
- Modalidades.

3. Regulación legal del teletrabajo.

- Real Decreto 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia.

4. Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Legislación aplicable.

5. Derechos de las personas teletrabajadoras.

6. Negociación colectiva en materia preventiva sobre teletrabajo.

7. Perspectiva sindical de género y de salud laboral del teletrabajo.

8. Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la modalidad de teletrabajo.

9. Riesgos laborales a los que pueden estar expuestas las personas teletrabajadoras.

- Riesgos ergonómicos.
- Riesgos derivados de agentes físicos.
- Riesgos relacionados con las condiciones de trabajo.
- Riesgos derivados de la organización del trabajo. Riesgos psicosociales.

10. Evaluación de riesgos laborales.

11. Recomendaciones preventivas para trabajar de forma más saludable.

1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha llegado para quedarse, ya no es solo una opción, sino una necesidad en el nuevo mercado laboral.

A raíz de la crisis del coronavirus, se ha implantado masivamente como un mecanismo más de limitación de la movilidad y, por tanto, de prevención de contagio. Esto ha permitido que muchas empresas continuaran con su actividad en esta situación de crisis, y que empresas, patronales y sindicatos, pudieran analizar las ventajas y desventajas de este sistema de organización de trabajo, que, aunque no es nuevo, en nuestro país tenía escasa implantación.

Todo indica que la implantación del teletrabajo en nuestro país se va a consolidar, y no solo porque las empresas han entendido las ventajas que este sistema aporta a su organización, la pandemia ha provocado una serie de cambios en el sistema de relaciones humanas, sociales y laborales, que serán necesarios regular e implantar de manera consensuada para que los riesgos y desventajas de este sistema no se acentúen.

El Gobierno de España se vio en la necesidad de regular el teletrabajo mediante la creación del Real Decreto-Ley 28/2020; este Real Decreto, regula entre otras muchas cosas los aspectos preventivos relacionados con los riesgos laborales derivados de esta modalidad.

Las personas que trabajan a distancia, tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales es fundamental para evitar que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales. Es fundamental que los trabajadores y trabajadoras reciban la formación necesaria en materia preventiva para prevenir los mismos, el incremento del número de trabajadores y trabajadoras que se han visto obligados a trabajar en esta modalidad, hace necesario poner en marcha herramientas que prevengan estos riesgos a los que se ven expuestos. Cobra en este momento aún si cabe más importancia el ofrecer una guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo debido al gran aumento de trabajadores que prestan sus servicios teletrabajando, que sirva como medio de consulta informativo, formativo y preventivo sobre los riesgos inherentes al trabajo a distancia.

2. QUÉ ES EL TELETRABAJO

El teletrabajo es un modelo de organización del sistema laboral en el cual los trabajadores desempeñan su actividad profesional sin estar físicamente en la empresa.

MODALIDADES:

- **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

3. REGULACIÓN LEGAL DEL TELETRABAJO

El Real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, establece las normas que regirán el teletrabajo en España y cuya implantación se ha acelerado por la pandemia del Covid-19, ya que hasta ahora no contaba con una regulación específica.

Esta norma pretende equilibrar las ventajas del teletrabajo entre empresa y trabajador, regulando los siguientes aspectos:

- Definición del teletrabajo.
- Derechos de las personas teletrabajadoras.
- Limitaciones para aplicar el trabajo a distancia.
- Normativa en prevención de riesgos laborales.
- Negociación colectiva.
- Deberes de los teletrabajadores.

El Real Decreto-ley se basa en la «voluntariedad» para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

El texto del Real Decreto-ley contempla los principales derechos de la trabajadora y del trabajador a distancia, tales como el derecho al abono y compensación de gastos.

La persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Además, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva.

La ley no será de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá por su normativa específica.

4. TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. LEGISLACION APPLICABLE

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que es la normativa básica en materia de salud laboral, no recoge una regulación específica para el teletrabajo. No obstante, establece que el empresario tiene las mismas obligaciones de garantizar la salud y seguridad de las personas que trabajan a distancia.

Ahora la nueva norma lo modifica indicando que todos los trabajadores a distancia prestarán sus servicios de acuerdo al Real Decreto Ley 28/2020.

En materia de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto recoge lo siguiente:

- En la exposición de motivos del Real Decreto-Ley de trabajo a distancia o teletrabajo, se establece como objetivo el proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada para dar respuesta a los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga mental y física; el uso de pantallas de visualización de datos; y los riesgos de aislamiento.
- El artículo 4.4 expone que las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, por causa discriminatoria y acoso laboral.

Ello conlleva que deben actualizarse o realizarse las evaluaciones de riesgos psicosociales y elaborar los protocolos de prevención del acoso laboral en las empresas que carezcan de estos.

- Evaluación de riesgos y actividad preventiva en la ley de teletrabajo:

En cuanto a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia o teletrabajo, el artículo 16 obliga a tener en cuenta los riesgos de esta modalidad de trabajo. La ley pone especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos psicosociales ha de realizarse conforme a métodos y cuestionarios ya contrastados científicamente, que no pueden ser alterados con menos o nuevos ítems.

Hay que recordar que la evaluación de riesgos generales y específicos del teletrabajo deberá realizarse previamente al inicio de la prestación del trabajo a distancia.

5. DERECHOS DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

Los trabajadores y trabajadoras a distancia podrán ejercer los mismos derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Además, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios, estos acuerdos deben formalizarse por escrito.

- **Derecho al abono y compensación de gastos.**

- **Derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas** La persona trabajadora, no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
- **Derecho al horario flexible y al registro de un horario adecuado.** El sistema de registro horario establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar el momento de inicio y finalización de la jornada, así como la garantía de flexibilización horaria.
- **Derecho a la desconexión digital** fuera de su horario de trabajo, además de registrar el inicio y la finalización de la jornada, se registrará el tiempo de activación de los equipos.
- **Derecho a la formación y promoción profesional.**
- **Derecho a la prevención de riesgos laborales.**
- **Derecho a la representación colectiva.** La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras
- **Derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo.**

6. NEGOCIACION COLECTIVA EN MATERIA PREVENTIVA SOBRE TELETRABAJO

Aunque como hemos mencionado anteriormente, el teletrabajo ya está regulado legalmente en nuestro país, existen algunas cuestiones que quedan abierta a la negociación colectiva.

En términos generales se deben tratar en la negociación colectiva aspectos tales como:

- Las personas teletrabajadoras se deben beneficiar de los mismos derechos que las personas que trabajan en los locales de la empresa.
- La empresa es responsable de tomar las medidas que se impongan para garantizar la protección de datos utilizados y procesados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.
- La empresa debe respetar la vida privada de la persona teletrabajadora. las cuestiones relativas a equipos de trabajo, responsabilidad y costes se deben definir claramente antes de iniciar el teletrabajo.
- La persona teletrabajadora deberá cuidar los equipamientos de los que se les ha dotado y los utilizará lícitamente.

- La empresa es la responsable de la protección de la salud y de la seguridad de la persona teletrabajadora.
- La carga de trabajo y criterios de resultados deberán ser equivalentes a las personas que trabajan en los locales de la empresa.
- Desconexión digital es el derecho, reconocido a los trabajadores y trabajadoras, a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono inteligente, Internet, correo electrónico, etc.) durante los períodos de descanso y vacaciones. Es necesario que en los marcos de negociación colectiva se incluyan cláusulas de desconexión digital como la fórmula más eficaz para abordar los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo. Habiendo quedado evidenciada la importancia y necesidad de garantizar la seguridad y salud de las y los trabajadores en entornos digitales, en orden a evitar el tecnoestrés laboral y el incremento de enfermedades de carácter psicosocial derivadas del uso excesivo de las TIC en el ámbito laboral.
- Las personas teletrabajadoras tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional. tienen los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa.
- El acuerdo debe formalizarse por escrito.

En materia de prevención de riesgos laborales:

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

El teletrabajo conlleva riesgos a la salud laboral, aunque también puede presentar algunas virtudes desde un enfoque puramente preventivo.

El teletrabajo conlleva mejoras para las personas en términos de menor uso de tiempo y reducción de la probabilidad de accidente *in itinere*, y mejoras para el medio ambiente por reducción de contaminación asociada al transporte, sin embargo, también se identifican algunos riesgos.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, nuestra normativa protege a los teletrabajadores, resultando de aplicación lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aunque existe una complejidad para evaluar los riesgos laborales; teniendo en cuenta que no existe un puesto de trabajo fijo ni un centro de trabajo unánime, por lo que, evaluar, eliminar y/o atenuar los riesgos que no se puedan eliminar suponen un alcance menor, así como se suman otros riesgos como son los ergonómicos y los riesgos psicosociales que han de ser evaluados como cualquier otra persona de la empresa, con el objetivo de identificarlos, valorarlos y eliminarlos para garantizar la seguridad y salud laboral.

7. PERSPECTIVA SINDICAL DE GÉNERO Y DE SALUD LABORAL DEL TELETRABAJO

Uno de los riesgos que presenta el teletrabajo afecta a la conciliación y a la corresponsabilidad en la vida familiar, es la dificultad para separar el trabajo de la familia, concibiendo esta como un instrumento para mejorar (no solo maternidad, paternidad, cuidados) y proporcionar mayor bienestar a las personas trabajadoras. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno sólo. Este riesgo, está condicionado por la disponibilidad de la jornada de trabajo, también puede ser abordado desde instrumentos como la desconexión digital.

Es fundamental abordar la perspectiva de género en la modalidad del teletrabajo.

Al diseñar un puesto de trabajo de cualquier entorno laboral hay que tener presente que determinadas situaciones de riesgo afectan de distinta forma a hombres y a mujeres.

La desconexión digital se convierte, por tanto, en una herramienta imprescindible para evitar los riesgos psicosociales emergentes del teletrabajo y para revertir los efectos que una disponibilidad horaria continua puede tener sobre la conciliación y la corresponsabilidad en la vida familiar tal y como la contemplamos como vida personal y trabajo, todo ello hace necesario la presencia de cláusulas de desconexión digital en los marcos de negociación colectiva.

Se deben establecer políticas de desconexión digital para garantizar los tiempos de descanso entre jornadas laborales. Algunos ejemplos son:

- Instalar sistemas restrictivos de desconexión automática que inhabilite la recepción y el envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral para evitar una “jornada laboral sin fin”.
- Programar adecuadamente el tiempo de trabajo y/o la franja horaria destinada a gestionar el uso del correo electrónico, evitando la multitarea y las interrupciones constantes en el desarrollo de la actividad.
- Planificar el trabajo a realizar, la cantidad de trabajo previsible y el inesperado, así como el tiempo de dedicación y plazo de entrega del mismo.
- Establecer prioridades de actuación en caso de recibir tareas no esperadas para evitar la sobrecarga de trabajo.
- Proporcionar a los trabajadores y trabajadoras formación específica en gestión del tiempo y uso de dispositivos o del correo electrónico.
- Programar adecuadamente el tiempo de trabajo que va a ser dedicado a cada tarea, incluyendo el tiempo dedicado para gestionar el correo electrónico, evitando así interrupciones constantes de este en el desarrollo de la misma.

- Establecer canales adecuados para transmitir información y facilitar la comunicación con y entre los trabajadores remotos en espacios virtuales (como plataforma web, chat, foro, etc.), donde se posibilite las interacciones y/o consultas.
- Realizar reuniones periódicas con los trabajadores remotos en las que se les informe de lo que acontece en la empresa (en general) y en su puesto de trabajo (en particular).
- Potenciar un “modelo mixto” de trabajo que combine la realización del trabajo fuera de las instalaciones y dentro de las mismas (relaciones cara a cara además de las virtuales y/o programar reuniones presenciales) para fomentar el apoyo social.
- Desarrollar políticas para fomentar las relaciones sociales y evitar la sensación de aislamiento del trabajador.
- Elaborar protocolos, instrucciones, circulares o guía de buenas prácticas en el manejo de las TIC para evitar su uso inadecuado una vez terminada la jornada laboral.

8. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO:

Siguiendo con la premisa de que la persona teletrabajadora tiene los mismos derechos que el resto de personas de la empresa, también disponen de los mismos derechos de formación e información, los cuales tienen que ser garantizados por parte de la empresa.

En lo que se refiere a la formación, además de la formación general sobre prevención de riesgos laborales que debe prestar una especial y expresa atención a sus particularidades y riesgos específicos como son:

- Los trastornos musculoesqueléticos
- Fatiga visual y fatiga mental
- El peligro de aislamiento
- Los riesgos psicosociales derivados del uso de las nuevas tecnologías de comunicación e información, así como las medidas de prevención y protección derivadas de los mismos
- Autogestión del tiempo de trabajo
- Desconexión digital
- Uso de PVD
- Ejercicios de estiramientos

- Primeros auxilios

Por otro lado, para garantizar correctamente el derecho de información habrá que establecer vías de comunicación suficiente y adecuada para permitir una comunicación bidireccional fácil y fluida.

9. RIESGOS LABORALES A LOS QUE PUEDEN ESTAR EXPUESTAS LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS. RECOMENDACIONES PREVENTIVAS:

- RIESGOS LABORALES DERIVADOS DEL ESPACIO DE TRABAJO:

- **Riesgos ergonómicos:** trastornos musculoesqueléticos, derivados de posturas incorrectas, mantenimiento de posturas estáticas y movimientos repetitivos.

Recomendaciones preventivas:

- o Disponer de una superficie de trabajo espaciosa que consienta una disposición flexible de la pantalla, teclado y otros materiales de trabajo, cuyo material no refleje la luz.
- o La silla donde vayamos a trabajar, ha de ser estable que permita regular la altura, con una leve prominencia para acomodar correctamente la zona lumbar, reposabrazos, preferentemente fabricada con un material que facilite la traspiración.
- o La pantalla y el teclado han de ser independientes, por lo que los ordenadores portátiles resultan desaconsejados, incluyendo equipos que permitan reposar las muñecas para reducir la carga estática en brazos y espalda.
- o Reposapiés regulables y antideslizantes. En lo referente a la fatiga visual, es decir todo lo que tiene que ver con las pantallas de visualización de datos, radiaciones ionizantes, productos químicos, polvo ambiental, se han de extremas las precauciones frente al fenómeno de la sequedad de los ojos.

- **Riesgos derivados de agentes físicos:** fatiga visual, derivada de la exposición prolongada ante pantallas de visualización de datos. Los síntomas más frecuentes de la fatiga visual se manifiestan en un lagrimeo constante, pesadez de los párpados, escozor ocular, visión borrosa, cefaleas o aumento del parpadeo.

Recomendaciones preventivas:

- o Preferencia por la iluminación natural.
- o Colocación de la pantalla del ordenador de forma perpendicular a las ventanas, ubicando el puesto de trabajo en un lugar donde la persona

trabajadora no tenga los ojos fijados frente a un punto de luz artificial o a una ventana.

- Las pantallas de visualización de datos han de cumplir con las exigencias previstas en el RD 488/1997. 5.2.
 - Formación periódica y específica sobre el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación, ya que los avances tecnológicos se producen muy rápido y la persona teletrabajadoras ha de ser capaz de responder.
- **Riesgos relacionados con las condiciones del lugar de trabajo** como las condiciones de iluminación, temperatura o ruido, derivadas de la no habitabilidad de la vivienda como lugar de trabajo.

Recomendaciones preventivas:

- Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda con espacio suficiente que se dedique exclusivamente al trabajo, convenientemente con luz natural y con el menor ruido posible.
- Ordenar el espacio de la habitación para evitar caídas y golpes, el cableado eléctrico deberá estar fijo en las paredes, así evitaremos accidentes.
- Vigilar la temperatura y ventilación de la habitación.

- RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

- **Alargamiento de la jornada laboral** y pérdida de control sobre su distribución.
- **La no desconexión** del trabajo.
- El aumento de la doble presencia y las **dificultades para separar el trabajo de la familia**.
- **El aislamiento social**. Teletrabajar supone no interactuar con tus compañeros y compañeras de trabajo.

Recomendaciones preventivas:

- Fijar un horario de trabajo y cumplirlo. Para evitar la sobrecarga de trabajo, las medidas preventivas más recomendadas consisten en dotarse de un adecuado registro de la jornada de trabajo
- Establecer pausas cortas y frecuentes
- Mantener el contacto con compañeros y compañeras de trabajo
- Fijar periódicamente reuniones presenciales y cursos de formación

- RIESGOS DERIVADOS DEL USO DE LAS TIC: TECNOESTRES:

El personal que acceda a la modalidad de teletrabajo deberá contar con unos conocimientos suficientes en el manejo de TIC. La falta de habilidad en su utilización junto con los problemas técnicos que puedan presentarse, pueden ocasionar una percepción de sobrecarga de trabajo.

Recomendaciones preventivas:

Desde la empresa se deberá contar con un procedimiento de actuación, e informar a la plantilla de cómo proceder en caso de presentarse problemas técnicos (llamar al servicio técnico, asistencia remota...). También se deberá favorecer la formación que ayude en la adaptación al uso de las TICs como herramientas de trabajo y se implementarán medidas preventivas para garantizar el derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital.

10. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES:

Realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales no se ciñe a administrar un cuestionario, sino a identificar qué factores se encuentran en situación adecuada que nos permita hablar de una empresa saludable en todos los aspectos, e identificar aquellos factores que requieren medidas de actuación para prevenir y evitar daños en la salud de los trabajadores y por ende en el funcionamiento de la empresa.

En cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales ha de realizarse conforme a métodos y cuestionarios ya contrastados científicamente, que no pueden ser alterados con menos o nuevos ítems.

11. RECOMENDACIONES PARA TELETRABAJAR DE FORMA MÁS SALUDABLE

- o Busca un espacio de trabajo. Lo ideal sería disponer de una habitación que se utilice a modo de despacho.
 - La mesa debe tener una altura recomendable, si no la tiene, intenta levantar la pantalla del ordenador.
 - La silla ideal debería ser giratoria y regulable en altura, descarta trabajar desde el sofá.
- o No coloques tu pantalla ni de frente, ni de espaldas a las ventanas, evita reflejos.
- o Haz pausas que te permitan la recuperación de la fatiga física, postural, visual y mental.
- o Evita el aislamiento y busca compañía.
- o Pon hora de inicio y fin de tu jornada.
- o Procura separar el ámbito familiar del familiar.

NOTAS:

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Elaborar, redactar y diseñar un manual de formación básica en prevención de riesgos laborales con contenidos actualizados y adaptados a las necesidades informativas detectadas en esta materia en la región.	Completo
Estructurar y ampliar los contenidos y resultados a los que se ha llegado en la fase anterior de análisis para la presentación organizada y lógica de los mismos en un formato ágil, atractivo y de fácil comprensión.	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Creación de la estructura en la que se va a organizar y dividir el manual	22/03/2021	31/03/2021
Selección del formato más adecuado para la edición del manual según los objetivos y contenidos que se van a presentar	22/03/2021	31/03/2021
Elaboración de documentos ágiles y atractivos que sinteticen algunas de las conclusiones alcanzadas durante este estudio	22/03/2021	31/03/2021
Edición, publicación y difusión del manual sobre la formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales	22/03/2021	31/03/2021
Cronograma de la difusión	22/03/2021	31/03/2021

BIBLIOGRAFÍA DE TODAS LAS FASES

AEC (2019). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales.* Guía para la autoevaluación de los puestos de trabajo Recuperado en https://www.aec.es/wp-media/uploads/Teletrabajo-y-PRL-F_c.pdf

AVS (ANDALUZA VIGILANCIA DE LA SALUD) (2020) *Manual de Teletrabajo. Riesgo y medidas frente al COVID-19.* Recuperado en

<http://www.avsprevencion.com/es/wp-content/uploads/2020/03/4.-AVS-MANUAL-TELETRABAJO.pdf>

BARDIN, L. (2002). *El análisis de contenido.* Madrid: Ediciones Akal.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, 22 de septiembre de 2020, núm. 253. Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

CCOO INDUSTRIA (s.f.). *Teletrabajo. Guía para su negociación.* Recuperado en <https://industria.ccoo.es/1e3969c519c7583ae9d68c2e67eec9c4000060.pdf>

CCOO SERVICIO DE CIUDADANÍA (2017). *Teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral.* Recuperado en <https://www.pv.ccoo.es/5b27ca809dcc63aaf471267a8677a78e000050.pdf>.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978.

EPSDATA (2020). La evolución del teletrabajo en España en gráficos. Recuperado en <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

ESCOBAR,J., Y BONILLA-JIMENEZ, F.I. (2011). Grupos focales: Una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.* Vol 9(1) , 51-57

FOLLOWERS (2020) *Una nueva forma de trabajar.* Recuperado en https://apps.fellowes.com/promos/new-way-of-working/es/downloads/NWOW_SurveyReport_ES.pdf

FREEPIK. (2020) *Ilustración del concepto de teletrabajo.* Creative Commons. Recuperada en Vector de Salud creado por pikisuperstar - www.freepik.es

GAVIRIA, A.; LEÓN, W. y HUERTAS, P. (2014) *El grupo de discusión: un método conversacional para comprender las audiencias de radio.* Revista Lasallista de Investigación, vol.11(2),89-98

IBERLEY (2020). *Trabajo a distancia y Teletrabajo.* Recuperado en <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>

INE (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. Madrid. Instituto Nacional de Estadística

INE (2020). Encuesta de población activa. *Condiciones de trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2019). *Condiciones de trabajo y salud*. Madrid: INSHT.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2011). *Seguridad en el trabajo*. Madrid: INSHT.

IVIELAB (2020). *Teletrabajo*

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA (2020) *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo* Recuperado en https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Teletrabajo.pdf

LEY GENERAL DE SANIDAD, 14/1986 de 25 de abril (Cap. IV dedicado a la Salud Laboral)

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

LEY GENERAL DE SALUD PÚBLICA, 33/2001 que, además de referencias transversales en todo su articulado, dedica los artículos, 32, 33 y 34 a la salud laboral.

MC MUTUAL (2020) *Teletrabajo durante la pandemia del COVID-19. Recomendaciones para empresas*. Recuperado en <https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47332/teletrabajo-covid-empresas.pdf/959efd0e-c09b-4652-06ea-799b012f6210?t=1585122238081>

MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL (2020). *Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE*. Recuperado en <https://www.ontsi.red.es/sites/ontsi/files/2020-03/DossierIndicadoresTeletrabajoMarzo2020.pdf>

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR EMOCIONAL. (2020) *La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social*. www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf

MUTUA UNIVERSAL (2020). *Prevención de riesgos laborales en el Teletrabajo. Guía para empresas*. Recuperado en https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/docs/Publicaciones/Teletrabajo_Guia-para-empresas_Octubre-2020_maquetada_v2.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2020) *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Recuperado en

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

PREVENSAL (2020). *Guía Teletrabajo.* Recuperado en <https://www.grupolabore.com/blog/wp-content/uploads/2020/03/Guia-PRL-teletrabajo.pdf>

REAL DECRETO 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº27 17/01/97).

REAL DECRETO 28/2020, de 22 de septiembre, por el que se regula el trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23/09/2020).

Randstad. (2020) Sala de prensa. <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/solo-el-223-de-la-poblacion-ocupada-puede-teletrabajar-en-nuestro-pais/>

SEST (SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO). (2020) *Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable.* Recuperado en <https://www.sest.org/guia-prl-teletrabajo/>

STATISTA (2020). *Hábitos de trabajo. ¿Cuántos españoles trabajan habitualmente desde casa?* Recuperado en <https://es.statista.com/grafico/20751/trabajadores-que-habitualmente-trabajan-desde-casa-en-2019/>

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE ESTATUTO DE TRABAJADORES, aprobado por RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo. BOE núm. 255, de 24/10/2015.

UMIVALE (2020). *Guía para la resolución de las principales consultas RDL 28/2020. Trabajo a distancia.* Recuperado en <https://umivale.es/dam/jcr:b7d0ec99-d97f-4d8e-8581-05b7395c1956/Gu%C3%A1da%20para%20la%20resoluci%C3%B3n%20de%20las%20principales%20consultas%20del%20RDL%2028.2020.pdf>

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (2020). El teletrabajo en la encrucijada. Recuperado en https://www.ugt.es/sites/default/files/documento_teletrabajo_analisis_y_propuestas_ugt.pdf

VALLES (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*(Madrid: Síntesis) Capítulo 6: “Técnicas de conversación, narración (I): Las entrevistas en profundidad”



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA

Se aplica una metodología cualitativa mediante la técnica de *focus group* con un panel de expertos en Salud Laboral y en materia de Prevención de Riesgos Laborales, muchos de ellos habiendo experimentado laboralmente esta modalidad. Estos profesionales proporcionan a través de esta reunión información relevante para cubrir los objetivos de estudio, concretamente sobre la formación de Prevención de Riesgos Laborales en materia de teletrabajo, y su estado actual tras la crisis sanitaria del COVID-19 que ha acelerado su implantación, tanto en empresa privada como en pública, conocimientos sobre la normativa reguladora en materia de teletrabajo, información sobre las temáticas, los contenidos, y buenas prácticas que deberían ser incluidas en el manual de formación básica en PRL en materia de teletrabajo que se elabora en el marco del estudio, etcétera. En líneas generales, se abarcó toda la información que fuera de interés incluir en la guía y que lograse solventar aquellas necesidades formativas que pudieran estar sufriendo los trabajadores y trabajadoras de la región en materia de formación básica en PRL en la modalidad de teletrabajo.

Se realizó un *focus group* con expertos/as en Salud Laboral. Concretamente se realizaron integrado por 5 profesionales con conocimiento experto tanto Salud Laboral como en experiencia en la modalidad de teletrabajo.

En cada una de las fases desarrolladas, excepto en la Fase 4 de difusión donde se expone el conocimiento y la información ya generada en las fases previas, se emplean diferentes indicadores de valoración metodológica para garantizar la calidad de la investigación. En la Fase 2 se lleva a cabo el trabajo de campo a través de la reunión de expertos y en la Fase 3 el análisis cualitativo de los datos recogidos a través de la metodología establecida.

Indicadores de valoración metodológica: Fase 2 y 3	Trabajo de campo: Fase 2	Herramientas de análisis: Fase 3
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La fase de investigación documental desarrollada permite conocer el contexto en el que se enmarca el estudio, y disponer de conocimientos sobre la materia para enfocar correctamente las cuestiones metodológicas en las sucesivas fases ✓ Gestión y selección adecuada de los perfiles a entrevistar necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos. ✓ Elaboración del guion de moderación para el adecuado desarrollo de la reunión ✓ Análisis discurso de los participantes de la reunión de los distintos perfiles participantes en el trabajo de campo, asociando su tipo de conocimiento experto a los objetivos de estudio ✓ Grabación en audio de la conversación abordada 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de reunión con expertos/as ✓ Perfiles expertos/as: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Agentes sociales expertos en Salud Laboral: este perfil estaba compuesto por personal experto en Salud Laboral de CCOO CLM.</i> ▪ <i>Expertos/as en Salud Laboral que trabajan en empresas donde se ha implantado o configurado el teletrabajo/a: personas con experiencia teletrabajando además del conocimiento experto en la temática y que pueden aportar las necesidades formativas que los trabajadores/as requieren y reclaman en esta modalidad laboral.</i> ✓ Seguimiento y control del trabajo de campo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de contenido del grupo en materia de formación en salud laboral con el objeto de crear categorías y asociaciones valiosas para incluir en la guía. El análisis de contenido se apoya en verbatims ✓ Estudio cualitativo de las narraciones y lenguaje empleado por los informantes para adaptar el contenido del manual a estas particularidades



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

RELACIÓN DE PARTICIPANTES

Perfil	Nombre y Apellidos
Directora General	Encarnación Sánchez Vega
<ul style="list-style-type: none">✓ Diseño del proyecto✓ Seguimiento del desarrollo del proyecto✓ Dirección del proyecto✓ Selección y gestión de recursos humanos✓ Gestión económica del proyecto✓ Control y evaluación de la calidad en las diferentes fases de los proyectos✓ Realización del análisis de la viabilidad del proyecto✓ Toma de decisiones en relación con la evaluación interna del proyecto✓ Gestión del riesgo✓ Motivación al equipo✓ Gestión de los conflictos que se puedan presentar	

Perfil	Nombre y Apellidos
Coordinadora técnica del proyecto	María Blanca de Pablos Rujas
<ul style="list-style-type: none">✓ Coordinación técnica del proyecto y del equipo asociado al proyecto✓ Confección, actualización y monitorización del plan de proyecto.✓ Desarrollo el plan del proyecto✓ Seguimiento y gestión global del proyecto y de sus fases.✓ Planificación de recursos técnicos, humanos, materiales y económicos del proyecto.✓ Seguimiento y control presupuestario✓ Validación técnica de las actividades ejecutadas por los técnicos del proyecto✓ Diseño y seguimiento de la certificación y justificación económica del proyecto✓ Ejecución de acciones correctoras cuando sea necesario.✓ Interlocución con la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha, y equipo de trabajo.✓ Gestión de las compras y los proveedores.✓ Elaborar los informes económicos de los proyectos, asegurando el cumplimiento de la normativa y procedimientos	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Esther Miota
<ul style="list-style-type: none">✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa✓ Análisis cualitativo✓ Análisis cuantitativo✓ Planificación de informes parciales y finales✓ Realización del trabajo de campo✓ Moderación de los grupos de discusión✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Sandra Jiménez
<ul style="list-style-type: none">✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la	

información cualitativa

- ✓ Análisis cualitativo
- ✓ Análisis cuantitativo
- ✓ Planificación de informes parciales y finales
- ✓ Realización del trabajo de campo
- ✓ Moderación de los grupos de discusión
- ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Amparo Herreros
<ul style="list-style-type: none">✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa✓ Análisis cualitativo✓ Análisis cuantitativo✓ Planificación de informes parciales y finales✓ Realización del trabajo de campo✓ Moderación de los grupos de discusión✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Nuria Conde
<ul style="list-style-type: none">✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador	

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

- ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)
- ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa
- ✓ Análisis cualitativo
- ✓ Análisis cuantitativo
- ✓ Planificación de informes parciales y finales
- ✓ Realización del trabajo de campo
- ✓ Moderación de los grupos de discusión
- ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Gema Fraile
	<ul style="list-style-type: none">✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa✓ Análisis cualitativo✓ Análisis cuantitativo✓ Planificación de informes parciales y finales✓ Realización del trabajo de campo✓ Moderación de los grupos de discusión✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio

Perfil	Nombre y Apellidos
--------	--------------------

90

Técnico	Ruth Díaz
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Valle Cervantes
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo 	

- ✓ Moderación de los grupos de discusión
- ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Miren Nekane
<ul style="list-style-type: none">✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios.✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión.✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...)✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa✓ Análisis cualitativo✓ Análisis cuantitativo✓ Planificación de informes parciales y finales✓ Realización del trabajo de campo✓ Moderación de los grupos de discusión✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio	

Perfil	Nombre y Apellidos
Informático	Francisco Javier Gutierrez
<ul style="list-style-type: none">✓ Definición y creación de soluciones técnicas en la tecnología del proyecto.✓ Entender y ajustarse a la arquitectura del proyecto.✓ Identificación y construcción de pruebas de desarrollo que cubran el comportamiento requerido de los componentes técnicos.✓ Análisis de las necesidades del proyecto y desarrollo de soluciones de software.✓ Soporte informático en todas las fases del proyecto✓ Apoyar en la elaboración de informe de datos✓ Elaboración y gestión de contenidos en formato video, multimedia, gráficos ...✓ Diseño gráfico de carteles, panfletos, trípticos, infografías, logotipos, guías de usuario...	

- ✓ Edición, gestión y administración de contenidos digitales y multimedia.
- ✓ Creación y gestión de contenidos para RRSS.
- ✓ Campañas de difusión en redes sociales
- ✓ Elaboración de contenidos en formato de vídeo, gráficos, post, banners multimedia para difusión en redes sociales

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	Gema Fraile
<ul style="list-style-type: none">✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada.✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención.✓ Revisar y validar la documentación justificativa.✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto.✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos.✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas.✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo.	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	José María Martín Pose
<ul style="list-style-type: none">✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada.✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención.✓ Revisar y validar la documentación justificativa.✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto.	

- ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos.
- ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas.
- ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo.

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	Oscar García
<ul style="list-style-type: none">✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada.✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención.✓ Revisar y validar la documentación justificativa.✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto.✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos.✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas.✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo.	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Noelia Hidalgo

- ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto
- ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto.
- ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto.
- ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto.
- ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos.
- ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos
- ✓ Manejo de estadísticas.
- ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto.
- ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
- ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Castilla-La Mancha



comisiones obreras de Castilla-La Mancha

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Investigación documental:

96

El periodo de confinamiento durante la pandemia COVID-19, ha supuesto un cambio forzoso de modalidad de trabajo, una modalidad que ha venido para quedarse, por lo ha sido necesario regularla legalmente.

Aunque muchas empresas y organizaciones tienen implementadas políticas de trabajo a distancia, no cuentan con una regulación específica.

La nueva normativa en España, RDL 28/2020, tiene como objetivo regular esta modalidad, pero son las organizaciones las que deben buscar formas de organizar el trabajo a distancia.

El teletrabajo vino de golpe, sin que los trabajadores y trabajadoras tuvieran la formación adecuada, sin que conocieran sus derechos...la falta de regulación provocó dificultades de conciliación y en ocasiones ausencia de desconexión digital.

El trabajo a distancia debe desarrollarse con los mismos derechos, no debe modificar las condiciones laborales, ni de sueldo, ni formación, en definitiva, no debe suponer una merma de derechos.

No todos los/as trabajadores/as están preparados para teletrabajar, por eso la formación, información, son aspectos muy importantes a tener en cuenta.

Para ello es imprescindible contar con soportes documentales que sirvan de apoyo a esta formación e información que permita a estos/as trabajadores/as conocer sus derechos, condiciones, riesgos laborales del teletrabajo y la forma de prevenirlos.

Dada la idea inicial de este proyecto, la guía de formación básica en PRL en materia de teletrabajo estará dirigida principalmente a las empresas y personas trabajadoras de la comunidad de Castilla-La Mancha, adaptando si fuese necesario el contenido a la idiosincrasia del territorio.

Trabajo de campo:

En esta fase se han expuesto todas las particularidades del trabajo de campo. Se ha descrito el diseño metodológico del trabajo de campo cualitativo con los perfiles necesarios y la relación de personas adscritas a ellos, se ha justificado y descrito la técnica de investigación aplicada, *focus group*, así como las herramientas utilizadas para recopilar la información (guion de moderación), y se ha abordado la gestión y planificación del trabajo de campo llevado a cabo.

En la captación de los informantes clave para el método cualitativo, no se detectaron mayores obstáculos que los comúnmente afrontados en este tipo de prácticas: lograr el contacto y la participación de perfiles clave. En este caso, como se detalla en el informe de finalización de fase, fue un proceso relativamente sencillo gracias a la cercanía de la entidad con el tipo de perfiles que se requería. Un buen diseño de modelo de email, un correcto enfoque del discurso en la contactación, y el desarrollo de una buena relación de informantes

clave, fueron factores clave para lograr realizar la reunión de expertos/as sin ningún tipo de problema.

A continuación, se exponen algunas conclusiones preliminares observadas durante la fase de recolección de información:

- Las empresas en la irrupción de la pandemia no estaban preparadas para afrontar esta modalidad. Los trabajadores/as, a menor conocimiento de los sistemas telemáticos y tecnológicos, mayor estrés en su puesto de trabajo dada la escasa o nula formación que se proporcionó (brecha digital).
- Necesidad de herramientas en PRL como mejor medida preventiva de los riesgos derivados de esta modalidad.
- El teletrabajo tiene beneficios sociales, mayores que los económicos que puede presentar a una empresa: menores accidentes *in itinere*, menor contaminación por disminución de viajes, más tiempo para el empleado/a por disminución de tiempo de traslado al centro de trabajo. Además, se ha percibido una disminución del absentismo laboral en ciertos sectores como es el *telemarketing*.
- El teletrabajo se ha regulado bajo el decreto 28/2020 de 22 de septiembre, hay aspectos de mejorar, una regulación insuficiente
- Desigualdad en los entornos del teletrabajo, la empresa tiene que propiciar todos los medios precisos para la realización del trabajo sin que implique inconvenientes para el empleado/a (silla, ordenador, reposa pies)
- Destacar y reconocer los riesgos psicosociales, muy desconocidos, y que en el caso de esta modalidad de trabajo son claves: tecnoestrés, no desconexión informática, aislamiento laboral, ...
- Necesidad de una evaluación, autoevaluación con garantía y de calidad de las condiciones laborales
- Papel destacado de la negociación colectiva para regular aspectos de la modalidad con la empresa
- Modelo híbrido de teletrabajo y presencia en el centro de trabajo

Análisis de los resultados y su difusión:

Los expertos/as en materia de salud laboral, describen el estado actual en materia de teletrabajo y prevención de riesgos laborales de Castilla-La Mancha, entre otros aspectos debaten sobre: el incremento de esta modalidad, los riesgos laborales inherentes a esta modalidad de trabajo, las recomendaciones preventivas y la formación de las personas teletrabajadoras sobre cómo prevenir los mismos.

A partir de esas conclusiones, se establecen los contenidos que se deben incluir en la guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo.

La prevención de riesgos laborales es fundamental para evitar que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales, es la medida principal para evitar dichos riesgos.

La responsabilidad en materia preventiva, es siempre del empresario, es un derecho de las persona teletrabajadoras el recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo y recibir la formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario.

El incremento del número de trabajadores y trabajadoras que se han visto obligados a trabajar en esta modalidad, hace necesario poner en marcha herramientas que prevengan los riesgos a los que se ven expuestos, así como formar a estos trabajadores/as adecuadamente sobre los mismos y su prevención.

Cobra en este momento aun si cabe más importancia el ofrecer una guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo debido al gran aumento de trabajadores/as que prestan sus servicios, que sirva como medio de consulta informativo, formativo y preventivo sobre los riesgos a los que se ven expuestos.

Se han elaborado 2 infografías con las conclusiones del estudio:

- La primera infografía denominada “Teletrabajar de forma saludable”, detalla los principales riesgos que entraña la actividad laboral en modalidad de teletrabajo, con la finalidad de proporcionar información que mejore la prevención de riesgos laborales de nivel básico con objeto de evitar que se sigan produciendo.
- La segunda infografía denominada “Recomendaciones preventivas para teletrabajar de forma saludable”, consejos y medidas a adoptar para minimizar los riesgos que se dan en la modalidad del teletrabajo. Son medidas generales. El centro trabajo de la persona teletrabajadora está en la obligación de ofrecer la información necesaria para evitar estos riesgos.

La estructura diseñada del manual de prevención de riesgos laborales de formación de nivel básico consta de:

- Página Legal: esta página reúne datos relativos a la autoría; edición; depósito legal; impresión, etc.
- Índice: incluye una tabla de contenido con el índice de la guía.
- Cuerpo de la guía: incluye el texto principal de la guía (con capítulos y subcapítulos).
- Notas: un espacio para que el lector/a pueda añadir anotaciones.
- Contra-portada: esta página se encarga de cerrar el manual, incluye exclusivamente los 3 logos

El formato seleccionado para la edición del manual ha sido en digital y papel. El objetivo de ofrecer ambos formatos es facilitar su difusión y cubrir las necesidades de cada lector/a.

La edición e impresión de la guía en formato papel ha sido ejecutada con el apoyo de servicios especializados en esta materia.

Los principales medios de publicación y difusión del manual en formato físico serán los siguientes canales convencionales entrega en mano en las sedes de CCOO CLM o cursos formativos que se realicen. El principal medio de publicación y difusión del manual en formato digital será el correo electrónico.

La acción de difusión ejecutada ha consistido en el envío telemático, a través del servicio de correo electrónico, del manual a delegados/as de prevención y alumnos/as de las formaciones que se llevaron a cabo en materia de prevención de salud laboral dirigidas a la modalidad de teletrabajo en CCOO CLM. Empleando estas vías telemáticas se han puesto también a disposición del Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y medio ambiente de CCOO CLM y de la Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO CLM las infografías los principales aspectos a rescatar y dar difusión de la PRL en materia de teletrabajo.

La planificación del cronograma de difusión se presenta como herramienta para controlar la correcta divulgación de los productos finales generados en el marco del estudio: las infografías con los resultados del estudio y la guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo. Esta planificación incluye el cronograma de difusión, el producto final a difundir, el target al que va dirigida la difusión y el objetivo de la difusión. En la planificación aparecen también incluidas las vías disponibles de difusión del manual que se prolongarán en el tiempo y se utilizarán cuando así lo requieran las circunstancias, por ejemplo, cuando delegados/as de prevención soliciten el manual, o en los cursos formativos que se organicen.

En el apartado ANEXOS, se incluye la “Guía de formación básica en prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo”, redactado y diseñado con contenidos actualizados y adaptados a las necesidades informativas detectadas en esta materia.

Propuestas de mejora:

Realizar campañas y acciones informativas regionales que sensibilicen y conciencien a las personas que tengan la posibilidad de teletrabajar sobre la importancia de la prevención en riesgos laborales en esta modalidad. Trasmitir la importancia de conocimiento en PRL que la modalidad implica, al contar con nuevos espacios e incorporar nuevas metodologías de trabajo. A veces la familiaridad del espacio puede llevar a la persona teletrabajadora a no tener en cuenta directrices que sí tenía en un puesto de trabajo habitual. Es obligación de la empresa informar y formar a todos los/as trabajadores/as independientemente de la modalidad en la que trabajen.

Incidir en la importancia del servicio de prevención (propio o ajeno) de la empresa de ofrecer formación gratuita en prevención de riesgos laborales de nivel básico a trabajadores/as y a delegados/as en prevención en materia de teletrabajo.

Disponer de estos conocimientos permite a Delegados/as, y también a todos y todas los/las empleados/as, detectar malas prácticas en materia de salud y seguridad. Como se ha señalado anteriormente, disponer de un espacio con una mayor familiaridad conlleva riesgos asociados, a los que hay que prestar atención y no minimizar.

Promover una detallada autoevaluación de riesgos en materia de teletrabajo en caso de no haya posibilidad de una evaluación presencial por un equipo técnico. Insistir en la importancia de un buen sistema de diagnóstico para los empleados que elijan o tengan que implantar esta modalidad en su puesto de trabajo.

Garantizar que se cumple una adecuada y correcta labor del servicio de prevención (propio o ajeno) de la empresa en materia formativa. Que pone a disposición de sus empleados/as material adecuado de consulta, y que reciben correctamente la formación e información tanto de los riesgos de trabajo asociados a sus puestos de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

Promover la negociación colectiva para la mejora de las condiciones regulatorias del teletrabajo. Que esta determine cuestiones básicas como son los elementos esenciales con los que labore la persona trabajadora, y a incidir en la forma de compensar los gastos derivados de la actividad laboral.

Ofrecer a la población ocupada de la región manuales o guías formativas gratuitas de prevención de riesgos de nivel básico en materia de teletrabajo para que puedan consultar sus derechos y obligaciones. Estos manuales deben ser gratuitos, estar actualizados, incluir un lenguaje sencillo, claro y comprensible por todos y todas, estar disponibles en formato físico y en formato digital. Se propone profundizar en el conocimiento de los “riesgos psicosociales” y su evaluación, a continuación, se justifica el porqué.

- Los riesgos psicosociales se derivan generalmente de una mala gestión y organización del trabajo, produciendo resultados psicológicos y sociales negativos como el estrés laboral, el acoso laboral o la depresión, estos se han demostrado que son potencialmente los más posibles en la modalidad de teletrabajo. Es importante incluir información sobre estos riesgos en el manual, y su necesidad de reconocimiento, porque son síntomas y consecuencias difícilmente apreciables a la vista, es decir, están invisibilizados, lo que provoca dificultades en su detección y diagnóstico.