

APRL Archivos de Prevención de Riesgos Laborales

Vol. 25(2)

Abril-junio 2022

Fundada en 1963 como Medicina de Empresa

Depósito legal: B-14.661-1988 · ISSN: 1138-9672 · ISSN electrónico: 1578-2549



Photo by Tim Mossholder

<http://archivosdeprevencion.eu>

Edita: Associació Catalana de Salut Laboral

Foro UNIA en Seguridad y Salud en el trabajo

«Teletrabajo, realidad y regulación:
de la protección a la salud
de las personas trabajadoras»

Sta. María de la Rábida (Huelva)
Noviembre de 2021



Presentación del FORO UNIA de Seguridad y Salud en el Trabajo “Teletrabajo, realidad y regulación: de la protección a la salud de las personas trabajadoras”. La Rábida, Huelva (España), noviembre 2021


Presentation of the UNIA FORUM on Workplace Safety and Health "Telework, reality and regulation: from protection to the health of workers". La Rábida, Huelva (Spain), November 2021

Agustín Galán¹  0000-0001-5124-2286

Ventura Pérez¹  0000-0001-6029-992X

Fernando G. Benavides²  0000-0003-0747-2660

David Cobos Sanchiz³  0000-0003-4094-5853

Juan Gómez Salgado^{4,5}  0000-0001-9053-7730

¹Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, España.

²Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España.

³Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España.

⁴Universidad de Huelva, Huelva, España.

⁵Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador.

Fechas · Dates

Recibido: 10/02/2022

Aceptado: 25/02/2022

Publicado: 15/04/2022

Correspondencia · Corresponding Author

Fernando G. Benavides

fernando.benavides@upf.edu

La protección de la salud de las personas trabajadoras es una exigencia básica en el desarrollo de las relaciones sociales, políticas y comerciales presentes y futuras entre la Unión Europea y los países de Latinoamérica y el Caribe, entre otras regiones del mundo. La armonización del marco normativo y su aplicación real es un objetivo compartido por todas las partes. Dicho objetivo está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en concreto el número 8, relacionado con el trabajo decente y productivo.

Con estos planteamientos como premisa principal, el Vicerrectorado de Calidad, Igualdad y Responsabilidad Social y la Sede Santa María de la Rábida de la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA), han promovido un Foro Iberoamericano que ha servido para poner sobre la mesa temas de actualidad en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, debatidos en profundidad con expertos en la materia y agentes sociales y económicos de toda Iberoamérica. De esta forma, se han extraído conclusiones operativas que pueden ser de utilidad para los decisores de políticas públicas de nuestros países.

El Foro, que nace con vocación de continuidad, se concibe desde un formato híbrido, con un componente presencial en la sede de la UNIA en La Rábida (Huelva, España), a la vez que virtual, a fin de facilitar la participación sincronizada de personas invitadas externas que no pudieran desplazarse. Se ha encargado a personas expertas contrastadas varias ponencias marco que sirvan para contextualizar el tema de debate. Dichas ponencias se pusieron a disposición de las personas participantes en el Foro con antelación para su estudio y, una vez expuestas en las distintas sesiones, se debatieron ampliamente entre todas las personas asistentes. Igualmente, una vez construidas las conclusiones, se han compartido con todas las personas participantes en el Foro, nuevamente, para tratar de obtener un documento lo más consensuado posible, incorporando las aportaciones recibidas.

Aunque la actividad, como se viene describiendo, se ha dirigido fundamentalmente a personas expertas invitadas, se abrió también el Foro para que pudiera asistir como oyente cualquier profesional comprometido con la seguridad y la salud laboral, investigadores, estudiantes de máster y doctorado, quienes también podían interactuar online con los ponentes mediante la modalidad de chat. Además, el componente presencial contaba con talleres de evaluación de riesgos laborales y buenas prácticas sobre la temática tratada.

Para la primera edición del evento en 2021 se seleccionó la temática del teletrabajo. Ciertamente, y acelerado por la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, el teletrabajo tiene cada vez mayor presencia en muchas empresas y contextos de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo como una modalidad de organización del trabajo a domicilio⁽¹⁾. El teletrabajo tensa las relaciones laborales y plantea incógnitas acerca de cómo proceder a su regulación para proteger los derechos de las personas que teletrabajan, entre ellos el de la salud.

La investigación epidemiológica y social, y la reflexión en base de las evidencias, son imprescindibles en este momento tan especial en que se vislumbra una posible salida de la pandemia y tanto las organizaciones como el personal trabajador

se enfrentan a nuevas formas de organización del trabajo, por lo que es fundamental analizar su impacto en la salud y en la productividad.

Las experiencias vividas durante la pandemia han permitido un acercamiento a otras formas de trabajo, hasta ahora casi impensables, lo que se debe usar como resorte para encontrar nuevas vías que generen una mayor productividad y unas mejores condiciones de vida y de trabajo en las personas trabajadoras. El objetivo principal de este primer Foro ha puesto el foco en evaluar el futuro del teletrabajo en la post-pandemia, así como las estrategias para garantizar la protección de la salud de las personas que ejercen esta modalidad organizativa de trabajo. Para ello, se definieron los siguientes objetivos:

1. Analizar el grado de implantación del teletrabajo en estos momentos a nivel nacional e internacional
2. Presentar las distintas propuestas de teletrabajo durante la pandemia
3. Analizar el futuro del teletrabajo tras la pandemia
4. Identificar estrategias favorecedoras de la salud laboral en relación con el teletrabajo

Para ello, se encargaron tres ponencias marco:

Datos y evidencias del teletrabajo antes y durante la pandemia por COVID-19, a cargo de Fernando G. Benavides y Michael Silva-Peñaherrera (CiSAL-Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España)⁽¹⁾, quienes parten de la base de que el teletrabajo no es sino el resultado esperado de un anunciado cambio de época que la pandemia no ha hecho sino acelerar. Se analizan diversas encuestas de OIT y Eurofound que ponen de manifiesto que esta modalidad de trabajo ha permitido mantener cierta actividad económica y la relación laboral de muchas personas durante la pandemia, señalando también que la propia pandemia ha provocado enormes pérdidas de empleo. En este sentido, se señala que el teletrabajo no crea nuevas ocupaciones, solo proporciona una nueva forma de organizar el trabajo para aquellas ocupaciones cuyas tareas pueden realizarse virtualmente y respecto a las condiciones de trabajo y empleo, puede tener repercusiones que lleguen a afectar a la salud de la persona que teletrabaja, por lo que su regulación debe tener un alcance global.

Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de las personas, a cargo de Fernando Tomasina y Adriana Pisani (Universidad de la República, Montevideo, Uruguay)⁽²⁾, donde se realiza una revisión temática exploratoria y reflexiva de los aspectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud física y mental de las personas que teletrabajan. De la literatura consultada se identifican factores de riesgo para la salud de las personas teletrabajadoras, mayoritariamente derivados de la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos. Se destacan diversos daños en la salud física y mental y se aporta una mirada desde la prevención, destacando las acciones vinculadas con los tiempos de trabajo y de descanso, con diseño ergonómico del puesto de trabajo y con la realización de pausas activas,

entre otros elementos. Finalmente, se destaca que la participación activa de los actores sociales, las personas trabajadoras, las personas empleadoras y los gobiernos, resulta estratégica para que el teletrabajo contribuya al trabajo decente y no a su precarización.

La regulación del teletrabajo en Iberoamérica, a cargo de Esther Carrizosa Prieto (Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España)⁽³⁾, quien partiendo, como hacen también el resto de autores, de que la pandemia originada por la COVID-19 ha provocado como necesidad súbita e imprevisible la implantación del teletrabajo en los sistemas productivos de la generalidad de los países, se reflexiona sobre cómo muchos Estados han recurrido a normas antiguas y desfasadas que no asumían las pocas garantías de los instrumentos internacionales y supranacionales existentes, mientras que otros países han aprovechado la situación de emergencia sanitaria para reformar y actualizar sus normas de teletrabajo. La ponencia analiza las nuevas normas surgidas con ocasión de la pandemia y efectúa una valoración general de sus contenidos para comprobar si se adaptan a las exigencias y recomendaciones que, en una sociedad digital, deben caracterizar al teletrabajo.

Esta primera edición ha participado en los debates casi medio centenar de expertos invitados⁽⁴⁾ de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Estados Unidos, Perú, Portugal y Costa Rica, y ha sido copatrocinada por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y por el Grupo de investigación CTS447-Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Huelva, España. También han colaborado en la organización las siguientes entidades:

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (Iberpsoc), Red Experta en Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (Red ECOTES), Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Sevilla, Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Málaga, Comisiones Obreras de Andalucía, Confederación de Empresarios de Andalucía, Confederación General de Trabajadores, Unión General de Trabajadores de Andalucía, Proyecto RTI2018-098794-B-C31: Subproyecto “La prestación de servicios profesionales en el siglo XXI: respuestas regulatorias a una realidad cambiante”, Proyecto FEDER18-1264479, “Nuevas Causas y Perfiles de Discriminación e Instrumentos para la Tutela Antidiscriminatoria en el Nuevo Contexto Tecnológico y Social” y el Servicio de Prevención Ajeno CUALTIS.

La celebración del Foro se ha desarrollado de forma estimulante, con participación activa y comprometida, e invita a continuar en años sucesivos. Sin embargo, nuestro mayor deseo es que estas aportaciones resulten de utilidad para todos los agentes concernidos en la políticas sociales y económicas de Iberoamérica para la construcción de un trabajo más seguro y saludable para todos. Muy especialmente, queremos agradecer también a la revista *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* la oportunidad que nos brinda para amplificar la difusión de todo el trabajo compartido.

Nota editorial


Los coordinadores del I Foro UNIA y los autores de las ponencias desean agradecer de manera expresa el trabajo de edición realizado por la profesora Ana María García, cuyos comentarios como editora invitada han mejorado los textos finales que ahora se publican.

Bibliografía

1. Benavides FG, Silva-Peñaherrera M. Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. Arch Prev Riesgos Labor. 2022;25(2):133-46. doi: 10.12961/apr.2022.25.02.06
2. Tomasini F, Pisani A. Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. Arch Prev Riesgos Labor. 2022;25(2):147-61. doi: 10.12961/apr.2022.25.02.07
3. Carrizosa Prieto E. La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. Arch Prev Riesgos Labor. 2022;25(2):162-79. doi:10.12961/apr.2022.25.02.08
4. Participantes en el I Foro UNIA de Seguridad y Salud en el Trabajo. Arch Prev Riesgos Labor. 2022;25(2):180-1.

Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19

Telework: Data and evidence before and during the COVID-19 pandemic

Fernando G. Benavides^{1,2,3}  0000-0003-0747-2660

Michael Silva-Peñaherrera^{1,2,3}  0000-0001-5133-181X

¹Centro de Investigación en Salud Laboral, UPF-IMIM/PSMar, Barcelona, España.

²CIBERESP, Madrid, España.

³Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo, OISS, Madrid, España.

Financiación

Este trabajo ha sido parcialmente financiado por el Centro de Investigación en Salud Laboral, UPF-IMIM.

Conflicto de intereses

Se declara no tener conflicto de intereses.

Fechas · Dates

Recibido: 21/01/2022
Aceptado: 25/03/2022
Publicado: 15/04/2022

Correspondencia · Corresponding Author

Fernando G. Benavides
fernando.benavides@upf.edu

Resumen

Este breve ensayo parte de la hipótesis de que el teletrabajo no es nada más, y nada menos, que la manifestación de un anunciado cambio de época, del cual la pandemia está actuando como acelerador. Un cambio de época definida por un nuevo espacio económico y laboral, además de social, que es el ciberespacio, que profundiza en la digitalización de la economía y la flexibilización del mercado de trabajo. El teletrabajo es un resultado esperado en esta nueva realidad.

La pandemia ha incrementado exponencialmente esta nueva forma de organización del trabajo, definida como *el trabajo realizado en domicilio utilizando equipos electrónicos*. Desde una perspectiva global, la OIT ha estimado, en base a las encuestas de hogares de 31 países realizadas en el segundo trimestre de 2020, que el 17,4% de las personas ocupadas de todo el mundo, unos 557 millones, trabajaron en ese periodo en sus domicilios, oscilando entre el 25,4% en los países de renta alta y el 13,6% en los países de renta baja. Para América Latina, el teletrabajo se elevó entre a un 25-30% en el segundo trimestre de 2020, y en Europa, Eurofound, en el mes de abril de 2020, estimó que el 37% de los participantes había empezado a trabajar en el domicilio con el inicio de la pandemia. Todo lo cual ha permitido mantener cierta actividad económica y la relación laboral de estas personas durante la pandemia.

Asimismo, no hay que olvidar que la pandemia ha provocado también enormes pérdidas de empleo, especialmente durante el segundo trimestre de 2020, en que según las estimaciones de la OIT se perdieron más de 300 millones de empleos a jornada completa. Unas pérdidas de empleos que en el segundo trimestre de 2021 aún no se han recuperado respecto a los niveles anteriores a la pandemia. En este sentido, no hay que olvidar que el teletrabajo no crea nuevas ocupaciones, solo proporciona una nueva forma de organizar el trabajo para aquellas ocupaciones cuyas tareas pueden realizarse virtualmente.

En el momento de elaboración de este artículo, después de un año de restricciones en la actividad económica, la movilidad y la interacción social, las encuestas que ha continuado realizando Eurofound muestran que el teletrabajo exclusivo, todos los días de la semana, está disminuyendo en el conjunto de la Unión europea, desde el 34% en verano de 2020 al 24% en la primavera de 2021. Dado que la pandemia aún no ha finalizado, y que no sabemos cómo acabará este “experimento”, debemos continuar monitorizando estos cambios en la manera de trabajar, y cómo afectan al mercado de trabajo y a las condiciones de empleo y trabajo.

Hasta donde sabemos, el teletrabajo ofrece grandes ventajas, pero también importantes inconvenientes, respecto a las condiciones de trabajo y empleo, las cuales pueden afectar a la salud de la persona que teletrabaja, positiva o negativamente. La regulación del teletrabajo es un elemento clave de la regulación de la economía digital basada en el ciberespacio, y debe tener un alcance global.

Palabras clave: teletrabajo; COVID-19; condiciones de trabajo; salud laboral.

Abstract

This short essay starts from the hypothesis that teleworking is nothing more, and nothing less, than the manifestation of an announced change of time, of which the pandemic is acting as an accelerator. A change of era defined by a new economic and labor space that is cyberspace, which deepens the digitization of the economy and the flexibilization of the labor market. Teleworking is an expected result in this new reality.

The pandemic has exponentially increased this new form of work organization, defined as *work done at home using electronic equipment*. From a global perspective, the ILO has estimated, based on household surveys of 31 countries carried out in the second quarter of 2020, that 17.4% of the employed people worldwide, some 557 million, worked in that sector. period in their homes, ranging from 25.4% in high-income countries to 13.6% in low-income countries. For Latin America, teleworking rose between 25-30% in the second quarter of 2020, and in Europe, Eurofound, in April 2020, estimated that 37% of participants had started working at home with the onset of the pandemic. All of which has made it possible to maintain certain economic activity and the employment relationship of these people during the pandemic.

Likewise, it should not be forgotten that the pandemic has also caused huge job losses, especially during the second quarter of 2020, when, according to ILO estimates, more than 300 million full-time jobs were lost. Job losses that as of the 2nd quarter of 2021 have not yet recovered from pre-pandemic levels. In this sense, it should not be forgotten that teleworking does not create new occupations, it only provides a new way of organizing work for those occupations whose tasks can be performed virtually.

At the time of writing this article, after a year of restrictions on economic activity, mobility and social interaction, the surveys that Eurofound has continued to carry out show that exclusive teleworking, every day of the week, is decreasing in the whole of the European Union, from 34% in summer 2020 (second round) to 24% in spring 2021 (third round). Given that the pandemic has not yet ended, and we do not know how the "experiment" will end, we must continue to monitor these changes in the way of working, and how they affect the labor market and employment and working conditions.

As far as we know, teleworking offers great advantages, but also important disadvantages, with respect to working and employment conditions, which can, positively or negatively, affect the health of the teleworker. Telework regulation is a key element of cyberspace-based regulation of the digital economy, and it must be a global issue.

Keywords: teleworking; COVID-19; occupational health; working conditions.

Introducción

La pandemia de la COVID-19, con sus millones de víctimas mortales, muchas de ellas como consecuencia de su interacción con enfermedades crónicas y las desigualdades sociales, lo que se ha venido a llamar una sindemia⁽¹⁾, ha actuado como un acelerador de cambios profundos que ya se venían produciendo en todos los ámbitos de la sociedad, desde las relaciones sociales a la economía, y pasando lógicamente por el mundo del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la preparación de su centenario en 2019, publicó un excelente trabajo donde señalaba a los grandes vectores (*drivers*) del cambio que se estaba produciendo en el mundo del trabajo, entre ellos la globalización, los avances tecnológicos, los cambios demográficos (envejecimiento y migraciones) y el cambio climático. Parece que hayan pasado décadas desde esta publicación⁽²⁾. La misma OIT señalaba en una reciente nota conceptual sentirse de alguna manera superada por los acontecimientos desencadenados por la pandemia⁽³⁾. En este sentido, puede no ser aventurado afirmar, como primera hipótesis de trabajo de este breve ensayo, que estamos asistiendo a un profundo cambio de época de una envergadura comparable al que se produjo con la llegada de la revolución industrial hace unos 300 años, y donde el teletrabajo no es nada más, ni nada menos, que una adaptación de una forma de organizar el trabajo frente a estos profundos cambios sociales y tecnológicos.

Lo que llamamos trabajo -remunerado, masculino, realizado en fábricas, etc., como nos dice André Gorz⁽⁴⁾- es una invención de la modernidad que nos trae la industrialización. Recordemos que la máquina de vapor, como hito inicial de este largo proceso, aparece a finales de siglo XVIII. A partir de entonces e impulsado por potentes corrientes ideológicas y filosóficas, como el protestantismo y el utilitarismo, la concepción del trabajo va dejando de ser una tortura (*tripalium*), algo indigno, e incluso una maldición consecuencia del castigo de los dioses, para pasar a ser un hecho que nos salva y nos libera, además de darnos identidad y ciudadanía, junto a un salario⁽⁵⁾. La única o principal fuente de ingreso económico para la mayoría de las personas.

Con anterioridad a ese "*momentum*" del nuevo espíritu del capitalismo, en que todo debe ser contado para evaluar los costes, la producción de los bienes que se llevaban al mercado se realizaba en el domicilio. Como nos dice Fontana⁽⁶⁾, el paso del antiguo régimen a la modernidad se traduce, entre otras cosas, en la transferencia del trabajo artesanal realizado en el domicilio al trabajo asalariado realizado en las fábricas. Así, el trabajo y las tareas que lo componen se hacen previsible, lo que garantiza los beneficios de la inversión del capital. El trabajo (básico para la subsistencia) como ocupación (habilidades y competencias) se convierte en empleo (es decir, se mercantiliza)⁽⁷⁾.

Con la llegada de la pandemia de la COVID-19, un porcentaje significativo de trabajadores ha vuelto al domicilio para trabajar, aunque nada tenga que ver con las migraciones masivas del campo a la ciudad que tan bien nos describen novelas como *Oliver Twist* o *los Miserables*, tal como nos recuerda Thomas Piketty en su

libro “El capital en el siglo XXI”⁽⁸⁾. En la actualidad este trabajo se realiza con un ordenador conectado a internet y, un detalle no menor, para aquellas ocupaciones cualificadas donde las tareas se pueden desarrollar a distancia. Algo que se ha hecho posible gracias a los rápidos avances tecnológicos relacionados con la creación de Internet, la red de redes, en 1990. Lo que ha dado lugar a un nuevo territorio, que llamamos ciberespacio, donde las cosas dejan de estar, como el lugar de trabajo con su pasillo, o un despacho lleno de objetos, donde tienen lugar las relaciones sociales. Pasamos de las cosas a las no cosas, que nos dice Byung-Chul Han⁽⁹⁾.

Pero a pesar de estas grandes diferencias, hay algunas similitudes entre estos dos periodos, como es el hecho de que el espacio digital también era en su inicio una especie de “tierra comunal”, propiedad de todos, el cual se ha ido mercantilizando rápidamente, como ya ocurriera con las tierras comunales en el paso del feudalismo al capitalismo. Hoy, como entonces, ese nuevo territorio virtual se ha ido llenando de “vallas”, que construyen las grandes plataformas (Google, Facebook, Apple, etc.) instaladas en grandes servidores -el soporte físico del ciberespacio- que viven de explotar los datos que les llegan, de los que obtienen enormes beneficios⁽¹⁰⁾. De hecho, en la actualidad estas empresas están entre las más cotizadas en los mercados bursátiles.

Además, alrededor de estas grandes operadoras, hay otras empresas (Amazon, Uber, Airbnb, etc.) que controlan su actividad por algoritmos, la *gig-economy*, y convierten el trabajo de las personas y el lugar de trabajo en algo líquido. La máxima expresión de la flexibilidad⁽¹¹⁾. Pensemos en repartidores, conductores, cuidadoras, etc., siempre disponibles para el trabajo que haga falta. Es la otra cara de la deslocalización del trabajo, tanto física como organizativamente, y con el único vínculo de la conexión por internet⁽¹²⁾.

La consolidación de este mercado en el ciberespacio nos sitúa ante una más que probable gran transformación, siguiendo a la analizada por Polanyi, en relación con los cambios experimentados en los años 20 y 30 del siglo XX, y que dieron lugar al nazismo y fascismo⁽¹³⁾. Esperemos que los cambios actuales no lleguen a producir tal tragedia culminada con la II Guerra Mundial, pero lo que sí parece evidente es que frente a ellos harán falta también, como analiza este autor, nuevas instituciones que ponga límites a este nuevo mercado a fin de preservar la vida y el bienestar de las personas, además de su libertad. De hecho, la misma democracia liberal del Estado de derecho que nos acoge está sustentada en constituciones analógicas, anteriores a las sociedades digitales en las que ya estamos inmersos⁽¹⁴⁾.

Muchas preguntas surgen de esta breve y rápida aproximación, cuya finalidad fundamental es tomar suficiente distancia para poder analizar el teletrabajo con una cierta perspectiva. Por ejemplo: ¿es la racionalización económica del trabajo lo que está en cuestión con la aparición del teletrabajo?; ¿o estamos ante la solución virtuosa de la conciliación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vivir, la utopía de la unidad del trabajo y la vida?; ¿o aceleramos una nueva fase de desregulación y flexibilidad máxima en las relaciones laborales?

Preguntas que de momento no podemos y no sabemos contestar, pero que nos han de servir para contextualizar la magnitud de los cambios que envuelve a la discusión sobre el teletrabajo. En este camino por conocer mejor las causas y las consecuencias del teletrabajo, es posible que podamos encontrar algunas respuestas, al menos parciales, que ayuden a su regulación y control a fin de garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud.

Definiciones

La relación entre teletrabajo y trabajo a distancia, sea en el domicilio u otro lugar elegido por la persona trabajadora, nos lleva a antecedentes muy relevantes para su regulación, como fue el acuerdo entre representantes de empresarios y trabajadores, en el marco de la Unión Europea en fecha tan temprana como 2002, a fin de dar más seguridad a las personas que comenzaban a practicar esta forma de organización del trabajo⁽¹⁵⁾. Posteriormente, con la evaluación de la aplicación de este acuerdo, solicitada por la propia Comisión Europea en 2008, se requiere dar mayor claridad de este tipo de trabajo, pues se observa que esta forma de trabajo puede ser una manera de externalizar tareas habituales, que hasta entonces eran realizadas en la empresa y por asalariados⁽¹⁶⁾.

Para seguir adelante conviene clarificar y definir las diferentes denominaciones y conceptos que se solapan alrededor del teletrabajo. Para ello, y tomando como referencia a la OIT, debemos diferenciar, en primer lugar, entre trabajo remoto (*remote work*), teletrabajo (*telework*), trabajo en domicilio (*work at home*) y trabajo basado en el domicilio (*home-based work*); y en segundo lugar, contemplar las diversas interacciones entre ellos, como es el caso el teletrabajo en el domicilio (*telework from home*)⁽¹⁷⁾. De estas posibilidades, es esta última modalidad, definida por la propia OIT como *el trabajo realizado en domicilio utilizando equipos electrónicos*, la que es objeto de nuestra atención en este debate.

De hecho, ésta es la definición que sirve a la normativa española (RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia) para señalar al teletrabajo como una “subespecie” del trabajo a distancia, estableciendo dos definiciones como referencia:

1) *trabajo a distancia como forma de organización del trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (en tres meses un 30% de la jornada o de su tiempo de trabajo).*

2) *teletrabajo como trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*

Un reciente informe de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo señala como, a pesar de estos antecedentes y de haber sido regulado en el ámbito nacional de la mayoría de los países, aún falta su regulación en el ámbito de la Unión Europea⁽¹⁸⁾. Cuestiones todas ellas que serán abordadas con más precisión

y exactitud en otro de los artículos publicados en este mismo número de *Archivos*⁽¹⁹⁾.

Un experimento natural durante la pandemia

Durante la pandemia el teletrabajo ha significado, principalmente, una medida de prevención para, por un lado, reducir la transmisibilidad del virus, de manera muy significativa disminuyendo el contacto social en las empresas y también en la movilidad en transporte público y, por otro lado, mantener la actividad económica, donde esta se podía sostener virtualmente, como por ejemplo en la enseñanza, finanzas, administración pública o medios de comunicación, lo que permitía también mantener la continuidad de la relación laboral.

Desde una perspectiva global, la OIT ha estimado, en base a las encuestas de hogares de 31 países realizadas en el segundo trimestre de 2020, que el 17,4% de las personas ocupadas de todo el mundo, unos 557 millones, trabajaron en ese periodo en sus domicilios, oscilando entre el 25,4% en los países de renta alta y el 13,6% en los países de renta baja⁽²⁰⁾.

En Europa, Eurofound, mediante una encuesta *on line* en la que han participado más de 136.000 personas en las tres rondas ya realizadas, la primera en el mes de abril de 2020, encontró que el 37% de los participantes había empezado a trabajar en el domicilio con el inicio de la pandemia⁽²¹⁾. Un porcentaje que alcanza un 60% en Finlandia, un 20% en Rumania, un 40% en Portugal y un 30% en España. Para América Latina, el teletrabajo se elevó a un 25-30% (unos 23 millones de personas) en el segundo trimestre de 2020, oscilando entre el 26% Argentina y el 16% Brasil⁽²²⁾. En Estados Unidos, sobre una muestra de 25.000 trabajadores en esas mismas fechas de 2020, el porcentaje fue del 34%⁽²³⁾.

Ahora bien, esta realidad está condicionada por el acceso a Internet. Como ha estimado la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), solo el 21,3% de las personas ocupadas tenían probabilidad de teletrabajar cuando llegó la pandemia, desde un 80% entre profesionales, científicos y técnicos hasta un 15% entre los empleados del comercio y un 1% en la agricultura⁽²⁴⁾. En este análisis hay que incorporar también el eje de la informalidad en el empleo, que afecta fundamentalmente a las ocupaciones manuales. Así, en este mismo informe de la CEPAL se muestra que hay una clara relación entre el porcentaje de empleo informal y la probabilidad de teletrabajar: cuando la informalidad es menor del 20% la probabilidad de teletrabajar es del 80% y cuando la informalidad es del 80% o más la probabilidad de teletrabajar se reduce al 15%.

Todo ello muestra dos hechos que parecen claros. Por un lado, la naturaleza sectorial del teletrabajo y, por otro, la brecha que crea el acceso a Internet entre las ocupaciones manuales de las no manuales. Hay que tener en cuenta a que el teletrabajo no crea nuevas ocupaciones, solo proporciona una nueva forma de organizar el trabajo para aquellas ocupaciones cuyas tareas pueden realizarse virtualmente.

En el momento de escribir este artículo, después de un año de restricciones en la actividad económica, la movilidad y la interacción social, las encuestas que ha continuado realizando Eurofound⁽²⁵⁾ muestran que el teletrabajo exclusivo, todos los días de la semana, está disminuyendo en el conjunto de la Unión Europea, desde el 34% en verano de 2020 al 24% en la primavera de 2021. En España estos porcentajes fueron respectivamente del 46% al 21% (aunque en la Encuesta de Población Activa española el valor era de alrededor el 10% en primer y segundo trimestre de 2021, una diferencia que podría ser explicada porque los participantes en la encuesta de Eurofound son personas con contacto asiduo a Internet, por lo que puede estar sobre representando a las personas que teletrabajan). En otros países europeos, como los Países Bajos, en dicho periodo se incrementa del 22% al 37%.

También según las encuestas de Eurofound⁽²⁵⁾, la combinación del trabajo en casa y en la empresa aumenta del 14% al 18% en el mismo periodo, así como las preferencias a combinar ambos lugares de trabajo. Esta preferencia es algo más marcada en las mujeres (49%) respecto a los hombres (43%). Una diferencia que es aún más pronunciada cuando se tiene en cuenta la carga familiar con hijos en edad escolar (menores de 12 años), pues el 39% de las mujeres -frente al 24% de los hombres- están más cansadas al final de la jornada si teletrabajan y tienen hijos menores de 12 años. Parece obvio que en este debate se debe incorporar una perspectiva de género, teniendo en cuenta la doble jornada que realizan muchas mujeres.

Dado que la pandemia aún no ha finalizado, al menos en el momento de preparar esta publicación, y que no sabemos cómo acabará el "experimento", debemos continuar monitorizando los cambios que introduce el teletrabajo, tanto en el mercado de trabajo como en las condiciones de empleo y trabajo. Además, podemos plantear también como segunda hipótesis de este ensayo que una parte sustantiva del teletrabajo continuará una vez haya pasado totalmente la pandemia. Entre los argumentos para sostener esta hipótesis están los beneficios que para las empresas está suponiendo el incremento de la productividad resultado del teletrabajo⁽²⁶⁾. Para ello no hay mejor manera que llevar a cabo encuestas de manera continua, donde se incorporen preguntas sobre el lugar donde se trabaja habitualmente⁽²⁷⁾.

Mercado de trabajo

El impacto social de la pandemia, y de las medidas adoptadas para su control, no ha sido solo sanitario. Los millones de personas enfermas y fallecidas, muchas de ellas en edad de trabajar, han tenido como consecuencia la contracción de la economía. Globalmente, según el FMI⁽²⁸⁾, el PIB se redujo en 2020 un 3,5%; en América Latina y el Caribe un 7% y en la zona euro un 6,5%. Destaca el caso de España, donde el PIB se contrajo un 10,8%, un hecho solo superado por el registrado durante la Guerra Civil española. Esta contracción de la economía ha afectado principalmente a los grupos más vulnerables.

En un estudio del Observatorio Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, llevado a cabo en 11 países de la región, se contabilizó un exceso de fallecidos, en 2020 respecto a la mediana entre 2015 y 2019, de más de 450 mil personas en edad de trabajar -entre 16 y 69 años-, lo que ha ocasionado 5,7 millones de años potenciales de vida laboral perdidos en 2020 por este exceso de mortalidad⁽²⁹⁾. Unas pérdidas de enorme valor social y económico, pues son las personas que con su trabajo mantienen la actividad económica.

Efectivamente, el impacto de la pandemia sobre la economía mundial afecta directamente al empleo, cuya caída ha sido y es de tal magnitud, especialmente durante el segundo trimestre de 2020 (más de 300 millones de empleos a jornada completa)⁽³⁰⁾, que es evidente que la recuperación a la situación anterior a la pandemia tardará. De hecho, en el segundo trimestre de 2021 aún se está un 4,5% por debajo del empleo que existía en 2019. Una recuperación que se confía al avance de la cobertura vacunal: en el citado informe, la OIT estima que por cada 14 personas completamente vacunadas se recupera un empleo a tiempo completo. Conseguir que la mayoría de las personas disfruten de un trabajo decente y productivo (Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, objetivo 8) resulta hoy más difícil que antes de la pandemia⁽³¹⁾, especialmente en los grupos más vulnerables como jóvenes, mujeres, inmigrantes o indígenas, entre otros.

Sin embargo, la salida de la crisis sanitaria, social y económica puede ser una excelente oportunidad para propiciar una gran transformación que facilite alcanzar los ODS en 2030. En esta dirección apuntan la nueva emergencia del papel del Estado para regular el mercado, después de años retrocediendo frente a una globalización desbordada. Así, como se ha podido comprobar durante la pandemia, en numerosos países se han extendido la protección social mediante, por ejemplo, una renta básica universal o el apoyo a los expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE). La pandemia ha demostrado que proteger a las personas que trabajan a través, por ejemplo, de un seguro de desempleo o una baja por enfermedad mientras se recuperan o hacen cuarentena, han sido y son medidas imprescindibles para hacer frente a la crisis sanitaria. En este sentido, extender la protección social, que hoy en día solo protege a la mitad de la población mundial⁽³²⁾, es posiblemente la mejor manera de protegernos frente a futuras crisis, sean sanitaria o climática.

Efectivamente, algunas medidas adoptadas en esta crisis sanitaria pueden servirnos para las siguientes crisis, entre ellas y de manera cada día más evidente la climática. No olvidemos que es también en la revolución industrial cuando comienzan las emisiones a gran escala de los gases, principalmente CO₂, que dan lugar al efecto invernadero, y que hoy nos llevan, si no somos capaces de dar una respuesta radical, a una crisis aún mayor que la actual. Las alianzas forjadas durante la pandemia, apostando por la colaboración entre instituciones y la gobernanza global, pueden ser de gran utilidad frente a la crisis climática⁽³³⁾.

Así, en la perspectiva de una salida de la crisis sanitaria y económica con una mayor capacidad de intervención por parte de las instituciones públicas, la regulación del uso del ciberespacio, de donde ha emergido un mercado sometido exclusiva-

mente a las leyes de la oferta y la demanda, es urgente. Basta mencionar hechos recientes, como las denuncias contra Facebook (a cuyo grupo empresarial pertenecen también Instagram y WhatsApp) por sus efectos sobre la salud mental, especialmente de los jóvenes, pero también sobre la democracia. Todo ello obliga a los gobiernos a hacer frente a ese enorme poder (Google, Amazon, etc.) surgido, ya no de la apropiación de tierras y recursos naturales, sino de ocupar el ciberespacio extrayendo y explotando información de la vida de las personas⁽³⁴⁾. La presentación del nuevo proyecto *metaverso* del fundador de Facebook, con aproximadamente 3.500 millones de usuarios, hace todavía más imperativo adoptar medidas de control⁽³⁵⁾.

En todo este contexto, la regulación del teletrabajo como una forma de organización del trabajo conectado a la red será un paso significativo.

Condiciones de trabajo y empleo

Desde una perspectiva más próxima a la empresa y al puesto de trabajo, el teletrabajo es consecuencia de la digitalización de las empresas y de la flexibilización de su organización. Digitalización y flexibilización que han permitido a las empresas adaptarse a los cambios, tal como ha ocurrido con la llegada de la pandemia. De hecho, la pandemia ha servido para poner a prueba los avances realizados por las empresas en su digitalización (equipos, conectividad, plataformas, habilidades digitales, etc.) y en su flexibilidad organizativa (trabajo en equipo, distribución de tareas, tiempos de trabajo, remuneración, etc.)⁽³⁶⁾. La tercera hipótesis que proponemos, que debe ser verificada en futuros estudios, es si las empresas más digitalizadas y flexibles son las que mejor han sobrevivido a la crisis sanitaria, y cuál han sido los costes en términos de salud de sus trabajadores.

Con el teletrabajo el espacio doméstico se ha transformado -¿ha vuelto a ser?- un lugar de trabajo, especialmente en tareas cualificadas. Lo que requiere adaptaciones en el domicilio, que no siempre serán posible, al menos al corto plazo. Un espacio de trabajo que idealmente debe estar bien definido y con cierto aislamiento del resto del domicilio, con buenas condiciones físicas como la iluminación, ventilación, confort térmico, etc., más la disponibilidad de elementos básicos como la silla y la mesa, junto a un equipo informático (hardware y software) bien conectado. Dada la variabilidad de situaciones es difícil definir una estación de trabajo en un domicilio estándar⁽³⁷⁾, y no solo con relación a las condiciones psicosociales y ergonómicas, pues además hay que contemplar las condiciones de empleo, desde la duración del contrato, horarios, jornadas, promoción, participación, salarios y ejercicio de sus derechos laborales y sociales.

Un paso en esta dirección lo representa la Guía publicada por la OIT proponiendo criterios para una adecuada gestión de esta nueva organización del trabajo, durante y más allá de la pandemia⁽³⁸⁾. Entre ellos, las medidas a adoptar para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, y cuya responsabilidad sigue siendo de la empresa, y susceptible de ser evaluada por la inspección de trabajo.

Aunque las evidencias son aún escasas, y de baja calidad, las investigaciones muestran resultados contradictorios en cuanto a los efectos del teletrabajo sobre la salud, sean en términos de salud general, dolor, burnout, estrés o satisfacción⁽³⁹⁾. Existe una necesidad urgente de incrementar la investigación en este campo para poder establecer normas y guías basadas en evidencias científicas, especialmente ahora en la postpandemia. Como se señala en otro de los artículos publicados en este mismo número de *Archivos*⁽⁴⁰⁾, desde la perspectiva de las condiciones de trabajo y empleo, el teletrabajo ofrece grandes ventajas, pero también importantes inconvenientes, las cuales pueden afectar a la salud de la persona que teletrabaja.

Ello obliga a que las normativas nacionales deban tener en cuenta esta especificidad en su articulación. De hecho, muchos países, entre ellos los europeos, han regulado durante la pandemia el teletrabajo⁽¹⁸⁾, partiendo del acuerdo de 2002, ya mencionado, pero pensando en la postpandemia. Esta regulación es imprescindible para definir la causalidad, y la responsabilidad, entre las condiciones de trabajo y empleo y los efectos sobre la salud, sean lesiones (accidentes) o enfermedades, con sus correspondientes periodos de incapacidad temporal o permanente. El origen laboral de los daños ocurridos en el domicilio no será fácil de establecer, así como la responsabilidad civil cuando haya un incumplimiento de las medidas preventivas. Una alternativa, mejor decir una tentación, para obviar estas dificultades, sería que estos trabajadores asalariados se reconviertan en autónomos y pasen a responsabilizarse de todo. Una solución que seguro encontraría una potente respuesta social.

Bibliografía

1. Horton R. Offline: COVID-19 is not a pandemic. *Lancet*. 2020;396(10255):874.
2. International Labour Organization. Inception report for the Global Commission on the future of work. Geneva: International Labour Organisation; 2017 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf
3. Organización Internacional del Trabajo. Cumbre Mundial. Nota Conceptual. Geneva: International Labour Organisation; 2020 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747938.pdf
4. André Gorz. *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema; 1995.
5. Budd JW. *El pensamiento sobre el trabajo*. Valencia: Tirant humanidades, 2014.
6. Josep Fontana. *Capitalisme i democràcia, 1756-1848*. Barcelona: Edicions 62; 2018.
7. Tezanos JF. *El trabajo perdido ¿hacia una civilización postlaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva; 2001.
8. Piketty T. *El capital en el siglo XXI*. Madrid: Fondo de Cultura Económica; 2014.

- 9.** Han BC. No-cosas. Quiebras del mundo de hoy. Madrid: Penguín Random House; 2021.
- 10.** Cebrián JL. La red, cómo cambiarán nuestras vidas los nuevos medios de comunicación. Madrid: Taurus; 1998.
- 11.** Rani U, Kumar Dhir R, Furrer M, Göbel N, Moraiti A, Cooney S. World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva: International Labour Organisation; 2021.
- 12.** Jetha A, Shamaee A, Bonaccio S, Gignac MAM, Tucker LB, Tompa E, et al. Fragmentation in the future of work: A horizon scan examining the impact of the changing nature of work on workers experiencing vulnerability. *Am J Ind Med.* 2021; 64: 649-66.
- 13.** Polany K. La gran transformación, crítica del liberalismo económico. Barcelona: Virus Editorial; 2016.
- 14.** Queralt A. Constituciones analógicas, sociedades digitales. *El País*, jueves 28 de octubre de 2021 [citado 28 Oct 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/opinion/2021-10-28/constituciones-analogicas-ante-sociedades-digitales.html>
- 15.** European Trade Union Confederation. Framework agreement on telework. Brussels; 2002 [citado 5 Oct 2021]. Disponible en: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
- 16.** Commission of the European Communities. Commission Staff Working Paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework. Bruselas; 2008 [citado 5 Oct 2021]. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178&from=EN>
- 17.** International Labour Organization. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. Geneva: International Labour Organisation; 2020 [citado 21 Sep 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
- 18.** Sanz P, Caprile M, Arasanz J. Regulación del teletrabajo en la Europa post-COVID-19. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA); 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe/view>
- 19.** Carrizosa Prieto E. La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Arch Prev Riesgos Labor.* 2022;25(2):162-79. doi: 10.12961/apr.2022.25.02.08
- 20.** ILO Brief. From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic. Geneva: International Labour Organisation; 2021 [citado 28 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_777896/lang-en/index.htm

- 21.** Ahredt D, Cabrita J, Eleonora C, Hurley J, Leončikas T, Mascherini M. Living, working and COVID-19. Dublin: Eurofound; 2020 [citado 6 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- 22.** Maurizio R. Nota técnica. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. OIT Américas; 2021. [citado 6 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang-es/index.htm
- 23.** Brynjolfsson E, Horton JJ, Ozimek A, Rock D, Sharma G, TuYe HY. COVID-19 and remote work: an early look at US data. NBER Working Paper Series; 2020 [citado 6 Oct 2021]. Disponible en: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf
- 24.** Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos de la COVID-19. Informe Especial COVID-19. CEPAL; 2020 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf
- 25.** Ahrendt D, Mascherini M, Nivakoski S, Sándor E. Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. Dublin: Eurofound; 2021 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/living-working-and-covid-19-update-april-2021-mental-health-and-trust-decline-across-eu-as-pandemic>
- 26.** Organization for Economic Co-operation and Development. Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen? Tackling coronavirus (Covid-19), 2020 [citado 12 Oct 2021]. Disponible en <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
- 27.** Benavides FG, Amable M, Cornelio C, Vives A, Milián LC, Barraza D, et al. El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio. *Rev Bras Saude Ocup.* 2021;46:e31.
- 28.** International Monetary Fund. World Economic Outlook 2021 [citado 15 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2021/07/27/world-economic-outlook-update-july-2021>
- 29.** Benavides FG, Silva-Peñaherrera M. Exceso de mortalidad en 11 países de Iberoamérica en 2020. Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo, OISS; 2021. [citado 15 oct 2021]. Disponible en: <https://oiss.org/?s=Exceso+mortalidad>.
- 30.** International Labour Organization. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 8th edition. Geneva: International Labour Organisation; 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang-en/index.htm

- 31.** Amable M, Gonzalez R, Schneider C. Work and nature: collective health challenges towards the sustainable development goals after the COVID-19 pandemic. *J Health Environ Res.* 2021; 7: 55-63.
- 32.** International Labour Organization. Informe Social la Protección Mundial sobre 2020–2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor. Resumen ejecutivo. Geneva: OIT; 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_817576.pdf
- 33.** Gates B. Cómo evitar un desastre climático. Las soluciones que ya tenemos y los avances que aún necesitamos. Barcelona: Plaza Janés; 2021.
- 34.** Gallego-Díaz S. ¡Qué menos! El País, 10 octubre 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/ideas/2021-10-10/que-menos.html>
- 35.** Pascual MG. Metaverso: el mundo virtual donde Zuckerberg quiere que compres, te diviertas y trabajes. El País, 30 octubre 2021 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/tecnologia/2021-10-30/metaverso-el-mundo-virtual-donde-zuckerberg-quiere-que-compres-te-diviertas-y-trabajajes.html>
- 36.** López Peláez A, Erro-Garcés A, Pinilla Garcia FJ, Kiriakou D. Working in the 21st century. The coronavirus crisis: a driver of digitalization, teleworking an innovation with unintended social consequences. *Information.* 2021; 12; 377.
- 37.** Manzano Santamaría N. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. NTP 1123. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2018 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb?version=1.0&t=1614697910433>
- 38.** ILO. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide. Geneva: International Labour Office; 2020 [citado 30 Oct 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- 39.** Lunde LK, Fløvik L, Christensen JO, Johannessen HA, Finne LB, Jørgensen IL, et al. The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Health.* 2022;22(1):47.
- 40.** Tomasini F, Pisani A. Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Arch Prev Riesgos Labor.* 2022;25(2):147-61. doi: 10.12961/apr.2022.25.02.07

Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria

Pros and cons of teleworking in relation to the physical and mental health of the working general population: a narrative exploratory review

Fernando Tomasina¹  0000-0002-3010-1289

Adriana Pisani¹  0000-0002-9144-0815

¹Universidad de la República, Facultad de Medicina, Departamento de Salud Ocupacional, Montevideo, Uruguay.

Financiación

Esta investigación no contó con financiación alguna, ni pública ni privada.

Conflicto de intereses

Los autores de esta investigación no tienen conflicto de interés, y lo planteado en la investigación es fruto del análisis de los resultados obtenidos.

Fechas · Dates

Recibido: 21/01/2022
Aceptado: 25/03/2022
Publicado: 15/04/2022

Correspondencia · Corresponding Author

Fernando Tomasina
fernandotomasina@gmail.com

Resumen

El teletrabajo es una realidad compleja que se encuentra en pleno desarrollo desde hace varias décadas. La situación de pandemia por la COVID-19 aceleró dicho proceso. Son variadas las formas de presentación, siendo la del trabajo a domicilio quizás de las más frecuentes. El objetivo del presente estudio fue realizar una revisión narrativa exploratoria y reflexiva sobre el teletrabajo en los aspectos positivos (pros) y negativos (contras) en relación con la salud física y mental de la persona teletrabajadora.

Así, de la literatura consultada se identifican factores de riesgo para la salud de los teletrabajadores, mayoritariamente corresponden a daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos. Destacan como daños a la salud mental las alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia y la depresión. Con respecto a los daños a la salud física se identifican trastornos músculo-esqueléticos, alteraciones derivadas de la disminución de la actividad física por el sedentarismo y el estrés, en particular enfermedades no transmisibles, y alteraciones de la visión.

Desde la prevención se deberán fomentar acciones dirigidas a políticas vinculadas con la organización del teletrabajo. En particular se deberá prestar atención a los tiempos de trabajo y de descanso, asegurando el denominado derecho a la desconexión. El diseño ergonómico del puesto de trabajo y la realización de pausas activas son elementos que contribuyen también al bienestar del trabajador. La participación activa de los actores sociales, trabajadores, empleadores y Estado, resulta estratégica para que el teletrabajo contribuya al trabajo decente y no a su precarización.

Palabras clave: Teletrabajo; Riesgo; Ergonomía; Salud mental; Salud laboral.

Abstract

Teleworking has been growing over the decades, arising many challenges to overcome. The COVID-19 pandemic situation accelerated this process. The forms of presentation are varied, homework perhaps is the most frequent. The objective of this study was to carry out a review on teleworking in the positive and negative aspects in relation to the physical and mental health of the teleworker.

So, from the literature consulted, risk factors for health are identified, most of them correspond to damages derived from exposure to psychosocial and ergonomic risks. Sleep disturbances, anxiety and distress, and depression stand out as damage to mental health. With regard to damage to physical health, musculoskeletal disorders, alterations resulting from the decrease in physical activity due to sedentary lifestyle and stress, in particular non-communicable diseases, and alterations in vision are also identified.

From a preventive perspective, actions aimed at policies linked to the organization of teleworking should be encouraged. In particular, those related with working and resting times, ensuring, among other aspects, the so-called right to disconnection. The ergonomic design of the workstation and taking active breaks are an element that also contributes to the well-being of the worker. The active participation of social actors, workers, employers and the state is strategic for teleworking, contributing to decent work and not to its precariousness.

Keywords: Teleworking ; Risk; Ergonomics; Mental health; Occupational health.

Una realidad poco conocida

El teletrabajo en estas últimas décadas ha tenido un sostenido desarrollo, y la situación de pandemia por la COVID-19 ha acelerado dicho proceso. En parte porque ha sido una herramienta preventiva que la salud pública ha aplicado al permitir disminuir la interacción física y por tanto la transmisibilidad del coronavirus. Por otra parte, resultó ser además una opción de trabajo seguro para la población que presentaba algún factor de riesgo por co-morbilidades o por grupo etario para la infección por SARS-CoV-2.

Su progreso no ha sido homogéneo en el mundo, dependiendo en gran medida del desarrollo que tiene un país. A tal efecto importa el grado de digitalización e informatización de los procedimientos, de los modelos productivos o de los niveles de capacitación e instrucción de la población trabajadora, entre otros condicionantes⁽¹⁾.

El teletrabajo en general ha permitido sostener la actividad laboral durante la pandemia, en particular en aquellos sectores identificados con el trabajo inmaterial, con tareas que se pueden realizar a distancia con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs). Este tipo de trabajo se adapta en general muy bien a sectores como la enseñanza, la gestión, las áreas de mercados (de compras en líneas, las plataformas globales de trabajo), y el sector financiero o de las comunicaciones, entre otras actividades. Es decir, sectores que “operan a través de la información, la ciencia y la tecnología como principales fuerzas productivas”, sin dejar al margen las lógicas económicas del capitalismo⁽²⁾.

Son numerosos los artículos en la literatura científica que han identificado en el teletrabajo problemas para la salud laboral, derivados principalmente de los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos presente en la actividad. Aunque también es de destacar que existen estudios que analizan los aspectos positivos, es decir, los procesos saludables asociados al teletrabajo. Un ejemplo de esto último es como a través del teletrabajo se facilita la inclusión en el empleo de personas con discapacidad física al evitarse las barreras arquitectónicas que limitan la accesibilidad al trabajo con su consecuente beneficio bio-psico-social⁽³⁾.

Se entiende por teletrabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de un ordenador personal. El teletrabajo se puede realizar en relación de dependencia o en forma independiente, desde un mismo lugar, en forma fija o en formas deslocalizadas móviles, con un único o con múltiples dispositivos. Estas nuevas formas de trabajo están sostenidas en la información digital y en el desarrollo de tecnologías de la comunicación, donde la red de Internet ha tenido un papel central⁽⁴⁾. A partir de estas realidades tecnológicas en el mundo del trabajo se han creado nuevos y diferentes escenarios, con independencia del lugar y del tiempo de trabajo, acompañando el desarrollo de formas más flexibles de empleo. Al decir de Araujo⁽⁵⁾ “estamos viviendo una verdadera mutación civilizatoria que nos habla de la vertiginosidad del pasaje del tiempo, de la aceleración de las transformaciones tecnológicas, de la aparición de un universo

virtual donde el cybermundo construye y deconstruye subjetividades". Se puede afirmar que el teletrabajo es un fenómeno emergente de las profundas transformaciones tecnológicas que experimenta la sociedad, y en particular el mundo del trabajo. Se está frente a un escenario cambiante, incierto y extremadamente desafiante, más allá de la situación extraordinaria generada por la pandemia. Frente a esta realidad contradictoria el abordaje desde la salud laboral es imperativo, máxime dado el creciente número de trabajadores en dicha condición, amplificado a partir del confinamiento como resultado de la pandemia.

El objetivo del presente estudio fue realizar una revisión narrativa, exploratoria y reflexiva sobre el teletrabajo en los aspectos positivos (pros) y negativos (contras) en relación a la salud del teletrabajador, en particular a lo referido a la salud física y mental.

Una revisión exploratoria

Se realizó una revisión narrativa de tipo exploratoria de la temática con carácter reflexivo sobre el teletrabajo en los aspectos positivos (pros) y negativos (contras) en relación a la salud física y mental. La revisión utilizó los buscadores Google y Google Académico indagando también en diferentes bases de datos bibliográficos (Scielo, Medline, Pubmed) en la búsqueda de artículos publicados referidos a la salud del teletrabajador en los últimos diez años. Las palabras clave empleadas en la búsqueda se recogen en la Tabla 1.

Por las características del teletrabajo se complementó la búsqueda bibliográfica con artículos que se referían a trabajo sedentario, trabajo en pantalla de visualización de datos y riesgos a la salud.

La información obtenida se agrupó en las siguientes categorías: a) Salud y teletrabajo (pros y contras); b) Riesgos para la salud mental y; c) Riesgos para la salud física

En total se incluyeron en la revisión narrativa un total de 31 artículos (Tabla 2), 20 fueron publicados en el 2021, 4 en el 2020, 3 en el 2019 y los restantes entre 2017 y 2012.

En la Tabla 3 se muestran los principales hallazgos de los estudios transversales incluidos en la revisión, que representan la mayoría de los estudios seleccionados con base empírica.

Algunos resultados y primeras valoraciones

El teletrabajo no escapa al comportamiento contradictorio que tiene todo trabajo en relación con la salud. Esta forma de trabajo también se manifiesta ambigua con respecto a la salud; así, no todo resulta beneficioso ni tampoco necesariamente negativo, existen procesos saludables y procesos peligrosos para la salud de los teletrabajadores⁽⁶⁾. En la revisión sistemática sobre teletrabajo y bienestar

realizada por Sánchez-Toledo⁽⁷⁾ predominan la ambigüedad del teletrabajo frente a la salud, con investigadores catalogados como optimistas, pesimistas, ambiguos y escépticos.

De los aspectos positivos se destacan: el disminuir los tiempos de traslados, el permitir compatibilizar actividades laborales con las domésticas, el incluir trabajadores con algunas discapacidades, la flexibilidad temporal y cierto grado de autonomía⁽⁴⁾.

Otros efectos positivos indirectos, por ejemplo, son la mejora del medioambiente urbano, por la disminución de la movilidad en las ciudades como consecuencia del teletrabajo. Básicamente esta reducción redundaría en mejoras del ambiente urbano al disminuir la contaminación sonora y química, producto de los motores de combustión de los vehículos de transporte. El otro aspecto positivo en que contribuye el teletrabajo es en la baja en la accidentalidad vial al disminuir la movilidad. En aquellos países en que se contempla el accidente *in itinere* o del trayecto, el teletrabajo resulta también en una baja de la siniestralidad laboral por esta causa⁽⁸⁾.

Por otro lado, en oposición a los beneficios mencionados anteriormente, es numerosa la literatura que identifica diferentes factores de riesgo para la salud de los teletrabajadores. Mayoritariamente se destacan factores de riesgo psicosociales y ergonómicos, en menor medida factores asociados a la seguridad⁽⁹⁾. El teletrabajo puede disminuir el sentido de bienestar físico y mental en su relación con factores tales como el aislamiento social, los tiempos de trabajo prolongados, con el consiguiente aumento de la carga cognitiva, o la falta de actividad física, entre otros aspectos^(10,11).

En el caso del teletrabajo en domicilio se mencionan los conflictos interfamiliares por la utilización de los recursos disponibles (equipos informáticos, wifi) y los distractores familiares, agudizados en el marco de la disminución de la movilidad y/o el confinamiento por las medidas sanitarias durante la pandemia. El hecho de combinar el ámbito familiar y el laboral da lugar a la invasión o "contaminación" del trabajo remunerado de los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal y/o familiar generando múltiples tensiones^(4,12). Esto último ha llevado al planteamiento de la necesidad de normativa laboral que regule el derecho a la desconexión.

La falta de delimitación en cuanto a la jornada laboral frecuentemente genera tiempos de trabajo prolongados que no se acompañan con adecuados tiempos para el descanso o para la recreación y la vida social.

La disminución de la interacción social puede derivar en la pérdida del sentido de pertenencia del trabajador al colectivo laboral. Este último aspecto es relevante dado el rol que tiene el empleo en la construcción de identidad como ser social.

Los factores de riesgo ergonómicos en general están asociados al diseño del lugar de trabajo, a las características físicas derivadas de la iluminación, de la ventilación, del nivel sonoro, del equipamiento informático y del mobiliario (en particular de las características de la mesa y silla de trabajo). Estas variables condicionan el confort y el bienestar que tiene la persona que teletrabaja. El acceso a las con-

diciones materiales adecuadas dependerá del nivel de vida del trabajador y de los aspectos normativos.

De los factores de seguridad se destacan los problemas vinculados a la instalación eléctrica así como a los espacios de circulación. Estos pueden asociarse a daños a la salud por exposición eléctrica (electrocución y quemaduras) y por caídas (traumatismos).

Los problemas de salud derivados de los factores de riesgo mencionados anteriormente se pueden agrupar en impactos en la salud mental y en la salud física. Claro está que es artificial dicha separación, ya que la salud debe ser considerada desde un enfoque integral: los problemas de salud mental repercuten en lo físico y a su vez estos en la salud mental. A manera de ejemplo, los trastornos músculo-esqueléticos y el estrés actúan en forma sinérgica y en general son resultados de factores que están en la esfera organizacional del trabajo, tanto psicosociales como ergonómicos⁽¹³⁾.

En relación a los riesgos para la salud mental

La tensión derivada del trabajo aislado e individual, así como la relacionada con los conflictos entre las tareas domésticas y laborales, entre otros aspectos, son mencionados en múltiples artículos como problemas presentes en el teletrabajo, siendo causa de estrés laboral. En la esfera de los trastornos de la salud mental vinculados con el teletrabajo la literatura destaca las alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia, y la depresión⁽¹⁴⁻¹⁷⁾. En el contexto de la pandemia de COVID-19, algunos investigadores relativizan el impacto del teletrabajo como causa de sufrimiento psíquico ya que se ubicaba en un contexto de alta tensión social por la propia pandemia⁽¹⁶⁾.

La organización del teletrabajo en su forma de no dependiente, como empresa unipersonal, profundiza la individualización de las relaciones laborales y amplifica la competencia entre pares, a veces de forma feroz. El uso de nuevas técnicas de evaluación individual de la productividad impone exigencias adicionales a los trabajadores. Varios autores denominan a este fenómeno social como enfermedad de la excelencia. En particular se hace mención a los resultados negativos para el bienestar de los trabajadores sometidos a estos modelos de gestión denominados como manageriales. Los mismos están relacionados con el aumento del sufrimiento laboral, con alto desgaste en lo emocional y en lo cognitivo para el trabajador^(18,19).

Por otra parte, varias de las situaciones del teletrabajo en condiciones de empresa unipersonal pueden generar trabajo precario, en la medida que exista inseguridad temporal, remuneración exclusiva por producción e insuficiente cobertura por parte de la seguridad social^(20,21).

La intensificación de la actividad que supone el uso de las TICs ha determinado una forma de estrés denominada tecnoestrés, definido como las reacciones psicosociales cognitivas, afectivas y conductuales negativas como consecuencia del uso de las TICs^(22,23).

En varios artículos revisados se destaca la repercusión negativa en la salud en relación con el uso del tiempo. En general se hace mención a que al desdibujarse los límites del espacio laboral y el doméstico se generan desbalances en los tiempos de descanso, de empleo y de ocio. Las consecuencias están en la esfera psicosomática por el aumento del estrés crónico y la fatiga consecuente⁽²⁰⁾.

Algunos investigadores señalan diferencias vinculadas con el género. Así, se plantea una probabilidad de sufrimiento mayor entre las mujeres que entre los hombres que teletrabajan. Esto último probablemente esté vinculado a diferencias relacionadas a inequidades sociales de género en relación a las responsabilidades de cuidados tanto del hogar como de los integrantes de la familia.

Un tema a valorar son las situaciones de violencia familiar hacia la mujer, para las que el aislamiento social es un factor de riesgo. La teletrabajadora se encuentra más vulnerable en la medida que está aislada sin los posibles apoyos sociales, por ejemplo de los compañeros de trabajo.⁽²⁴⁾

En relación a los riesgos para la salud física

Como se mencionó con anterioridad, son varios los estudios que se refieren a las consecuencias negativas para la salud física por el aumento del sedentarismo y del estrés condicionado por el teletrabajo. Se observa en algunas investigaciones realizadas durante la pandemia que hay una disminución del bienestar asociado a la falta de actividad física, probablemente también debe actuar como factor el aislamiento social.

Se considera que el teletrabajo realizado en domicilio favorece el sedentarismo ya que reduce la actividad física, es decir, disminución del ejercicio físico asociado con los traslados del lugar de trabajo al domicilio y viceversa. Por ejemplo, se eliminan actividades físicas como caminar, subir pendientes, subir o bajar escaleras, tanto para ir a al vehículo personal como al transporte público, o en los trayectos de acceso al lugar de trabajo, desde y hacia el domicilio. Se sabe que en gran medida el comportamiento sedentario de los adultos está vinculado a factores laborales, en particular con el tipo de tarea⁽²⁵⁾. Sin duda el teletrabajo aumenta los tiempos de trabajo sedentario por la naturaleza del mismo. Se conoce desde hace largo tiempo que el sedentarismo y el estrés son ambos factores de riesgos de enfermedades no transmisibles, en particular se ha asociado con trastornos metabólicos, obesidad, diabetes tipo 2, hipertensión arterial, cardiopatías isquémicas y arteriopatías, entre otras morbilidades⁽²⁶⁾. En un estudio realizado en Costa Rica, se analiza la disminución del ejercicio físico, su vinculación con la alimentación y los tiempos dedicado al mismo en una muestra de personas teletrabajadoras y no teletrabajadoras. Los resultados de este estudio encuentran una disminución de la actividad física y alteraciones de alimentación en detrimento de los teletrabajadores. Sin embargo, los investigadores no descartan la posibilidad de variables confundentes relacionadas con las características de edad y sexo entre los dos grupos de trabajadores estudiados⁽²⁷⁾.

Otras consecuencias negativas sobre la salud física del teletrabajo son los trastornos músculo-esqueléticos derivados de las exigencias ergonómicas⁽²¹⁾. Estos da-

ños están relacionados en general a posturas estáticas de grupos musculares en contracción tonal prolongada. En el teletrabajo hay permanencia de posturas en posición sentada durante períodos prolongados frente a la pantalla de datos. Esta actividad determina bajo gasto energético y alta carga estática. Como resultado de esta situación, la presencia de diferentes algias es frecuente (cervicalgias, dorsalgias, omalgias y lumbalgias). Estos problemas se conocen desde hace tiempo en relación con las condiciones ergonómicas propias del trabajo con pantalla de datos.

Un estudio transversal realizado en el 2021, entre 119 trabajadores en puestos de ordenador encontró una alta frecuencia de trastornos músculo-esqueléticos: más de la mitad de los trabajadores presentaban lumbalgia (56,3%), algo menos cervicalgias (43,7%) y omalgias (39,5%). No se observaron en este estudio diferencias por sexo. Menos de la mitad de los encuestados (44%) reportaron bajos niveles de actividad física⁽²⁸⁾.

En otro estudio consultado, también trasversal y realizado en Japón, sobre un total de 1941 trabajadores con teletrabajo en el año 2020, el dolor corporal que presentaban la mitad de los mismos se asociaba con problemas de disminución de la actividad física e incremento del estrés⁽²⁹⁾.

Son varios los estudios que relacionan la lumbalgia con defectos en el diseño ergonómicos del puesto de trabajo domiciliario, con los tiempos de permanencia frente a la pantalla de datos, con el sedentarismo y con el consecuente aumento del peso corporal por la falta de actividad física. En una investigación realizada en Arabia Saudita, antes y durante la pandemia de COVID-19, se observó un aumento de las lumbalgias en los teletrabajadores. El teletrabajo, conjuntamente con otras variables como sobrepeso y sedentarismo, se asoció con una mayor intensidad del dolor lumbar⁽³⁰⁾.

Por otra parte, se mencionan como otros aspectos negativos sobre la salud física del teletrabajador los procesos inflamatorios de partes blandas, como tendinitis o tenosinovitis por movimientos repetitivos, afectando principalmente a los miembros superiores. Como factor de riesgo se alude al sobreuso de articulaciones y partes blandas determinado por la digitación prolongada de datos y el uso del ratón sin respetar los tiempos fisiológicos de descanso. En algunos casos los procesos inflamatorios de vainas sinoviales y tendones pueden llegar a comprimir el pasaje de paquetes nerviosos y vasculares, como ocurre en el síndrome de túnel carpiano. Otras lesiones de partes blandas descritas son la epicondilitis, la bursitis y las tendinitis de extensores y flexores, todas ubicadas en miembros superiores. Entre las tenosinovitis de mano se describen el dedo en resorte o gatillo, consecuencia también de trauma crónico por sobreutilización⁽³¹⁾. Si bien estos daños a la salud mencionados anteriormente, se han observado básicamente en trabajadores que usan de las TICs, en particular con ordenadores, lo mismo no son ajeno a quienes realizan teletrabajo.

Por otra parte en varios estudios se destaca la importancia del diseño ergonómico como forma de prevenir los trastornos osteomioarticulares observados. En tal sentido en el estudio realizado en Ecuador sobre una muestra de 204 teletrabajadores

dores confirmó la importancia de diseñar correctamente el puesto de trabajo en el domicilio y proporcionar educación postural para el trabajo con pantalla de datos a fin de prevenir los daños osteomioarticulares⁽³²⁾.

En la literatura científica se describen también alteraciones visuales en los operadores de pantalla de datos. Así, se menciona el término de Síndrome Visual Informático (SVI). En un estudio transversal realizado entre trabajadores informáticos de Sri Lanka se observó una alta prevalencia de Síndrome Visual Informáticos (SVI). Se encontraron diferencias estadísticamente significativas con las siguientes variables: sexo femenino, antigüedad en la ocupación, uso diario del ordenador o existencia de enfermedad ocular preexistente, entre otras⁽³³⁾. Se entiende por SVI una combinación de problemas oculares relacionados con el uso de las TICs. En general se manifiesta por molestias oculares como sequedad, irritación, ardor, visión borrosa o doble, dolor cervical y cefaleas⁽³⁴⁾.

Las molestias visuales se relacionan con tiempos de exposición prolongados a pantallas de datos, también a las características de las mismas tanto en intensidad lumínica o contraste como en cuanto al tamaño. El trabajo continuo sobre pantalla de datos genera una disminución en el parpadeo normal, prácticamente disminuye a la mitad, lo que determina una menor lubricación lacrimal; esto último explicaría en parte las molestias oculares⁽³⁵⁾.

En un estudio de cohortes con 10 años de seguimiento, entre 2000 y 2009, incluyendo a 3054 trabajadores de pantalla de datos se confirmó la frecuencia de fatiga visual en este puesto de trabajo. En este estudio la fatiga visual se relacionaba con el tiempo de uso de las pantallas de datos, con el uso de gafas y con el estrés⁽³⁶⁾.

Perspectivas

El teletrabajo es un fenómeno complejo con variadas formas de presentación, siendo la domiciliaria quizás de las más frecuentes. Como ocurre con cualquier otro proceso laboral, el teletrabajo presenta aspectos positivos y negativos en relación con la salud del trabajador.

Desde la prevención se deberían fomentar políticas de protección para la salud del trabajador vinculadas con la organización del teletrabajo. En particular se deberá prestar atención a los tiempos de trabajo y de descanso, asegurando el denominado derecho a la desconexión. Un riesgo a cuidar es evitar las formas precarias de empleo en el teletrabajo. Con relación a las condiciones laborales específicas habrá que promover aquellos factores protectores o saludables que han sido identificados como son la autonomía, la capacidad de iniciativas y de creación, y en el caso del teletrabajo realizado en domicilio la compatibilidad con la actividad doméstica. Por otra parte, se deberá controlar o eliminar factores de riesgo tales como el aislamiento social, los tiempos prolongados de trabajo con pantalla de datos, el sedentarismo, las posturas estáticas y la sobrecarga cognitiva.

Tabla 1. Términos y expresiones empleadas en la búsqueda

Términos en inglés (MeSH y otros)	Términos en español (DeCS y otros)
Teleworking	Teletrabajo
Work from home	Trabajo en domicilio
Risk	Riesgo
Health	Salud

MeSH: Medical Subject Headings

DeCS: Descriptores en Ciencias de la Salud

Tabla 2. Artículos seleccionados según diseño del estudio

Tipo de estudio	Número
Estudio transversal (encuesta, estudio de prevalencia)	10
Revisión sistemática y/o narrativa	10
Estudio de cohortes	1
Ensayos, artículos de opinión y/ o conceptuales, documentos, debates	9
Metanálisis	1
Total	31

Tabla 3. Características y principales resultados en los estudios transversales seleccionados (n=10)

Primer autor, año de publicación, referencia País	Título	Muestra estudiada	Resultado
Galanti et al (2021) ⁽¹⁰⁾ Italia	Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress	209 teletrabajadores domiciliarios	El conflicto entre la familia y el trabajo, y el aislamiento social se relacionaron negativamente, mientras que el autoliderazgo y la autonomía se relacionaron positivamente con la productividad y el compromiso del teletrabajador domiciliario. El conflicto entre la familia y el trabajo y el aislamiento social se vincularon con el estrés en el teletrabajador
Xiao et al (2021) ⁽¹¹⁾ EE.UU.	Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation	988 teletrabajadores domiciliarios	Se observó una disminución del bienestar físico y mental general después de la instrumentación de trabajo domiciliario. Se asoció con el ejercicio físico, la ingesta de alimentos, la comunicación con los compañeros de trabajo, los niños en el hogar, las distracciones durante el trabajo, las horas de trabajo ajustadas, el diseño de la estación de trabajo y la satisfacción con los factores ambientales interiores del espacio de trabajo

Primer autor, año de publicación, referencia País	Título	Muestra estudiada	Resultado
Bertino et al (2021) ⁽¹⁶⁾ Italia	Telework during COVID-19 outbreak: impact on mental health among Italian workers	804 teletrabajadores	El 30% de los encuestados presentaba niveles patológicos de depresión, el 20,8% de ansiedad, el 30,7% de estrés y el 5% padecía de insomnio. Sin embargo, el teletrabajo en sí fue ampliamente apreciado por los teletrabajadores y no pareció estar directamente asociado con un aumento de los síntomas psíquicos. Estos fueron exacerbados por el estrés relacionado con el COVID-19 y por determinantes constitucionales y/o sociales
De Sio et al (2021) ⁽¹⁷⁾ Italia	Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown	821 teletrabajadores pertenecientes a una asociación de profesionales italianos	El distress se asoció con el nivel educativo, con los hábitos y con la percepción de malestar. El malestar se asoció con una mayor demanda de trabajo durante la pandemia, los estilos de vida y hábitos y el estrés
Arce-Espinoza et al (2020) ⁽²⁶⁾ Costa Rica	Actividad física y tiempos de comida en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica	241 teletrabajadores y 223 trabajadores presenciales	Los trabajadores presenciales reportaron más actividad física y mejor cumplimiento de los horarios de las comidas. Los teletrabajadores de esta institución necesitan cambiar las prácticas de actividad y alimentación para reducir el peligro de obesidad y enfermedades cardiovasculares
Moreira et al (2021) ⁽²⁸⁾ Portugal	Occupational Health: Does Compliance with Physical Activity Recommendations Have a Preventive Effect on Musculoskeletal Symptoms in Computer Workers? A Cross-Sectional Study	119 trabajadores informáticos	Los trabajadores informáticos presentaron síntomas musculoesqueléticos en la zona lumbar, cuello y hombros. Los participantes que siguieron las recomendaciones de actividad física informaron menor sintomatología muscular esquelética que los que no lo hicieron. Este hallazgo podría ser importante para orientar programas exitosos que promuevan la actividad física en este grupo de trabajadores.
Yoshimoto et al (2021) ⁽²⁹⁾ Portugal	Pain Status and Its Association with Physical Activity, Psychological Stress, and Telework among Japanese Workers with Pain during the COVID-19 Pandemic	1941 trabajadores entre 20 y 64 años con dolor en las 4 semanas anteriores al estudio	Aproximadamente la mitad de los trabajadores afirmaron haber disminuido la actividad física (47%) y aumentado el estrés psicológico (47%) durante la pandemia. Los análisis de regresión logística multivariable encontraron que el teletrabajo (OR=2,27; IC95% 1,68-3,06), la disminución de la actividad física (OR=3,18; IC95% 2,38-4,27) y el aumento del estrés psicológico (OR=2,16; IC95% 1,64-2,84) se asociaron significativamente con el aumento del dolor.

Primer autor, año de publicación, referencia País	Título	Muestra estudiada	Resultado
Šagát et al (2020) ⁽³⁰⁾ Arabia Saudita	Impact of COVID-19 Quarantine on Low Back Pain Intensity, Prevalence, and Associated Risk Factors among Adult Citizens Residing in Riyadh (Saudi Arabia)	463 adultos (259 hombres y 204 mujeres) entre 18 y 64 años. Incluyó trabajadores, estudiantes y jubilados.	La prevalencia del dolor bajo de espalda (lumbalgia) antes de la cuarentena fue del 38,8% y después de la cuarentena del 43,8%. La intensidad del dolor lumbar aumentó significativamente durante la cuarentena. Además, durante la cuarentena, una intensidad de lumbalgia significativamente mayor fue reportada por aquellos individuos que (a) tenían entre 35 y 49 años de edad, (b) tenían un índice de masa corporal igual o superior a 30, (c) sufrieron niveles más altos de estrés, (d) no cumplieron con las recomendaciones ergonómicas, (e) estuvieron sentados durante largos períodos, (f) no practicaron suficiente actividad física, y g) se sometieron a teletrabajo o enseñanza a distancia. No se encontraron diferencias significativas por sexo.
Larrea-Araujo et al (2021) ⁽³²⁾ Ecuador	Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study	204 teletrabajadores	Los teletrabajadores reorganizaron sus dormitorios para llevar a cabo sus actividades. Los encuestados en cada grupo de edad declararon que no percibían dolencias más significativas que las experimentadas antes de comenzar el teletrabajo. Se encontró relación entre las dolencias del cuello y la edad ($p=0,031$) y entre las dolencias del brazo/ antebrazo y la edad ($p=0,032$).
Ranasinghe et al (2016) ⁽³³⁾ Sri Lanka	Computer vision syndrome among computer office workers in a developing country: an evaluation of prevalence and risk factors	2210 trabajadores informáticos	Los trabajadores tenían una alta prevalencia de Síndrome Visual Informático (SVI). Las mujeres, la mayor antigüedad en la ocupación, la mayor frecuencia de uso diario del ordenador, la enfermedad ocular preexistente, el no uso de un filtro de pantalla, el uso de lentes de contacto y un mayor conocimiento de las prácticas ergonómicas se asociaron significativamente con la presencia de SVI. Los factores asociados con la gravedad del SVI fueron la antigüedad y la presencia de enfermedad ocular preexistente.

Bibliografía

1. Weller J. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS 2020/67). México DF: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); 2020.
2. Valencia AS. El trabajo inmaterial en el ciclo material del capital y la determinación de las clases sociales en el capitalismo contemporáneo. Cuaderno CRH. 2014;27(70):47-59.
3. Vélez-Villegas JD. El teletrabajo una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. Revista CES Derecho. 2013;4(1):29-45.
4. Messenger J, Vargas-Llave O, Gschwind L, Boehmer S, Vermeylen G, Wilkens M. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Luxemburgo: Eurofound; 2019 [citado 1 Nov 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm
5. Araújo A, Cardozo A. Tiempos acelerados y espacios nómades de la hipermodernidad. Psicología, Conocimiento y Sociedad. 2016;6(2):209-22.
6. Betancourt O. Texto para la Enseñanza e Investigación de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Quito: Ed. OPS/OMS-FUNSA; 1999.
7. Sánchez-Toledo AM. Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. 2021;30(2):244-64.
8. Villalonga A. Movilidad y teletrabajo: retos y oportunidades. Revista de Salud Laboral. ISTAS-CCOO; 2021 [citado 1 Nov 2021]. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/movilidad-y-teletrabajo-retos-y-oportunidades>
9. Buomprisco G, Ricci S, Perri R, De Sio S. Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. Eur J Public Health. 2021;5(2):em0073.
10. Galanti T, Guidetti G, Mazzei E, Zappalà S, Toscano F. Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. J Occup Environ Med. 2021;63(7):e426-e432.
11. Well-Being of Office Workstation Users. J Occup Environ Med. 2021;63(3):181-90.
12. Franco S, Wittke T, Migliaro A, Funcasta L. Teletrabajo en tiempo de coronavirus. Montevideo: Facultad de Psicología, Udelar; 2020 [citado 1 Nov 2021]. Disponible en: <https://coronavirus.udelar.edu.uy/facultad-de-psicologia-brinda-recomendaciones-sobre-el-teletrabajo/>
13. Broughton A, Battaglini M. Teleworking during the COVID-19 pandemic Risks and prevention strategies: literature review. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work; 2021. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/843915>
14. Tavares A. Telework and health effects review. Int J Healthcare. 2017;3(2):30-6.

- 15.** Chamoux A. Télétravail contraint en pandémie, nouveau risque psychosocial: réflexions sur les enjeux santé et l'accompagnement nécessaire. *Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine*. 2021;205(8):985-92.
- 16.** Bertino V, Nisticò V, D'Agostino A, Priori A, Gambini O, Demartini B. Telework during COVID-19 outbreak: Impact on mental health among Italian workers. *European Psychiatry*. 2021;64(S1):S678.
- 17.** De Sio S, Cedrone F, Nieto HA, Lapteva E, Perri R, Greco E, et al. Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. *Eur Rev Med Pharmacol Sci*. 2021;25(10):3914-22.
- 18.** Dejours C, Gernet I. El trabajo, entre sufrimiento y placer. Buenos Aires: Psicopatología del trabajo; 2014 [citado 1 Nov 2021]. Disponible en: http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2014/06/Dejours.-Psicopatologia_del_trabajo.pdf
- 19.** Saldaña A. La sociedad enferma de gestión. Ideología gestonaria, poder managerial y hostigamiento social. *Revista de Investigación Educativa*. 2008;7.
- 20.** Benavides, Fernando G, Cornelio C, Vives A, Carmenate L, Barraza D, et al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. *Rev Bras Saúde Ocup*. 2021;46:e31.
- 21.** Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders. Bilbao: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; 2021 [citado 2 Nov 2021]. Disponible en: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Teleworking_psychosocial_risk_factors_MSDs_implications.pdf
- 22.** Berg-Beckhoff G, Nielsen G, Ladekjær-Larsen E. Use of information communication technology and stress, burnout, and mental health in older, middle-aged, and younger workers - results from a systematic review. *Int J Occup Environ Health*. 2017;23(2):160–71.
- 23.** Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*. 2020;20(1):1825.
- 24.** López-Bermúdez M. Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral. *Revista de Salud Laboral*. Madrid: ISTAS-CCOO; 2021 [citado 5 Nov 2021]. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/teletrabajo-con-perspectiva-de-genero-y-salud-laboral>
- 25.** Buck C, Loyen A, Foraita R, Van Cauwenberg J, De Craemer M, Mac Donncha C, et al. Factors influencing sedentary behaviour: A system based analysis using Bayesian networks within DEDIPAC. *PLoS One*. 2019;14(1):e0211546.
- 26.** Wilmot EG, Edwardson CL, Achana FA, Davies MJ, Gorely T, Gray LJ, et al. Sedentary time in adults and the association with diabetes, cardiovascular disease and death: systematic review and meta-analysis. *Diabetologia*. 2012;55(11):2895-905.

- 27.** Arce-Espinoza L, Rojas-Sáurez K. Actividad física y tiempos de comida en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *UNED Research Journal*. 2020;12(2).
- 28.** Moreira S, Ferreira MS, Criado MB, Machado J, Mesquita C, Lopes S, et al. Occupational Health: Does Compliance with Physical Activity Recommendations Have a Preventive Effect on Musculoskeletal Symptoms in Computer Workers? A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:7604.
- 29.** Yoshimoto T, Fujii T, Oka H, Kasahara S, Kawamata K, Matsudaira K. Pain Status and Its Association with Physical Activity, Psychological Stress, and Telework among Japanese Workers with Pain during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18:5595.
- 30.** Šagát P, Bartík P, Prieto-González P, Tohánean DI, Knjaz D. Impact of COVID-19 Quarantine on Low Back Pain Intensity, Prevalence, and Associated Risk Factors among Adult Citizens Residing in Riyadh (Saudi Arabia): A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(19):7302.
- 31.** Venegas-Tresierra CE, Rodríguez-Tarrillo AM. El teletrabajo y las enfermedades profesionales: a propósito de la covid-19. *CES Salud Pública*. 2021;9(2):51–70.
- 32.** Larrea-Araujo C, Ayala-Granja J, Vinueza-Cabezas A, Acosta-Vargas P. Ergonomic Risk Factors of Teleworking in Ecuador during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(10):5063.
- 33.** Ranasinghe P, Wathurapatha WS, Perera YS, Lamabadusuriya DA, Kulatunga S, Jayawardana N, et al. Computer vision syndrome among computer office workers in a developing country: an evaluation of prevalence and risk factors. *BMC Research Notes*. 2016;9:150.
- 34.** Prado-Montes A, Morales-Caballero A, Molle-Cassia JN. Síndrome de Fatiga ocular y su relación con el medio laboral. *Med Segur Trab*. 2017;63(249):345-61.
- 35.** Rappaccioli-Salinas R, Hernández-Flores F, Zamora-Madrigal A. Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Rev Méd Sinerg*. 2021;6(2):e641.
- 36.** Larese-Filon F, Drusian A, Ronchese F, Negro C. Video Display Operator Complaints: A 10-Year Follow-Up of Visual Fatigue and Refractive Disorders. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(14):2501.

La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica

The regulation of structural telework in Iberoamérica

Esther Carrizosa-Prieto¹  [0000-0002-9974-5760](https://orcid.org/0000-0002-9974-5760)

¹Universidad Pablo de Olavide, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Privado, Sevilla, España.

Fechas · Dates

Recibido: 21/01/2022
Aceptado: 25/03/2022
Publicado: 15/04/2022

Correspondencia · Corresponding Author

Esther Carrizosa Prieto
ecarpri@upo.es

Resumen

La pandemia originada por la COVID-19 ha provocado, como necesidad súbita e imprevisible, la implantación del teletrabajo en los sistemas productivos de la generalidad de los países. Muchos Estados han tenido que recurrir a normas antiguas y desfasadas que no asumían las pocas garantías de los instrumentos internacionales y supranacionales existentes. Sin embargo, otros países han aprovechado la situación de emergencia sanitaria para reformar y actualizar sus normas de teletrabajo.

La presente contribución tiene por objeto analizar las nuevas normas surgidas con ocasión de la pandemia y efectuar una valoración general de sus contenidos para comprobar si se adaptan a las exigencias y recomendaciones que, en una sociedad digital, deben caracterizar al teletrabajo. Para ello hacemos un recorrido por el ordenamiento internacional con la finalidad de identificar los instrumentos, reglas y principios que nos puedan ayudar a perfilar las instituciones básicas que deben sostener la regulación del teletrabajo para, seguidamente, hacer una valoración de las legislaciones que en los últimos meses se han implantado en algunos de los países que integran el espacio iberoamericano (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, España, El Salvador, México, Perú, Portugal) para hacer frente a esta realidad.

El análisis efectuado evidencia que, aún con escasos referentes internacionales, los distintos ordenamientos han sabido articular regulaciones garantistas que observan las pocas directrices existentes: voluntariedad, reversibilidad y un conjunto importante de derechos para las personas teletrabajadoras. No obstante, existen cuestiones pendientes que deben ser abordadas con una mayor profundidad: las relacionadas con el derecho a la salud laboral y con los derechos digitales, así como el desarrollo de la institución mediante la negociación colectiva, mecanismo que podría equilibrar los distintos intereses y garantizar una mayor aceptación de estas regulaciones.

Palabras clave: teletrabajo; tecnología digital .

Abstract

The pandemic occasioned by COVID-19 has caused, as a sudden and unpredictable need, the introduction of teleworking in the productive systems of most of the countries. Many States have had to resort to old and outdated norms that did not assume the few guarantees of the existing international and supranational instruments. However, other countries have taken advantage of the health emergency situation to reform and update their telework regulations. The purpose of this contribution is to analyze the new regulations that emerged during the pandemic and to carry out a general assessment of their contents to check if they are adapted to the demands and recommendations that, in a digital society, should characterize teleworking.

The purpose of this contribution is to analyze the new rules that have arisen from the pandemic and to make a general assessment of their contents to check whether they are adapted to the requirements and recommendations that, in a digital society, should characterize teleworking. To do this we make a tour of the international legal system in order to identify the instruments, rules and principles that can help us to outline the basic institutions that should support the regulation of telework to, then, make an assessment of the laws that

in recent months have been implemented in some of the countries that make up the Ibero-American space (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Spain, El Salvador, Mexico, Peru, Portugal) to deal with this reality.

The analysis carried out shows that, even with few international references, the different legal systems have been able to articulate guaranteeing regulations that observe the few existing guidelines: voluntariness, reversibility, and an important set of rights for teleworkers. However, there are pending issues that need to be addressed in greater depth: those related to the right to occupational health and digital rights, as well as the development of the institution through collective bargaining, a mechanism that could balance the different interests and ensure a greater acceptance of these regulations.

Keywords: teleworking; digital technology.

La necesidad de regular el teletrabajo en una sociedad digital: riesgos y posibilidades

El trabajo realizado en lugares distintos a los locales de la empresa ha recibido siempre una especial atención por los ordenamientos ante el desafío que supone aplicar y controlar la aplicación de las normas laborales. Si bien esta forma de realizar la prestación de servicios ha existido en la generalidad de los sistemas productivos, el impacto de la digitalización la ha transformado parcial, significativa y paulatinamente dando lugar a una nueva modalidad, el teletrabajo, que se ha instalado en importantes proporciones en dichos sistemas, especialmente a raíz de la pandemia ocasionada por la COVID-19.

El teletrabajo forma parte, en consecuencia, de una serie de realidades que suelen tener en común su realización en un *lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado*: el trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio⁽¹⁾. Aunque existen pequeñas variaciones entre los distintos países, la generalidad ha optado por configurar el teletrabajo conjugando dos elementos: a) el trabajo realizado plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado (trabajo a distancia); y b) la utilización de dispositivos electrónicos personales (computadora, tableta o teléfono, etc.) como instrumentos fundamentales para desempeñar el trabajo⁽¹⁾.

El teletrabajo se configura así como una modalidad del trabajo a distancia que se caracteriza por el uso intensivo de las tecnologías, generando una serie de retos y oportunidades específicos que le hacen merecedor de una atención diferenciada; sin embargo, su irremediable conexión con aquel y la espuria regulación que suele caracterizarlo, provoca que algunos Estados a la hora de configurar el teletrabajo hayan optado por una normativa conjunta, insertando su regulación dentro de disposiciones más amplias centradas en el trabajo a distancia. La opción no es criticable en cuanto persigue la finalidad de dotar de un estatuto jurídico homogéneo a las distintas modalidades del trabajo a distancia. Pero, además de suponer cierto riesgo de abordar de forma excesivamente genérica el teletrabajo, provoca

serias dificultades para analizar las normas aplicables a esta institución, que es en la que debemos centrarnos.

Por otro lado, en numerosos ordenamientos el teletrabajo no ha recibido atención normativa hasta fechas relativamente recientes. Esta ha sido la razón de que gran parte de los países hayan tenido que hacer frente a su emergencia súbita, con ocasión de la pandemia generada por la COVID-19, de forma un tanto apresurada e insuficiente, prescindiendo en la mayoría de las ocasiones de las pocas directrices que existían en instrumentos y normas internacionales sobre la materia. Y es precisamente el origen de esta proliferación, sus razones (la atención a la salud pública) y las prácticas instauradas las que puede ralentizar la implantación y convertirse en un hándicap para las nuevas o futuras regulaciones del teletrabajo. Y ello porque la regulación del teletrabajo como forma de prestar servicios en una sociedad digital, esto es, la necesidad de regularlo como institución estructural de los ordenamientos laborales, puede verse contaminada por esos rasgos de emergencia que han caracterizado al Derecho COVID-19. Así, aunque algunos países contaban en el momento en que se declaró la pandemia con normativas específicas sobre teletrabajo, estas, debido a diversas circunstancias, no parecen haberse aplicado, o al menos no con la intensidad esperada, para contener la COVID-19. En Colombia, por ejemplo, se autorizó el trabajo en casa como una situación ocasional, temporal y excepcional que, precisamente por ello, podía ser utilizada por los empresarios, junto con otros mecanismos como el teletrabajo, la reducción de jornada o la anticipación de las vacaciones⁽²⁾. En Perú se articuló el trabajo remoto como una modalidad específica que ha permitido a empleadores del sector público y privado ordenar la realización del trabajo en régimen de subordinación en los domicilios o lugares de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilitara realizar las labores fuera del centro de trabajo⁽³⁾.

Efectivamente, los sistemas de teletrabajo articulados para hacer frente a la COVID-19 han sido impuestos como medidas obligatorias o cuasi obligatorias para proteger la salud de las personas trabajadoras y continuar con la actividad productiva cuando resultase posible. Es por ello común que en las nuevas regulaciones perduren algunos de los rasgos de este derecho de la emergencia, por ejemplo la regulación de supuestos en los que se podrá exceptuar la voluntariedad que debe regir el teletrabajo por causas justificadas e imprevisibles; pero también explica que algunas regulaciones, aunque novedosas y recientes, tengan en la actualidad y en el corto plazo un ámbito de aplicación muy limitado al respetar, como situaciones transitorias, las prácticas instauradas para hacer frente a la pandemia. Así, en algunos casos esta transición tiene un periodo indefinido como en España, pero en otros los periodos son de apenas meses, como los tres meses que fija la legislación chilena o el plazo de 90 días a partir de que se determine la finalización del periodo de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio de la legislación argentina (ver toda la relación de normativa en Tabla 1).

Tabla 1. Normativa sobre teletrabajo en diferentes países de Iberoamérica (actualizado en noviembre de 2021)

Estado	Normativa	Observaciones
Argentina	Ley 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo (Título III). Disponible en:	Actualizaciones: Ley 27555, de 14 de agosto de 2020, sobre Teletrabajo (disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm) Decreto 27/2021, de 19 de enero de 2021, por el que se desarrolla su articulado (disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346325/norma.htm)
Bolivia	Decreto Supremo núm. 4218, de 14 de abril de 2020	Publicada en abril de 2020 (disponible en: https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N4218.xhtml)
Chile	Decreto núm. 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código de Trabajo. Capítulo IX	Actualizaciones: Ley 21220, de 24 de marzo de 2020, por el que se regula el trabajo a distancia de forma conjunta con el teletrabajo (disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741)
Colombia	Ley núm. 1221, de 16 de julio de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones (disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html) Decreto 884/2012, de 20 de abril, por el que se desarrolla la ley	Normativa anterior a la pandemia por COVID-19
Costa Rica	Ley núm. 9738, de 18 de septiembre de 2019, para Regular el Teletrabajo (disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753)	Normativa anterior a la pandemia por COVID-19
España	Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472)	Publicada en julio de 2021 Sin carácter normativo, ver también: NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación; NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la SST (disponible en: https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/teletrabajo-criterios-para-su-integracion-la-gestion-de-la-sst?wkrh__tabs1=properties)
El Salvador	Decreto núm. 600, de 20 de marzo de 2020, Ley de Regulación del Teletrabajo (disponible en: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/384052FA-7820-4835-A5F9-AF8150684D71.pdf)	Publicada en marzo 2020
México	Ley Federal de Trabajo, Capítulo XII bis	Modificada en enero de 2021: Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo (disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021)
Perú	Ley núm. 30036, de 15 de mayo de 2013, de Teletrabajo (disponible en: https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/292283-30036)	Normativa anterior a la pandemia por COVID-19
Portugal	Ley 7/2009 Código do Trabalho (arts. 165-171)	Modificada en diciembre de 2021: Lei núm. 83/2021 por la que se modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais

Una vez superada la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, el teletrabajo, de acuerdo con diferentes pronósticos, habrá llegado para quedarse dadas las múltiples ventajas que tiene para las personas trabajadoras, a efectos de conciliación laboral y familiar, para las organizaciones productivas, en cuanto supone el aumento de productividad y la disminución de costes empresariales, y para la generalidad de la sociedad como fórmula que puede contribuir a la sostenibilidad de las actividades productivas. Llegado este momento la regulación del teletrabajo deberá responder inexcusablemente a los parámetros del trabajo decente que maneja la OIT (o trabajo digno, que es la noción que parece imponerse en el Derecho Comunitario), estableciéndose así una clara relación entre la decencia o dignidad del trabajo y las condiciones en que este se desarrolla.

En consecuencia, la principal preocupación a la hora de articular estas nuevas regulaciones debe radicar en el impacto que tienen los distintos factores que están transformando el trabajo, muy especialmente la digitalización y la sostenibilidad. Así lo ha expresado la OIT en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), en la que, tras constatar como factores transformadores las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, incide en la necesidad de desarrollar un enfoque del trabajo centrado en las personas⁽⁴⁾. También en el ámbito europeo se ha apostado por conectar la dignidad del trabajo con las grandes transformaciones que están afectando y que afectarán en el futuro a nuestros sistemas laborales y sociales a través Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado en marzo de 2021, que establece una previsión de políticas sociales concretas hasta 2024, con objeto de hacer efectivos sus principios fundamentales, y la fijación de objetivos para 2030, con la finalidad de alcanzar determinados porcentajes de empleo, formación de los trabajadores y de reducción de la pobreza⁽⁵⁾. Estos objetivos europeos han sido asumidos por las instituciones y organismos de la Cumbre Social de Oporto a través del Compromiso Social de Oporto⁽⁶⁾ y la Declaración de Oporto⁽⁷⁾.

La férrea vinculación que existe entre la implantación y desarrollo del teletrabajo y la digitalización de los procesos productivos, convierten esta institución en ejemplo paradigmático de cómo los ordenamientos van a afrontar el impacto de la digitalización sobre las personas trabajadoras, sus derechos y las condiciones en que deben realizar la prestación de servicios. Y, aunque la evolución y consagración de esta forma de realizar la prestación de servicios depende e irá en consonancia con el grado de digitalización que alcance cada uno de los países, no se puede renunciar ni aplazar una regulación sólida, garantista y lo suficientemente flexible para afrontar los cambios en que estamos inmersos.

El presente trabajo tiene por objeto determinar y esclarecer las directrices que deben observar la regulación del teletrabajo estructural en el contexto de la revolución digital que afecta a la generalidad de los países. Para ello haremos un recorrido por el ordenamiento internacional con la finalidad de identificar los instrumentos, reglas y principios que nos puedan ayudar a perfilar las instituciones básicas que deben sostener la regulación del teletrabajo para, seguidamente, hacer una valoración de las legislaciones que en los últimos meses se han implantado en

algunos de los países que integran el espacio iberoamericano para hacer frente a esta realidad, incluyendo Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, España, El Salvador, México, Perú y Portugal. La relación de las normas analizadas, así como las fechas en que han sido aprobadas o actualizadas, se presenta en la Tabla 1.

La necesidad de encontrar un marco homogéneo en el derecho internacional: ¿qué referentes y qué directrices?

Por las razones destacadas es urgente abordar la regulación del teletrabajo como un fenómeno estructural. El principal problema, a estos efectos, es la escasez, o más correctamente la insuficiencia de normas internacionales aplicables. En la actualidad, las instituciones de referencia son la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE).

Ciertamente, la preocupación por el trabajo realizado fuera de los locales de la empresa ha sido una constante en la acción normativa de la OIT, que desde 1996 cuenta con normas que pretenden atender los aspectos más problemáticos de esta forma de realizar la prestación de servicios. En particular, el Convenio 177, sobre el trabajo a domicilio, y la Recomendación 184, sobre la misma temática. Esta normativa define el trabajo a domicilio como aquella modalidad que se produce cuando “se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma” (art. 1 del Convenio de la OIT núm. 177). Aunque la denominación asumida por la OIT, trabajo a domicilio, podría considerarse obsoleta, la definición aportada, así como la propia regulación que efectúa, van más allá de esa noción al poner el acento en que se trate de una prestación de servicios efectuada en un lugar “distinto de los locales de trabajo de la empresa”, bien sea este el domicilio de la persona trabajadora u otro local que esta escoja. A pesar de que la regulación “posee un contenido bastante más amplio [...], al incluir “elementos inmutables y elementos que permiten una interpretación dinámica”, resulta aplicable a la realidad cambiante del trabajo a distancia, aunque no al teletrabajo⁽⁸⁾.

Por otro lado, en el ámbito comunitario no existe normativa específica sobre esta cuestión, aunque sí diversas directivas que de forma genérica se aplicarían a las condiciones en que se realiza la prestación de servicios, también cuando se realiza bajo la modalidad de teletrabajo: Directiva (UE) 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la ordenación del tiempo de trabajo; Directiva (UE) 89/391/CEE del Consejo, relativa a la seguridad y la salud en el trabajo; Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea; y Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Sin embargo, existen otros instrumentos, acuerdos de los agentes sociales en el ámbito europeo, que han atendido esta realidad.

El primero de ellos es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 (y revisado en 2009), que establece un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores⁽⁹⁾. El Acuerdo define el teletrabajo como “una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos”. Singularmente, el Acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables. Referimos a los comentarios de Rojo Torrecilla sobre estos contenidos⁽¹⁰⁾.

El segundo es el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, suscrito por los interlocutores sociales el 22 de junio de 2020⁽¹¹⁾, que tiene por objeto efectuar un diagnóstico compartido entre las representaciones empresariales y sindicales respecto del impacto de digitalización en el trabajo y, en consonancia con ello, el establecimiento de un conjunto de medidas para adaptar el trabajo a esta nueva realidad⁽¹²⁾. Estas medidas se estructuran en cuatro ámbitos: competencias digitales y empleabilidad; modalidades de conexión y desconexión; inteligencia artificial y garantía del principio de control humano; y respeto a la dignidad humana y sistemas de vigilancia. Es en el marco de las modalidades de conexión y desconexión en la que aparece el teletrabajo, y respecto del que se pone el acento en afrontar los grandes retos que supone: la delimitación del tiempo de trabajo del tiempo personal y en garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a través de la prevención en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incidiendo muy especialmente en fórmulas que garanticen el derecho a la desconexión.

Ambos instrumentos constituyen acuerdos autónomos de los agentes sociales, que no han sido incorporados al Derecho Comunitario a través de Directivas. Su importancia radica en que, como han advertido algunas instituciones de la UE, contienen los principios clave para potenciar los efectos positivos del teletrabajo y afrontar los principales retos, constituyendo el marco de referencia para la regulación por parte de los distintos Estados y para cualquier iniciativa normativa que se pudiera adoptar en el ámbito supranacional: garantizar que el teletrabajo sea voluntario y reversible y que los teletrabajadores tengan los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores similares de la empresa en la que desempeñan su actividad, incluidas las condiciones de salud y seguridad en el trabajo⁽¹³⁾.

De hecho, ambos instrumentos parecen inspirar las nuevas legislaciones sobre teletrabajo que se están adoptando en distintos países: el primero por lo que con-

cierte a las condiciones en que se ha de desarrollar el teletrabajo, y el segundo en lo que respecta a los derechos digitales de las personas trabajadoras, en especial, el derecho a la desconexión digital. Es significativo también que el Parlamento Europeo los haya acogido como modelos a seguir para incidir en las posibles actuaciones en esta materia, entre las más destacadas, la conveniencia de que la OIT adopte un Convenio sobre la cuestión y la propuesta de directiva comunitaria para regular el derecho a la desconexión digital en los países de la UE⁽¹⁴⁾.

Los parámetros para una regulación efectiva del teletrabajo y la realidad de los distintos países

La regularidad

En relación a los aspectos generales de las regulaciones más actuales sobre teletrabajo, una vez asumida casi con carácter universal su definición a grandes rasgos, la cuestión que más incertidumbre ocasiona radica en la medición de la regularidad necesaria para que el trabajo realizado pueda acogerse a las distintas regulaciones normativas existentes. Gran parte de las normas sobre teletrabajo excluyen de su ámbito de aplicación el trabajo que, aun realizado en las condiciones exigidas (trabajo a distancia con uso intensivo de las TIC), se realiza de forma ocasional o esporádica. Los problemas aplicativos pueden surgir cuando la regularidad requerida para aplicar la normativa se define acudiendo a conceptos jurídicos indeterminados (preponderantemente, habitualmente, etc.). Con la pretensión de evitar estos conceptos, numerosas normas han optado por establecer un porcentaje objetivo que determina la aplicación o exclusión del conjunto de garantías que contiene la regulación normativa.

Así ocurre con la regulación mexicana, que de forma muy significativa exige para aplicar la normativa que el 40% del tiempo de trabajo se realice en el domicilio de la persona teletrabajadora (art. 330-A, Ley Federal de Trabajo, ver Tabla 1), o con la legislación española, que designa como trabajo a distancia únicamente al que se realiza con carácter regular, siendo este "aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% por ciento de la jornada (o porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo) (art. 1, Ley de Trabajo a Distancia, ver Tabla 1). Existen otras legislaciones que a pesar de mencionar la regularidad no establecen porcentajes expresos ni en la regulación legal ni en la reglamentaria, por lo que es de prever que su fijación quede encomendada a otras fuentes normativas, significativamente a la negociación colectiva, como ocurre con la legislación argentina (art. 102. Bis, Ley de Régimen de Contrato de Trabajo, ver Tabla 1). También, la legislación española permite que la negociación colectiva establezca niveles inferiores tanto del porcentaje, el 30%, como del periodo de referencia, 3 meses (Disposición Adicional Primera, Ley de Trabajo a Distancia, ver Tabla 1).

La determinación de la regularidad constituye una de las cuestiones más trascendentes del teletrabajo en cuanto su fijación puede excluir a un número importante

de personas teletrabajadoras de las garantías más esenciales; bastaría con estipular porcentajes inferiores a los establecidos por la regulación legal para dar al traste con todas ellas. No podemos dejar de destacar que la mayoría de las garantías reconocidas (la voluntariedad y gran parte de los derechos plasmados en las distintas normas) debieran ser plenamente aplicables con independencia del porcentaje del tiempo que se realiza teletrabajo; piénsese, por ejemplo, en el derecho a la prevención de riesgos laborales, en el derecho a la intimidad y a la seguridad, en el derecho a la protección de datos e incluso en la dotación, mantenimiento y compensación de gastos. Se debe valorar, así mismo, que la no superación de los porcentajes establecidos, reactivaría de inmediato la generalidad de las potestades empresariales, incluyendo la posibilidad de imponer el teletrabajo con carácter obligatorio por decisión unilateral del empresario en aquellos ordenamientos en los que resulte posible. Es necesario, en consecuencia, plantearse soluciones legales o convencionales para proteger a las personas trabajadoras que realicen el teletrabajo de forma parcial, especialmente en aquellos ordenamientos en que la regularidad los excluye del ámbito de aplicación de la norma.

La voluntariedad

De los parámetros vigentes en el derecho internacional se deduce claramente que uno de los principios fundamentales de la regulación debe ser la voluntariedad en la adopción del teletrabajo, así como en la reversibilidad para volver al trabajo presencial. Aunque estrictamente en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) la reversibilidad se rige por lo establecido en el convenio colectivo aplicable, la mayoría de las regulaciones establecen la necesidad de acuerdo en ambos casos, aunque no faltan supuestos en los que se plasma expresamente la solución del AMET cuando se trata de revocar la decisión de teletrabajo pactada inicialmente en el contrato (por ejemplo en Argentina: art. 8 de la Ley sobre Teletrabajo, ver Tabla 1).

Existen regulaciones que establecen procedimientos distintos en función de si el teletrabajo se ha pactado desde el inicio (siendo, en consecuencia, constitutivo de la relación laboral) o en un momento posterior a la celebración del contrato, supuesto en que se prevé la reversibilidad por decisión unilateral de cualquiera de las partes previo aviso de 30 días en el caso de Chile (art. 152 quater I, Código de Trabajo, ver Tabla 1), o de 10 días naturales en el caso de la legislación de Costa Rica (arts. 1 y 6 apartado e, Ley para Regular el Teletrabajo, ver Tabla 1), facultad de reversión que solo parece reconocerse a la persona trabajadora en el caso de la legislación de Argentina, imponiendo al empresario la obligación de asignar a las personas trabajadoras tareas presenciales en el mismo centro o en el centro más cercano a su domicilio (art. 8, Ley sobre Teletrabajo, ver Tabla 1). Otras legislaciones prevén un plazo de 30 días para ejercitar la reversión por parte de los trabajadores, debiendo ser aceptada por el empresario, como es el caso de El Salvador (art. 10, Ley de Regulación del Teletrabajo, ver Tabla 1).

En consecuencia, la opción por realizar la prestación de servicios a través del teletrabajo, que, en principio, puede aplicarse a cualquier contrato, aunque estable-

ciendo reglas especiales en relación con determinadas modalidades (los contratos formativos en el caso de España), deberá hacerse mediante acuerdo entre empresario y trabajador que, en todos los supuestos, habrá de constar por escrito. La voluntariedad en el teletrabajo y en la posibilidad de revertirlo, se traduce en algunos ordenamientos en la imposibilidad de imponerlo por decisión unilateral del empresario, no siendo posible usar el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, circunstancia que resulta prohibida por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Existen, no obstante, regulaciones que van más allá de esta posibilidad al prever que la negativa de la persona a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral. En algunos casos, la prohibición de acudir al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo se extiende incluso a las condiciones de trabajo que se hayan incluido en el pacto de trabajo a distancia, limitando de forma considerable el poder de dirección empresarial, posibilidad que se debe valorar de forma muy detenida en aquellos ordenamientos en los que se establecen amplios contenidos para el pacto de trabajo a distancia, como en el caso español (arts. 5 y 8, Ley de Trabajo a Distancia, ver Tabla 1).

No obstante, además de la voluntariedad, es importante analizar el espacio que la regulación normativa deja al acuerdo entre las partes. En este sentido, las posturas con más garantías son aquellas que reconocen la voluntariedad en relación al acto constitutivo, vedando su procedencia en la aplicación o determinación del régimen jurídico aplicable que debe venir establecido por el marco legal y convencional. Así se deriva de la legislación española, a pesar de la sobredimensión que se da al acuerdo de trabajo a distancia en relación a los contenidos, y en la legislación Argentina⁽¹⁵⁾. Ambas normas efectúan continuos y amplios llamamientos a la negociación colectiva, sin entrar a determinar su ámbito sectorial o empresarial, para complementar la regulación legal. En el resto de normas analizadas, exceptuando el caso de México en que se hace una mención genérica a la negociación colectiva, apenas existen referencias a este poder regulador, por lo que se debe entender que el régimen aplicable al teletrabajo pivota entre norma legal y autonomía de la voluntad (acuerdo entre las partes).

Por último, se debe tener en cuenta que caben excepciones a dicha voluntariedad y que dichas excepciones reciben buena acogida en las directrices internacionales. La mayoría de ellas se relacionan con las experiencias generadas como consecuencia de la COVID-19, y en cuanto tales se relacionan con sistemas de teletrabajo impuestos en virtud de disposición legal, siendo los ejemplos paradigmáticos los sistemas de teletrabajo arbitrados de urgencia para hacer frente a la COVID-19. No obstante, también es usual que se habilite a la negociación colectiva para arbitrar sistemas distintos que podrían matizar considerablemente dicha voluntariedad; así, por ejemplo, en aquellos casos en que el recurso al teletrabajo se proponga en un contexto de crisis y como alternativa a medidas más drásticas como despidos objetivos o colectivos por causas económicas, técnicas, organiza-

tivas o de producción, suspensiones de las relaciones laborales por las mismas causas, etc.^(16, 17).

Por supuesto, también cabe la posibilidad de que sea la propia regulación legal o convencional la que, atendiendo a finalidades protegibles, determine la procedencia del teletrabajo en determinados supuestos o para determinados colectivos. Así sucede, por ejemplo, en la normativa portuguesa, que se inclina por aplicar esta modalidad de prestación de servicios para aquellos trabajadores que tengan menores a su cargo (art. 166.A, Código do Trabalho, ver Tabla 1), o en la normativa española, que permite establecer, mediante negociación colectiva, preferencias para acceder al teletrabajo e incluso fijar un elenco de puestos de trabajo susceptibles de ser desarrollados mediante esta modalidad (art. 5.1 y 8.3, Ley de Trabajo a Distancia, ver Tabla 1). También se dan supuestos en que se contienen cláusulas genéricas que aluden, por ejemplo, a casos de fuerza mayor debidamente acreditada, como es el caso de Argentina (art. 7, Ley sobre Teletrabajo, ver Tabla 1) o México (art 330-G, Ley Federal de Trabajo, ver Tabla 1), sin especificar si dicha posibilidad debe emanar del poder público o pudiera ser activada en virtud de decisión empresarial, aunque existen excepciones que señalan directamente a la autoridad laboral como en Bolivia (art. 4, Decreto Supremo núm. 4218, ver Tabla 1).

Los derechos básicos

Una de las mayores reticencias o precauciones frente al teletrabajo es que las personas trabajadoras que opten por esta forma de realizar la prestación de servicios no puedan beneficiarse adecuadamente de sus derechos laborales más básicos. Con objeto de evitarlo, las distintas regulaciones sobre teletrabajo o trabajo a distancia suelen contener, en la mayoría de los supuestos, una cláusula antidiscriminatoria expresa que prohíbe la discriminación de estos trabajadores y las diferencias de trato con la finalidad de garantizar que disfruten de los mismos derechos que ostentan las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial (por ejemplo: art. 3, Ley sobre Teletrabajo, Argentina; art. 11, Decreto de Regulación del Teletrabajo, El Salvador; art. 330-H, Ley Federal de Trabajo, México; art. 4, Ley de Trabajo a Distancia, España; ver Tabla 1).

No conforme con la suficiencia de esta medida, gran parte de las regulaciones actuales destinan su articulado a reconocer expresamente un importante conjunto de derechos. Con carácter general, suelen ser los mismos que menciona de forma genérica el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: los derechos a la formación y a la promoción profesional; los derechos a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos; el derecho al horario flexible y al registro horario adecuado; el derecho a la prevención de riesgos laborales; los derechos colectivos de trabajo; añadiendo las regulaciones más recientes, los denominados derechos digitales: los derechos a la intimidad y a la protección de datos y el derecho a desconexión digital. Resaltaremos, a continuación, algunos de ellos.

Los derechos a la dotación y a la compensación de gastos

Algo controvertidos son los derechos a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos que conlleva el teletrabajo. Las regulaciones más exhaustivas, como la argentina, la chilena, la mexicana o la española, permiten diferenciar dos derechos distintos: el derecho a dotar y mantener los medios y equipos necesarios para desarrollar el teletrabajo y el derecho a recibir el abono de dichos gastos o una compensación por su realización en aquellos casos en que la persona trabajadora asuma alguno de los costes de esta dotación o mantenimiento. Algunas de ellas los reconocen de forma genérica, remitiendo su regulación al propio pacto de trabajo a distancia (art. 152 quater L del Código de Trabajo, Chile, ver Tabla 1); otras, a las regulaciones convencionales aplicables (arts. 9 y 10, Ley sobre Teletrabajo, Argentina; arts. 11 y 12, de Ley de Trabajo a Distancia, España; ver Tabla 1); y, por último, algunas que mencionan expresamente los propios conceptos, incluyendo el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad (art. 330.E, Ley Federal de Trabajo, México, ver Tabla 1). En todo caso, es importante destacar que ambos derechos se configuran como complementarios dada la complejidad que puede presentar la realización del teletrabajo.

Cuestión de interés es si las personas trabajadoras pueden usar sus propios equipos para realizar la prestación de servicios. La mayoría de las regulaciones no entran a regular este aspecto, aunque la propia previsión que imputa estos costes al empresario debería excluir implícitamente dicha posibilidad. Existen, no obstante, regulaciones que claramente prohíben que se imponga al trabajador dicha obligación, es el caso de la legislación chilena (art. 152 quater L, Código de Trabajo, ver Tabla 1), y otras que parecen descartar esta posibilidad, aunque los términos no sean todo lo claros que debieran. Así ocurre con la legislación española al establecer, en relación al derecho a la intimidad, que *“la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia”*. El vacío normativo en esta cuestión determina que la doctrina se incline por la posibilidad de pactar su uso en el acuerdo específico de teletrabajo, posibilidad que se reconoce expresamente en las regulaciones de Costa Rica (art. 8. ap. A, Ley para Regular el Teletrabajo, ver Tabla 1) y de El Salvador (art. 8. ap. B, Ley de Regulación del Teletrabajo, ver Tabla 1).

La plasmación expresa de los derechos de mantenimiento de los equipos y herramientas ha llevado a precisar, en las regulaciones más exhaustivas, la necesidad de garantizar la atención precisa en el caso de dificultades técnicas en el desarrollo del teletrabajo, de forma que las personas que realicen la prestación de servicios en esta modalidad no podrán sufrir perjuicios económicos por estos desajustes. Con carácter general, las normas prevén la posibilidad de suspender la relación laboral o de retornar a la presencialidad, garantizando en todo caso la integridad salarial en caso de que existan problemas de esta naturaleza (Coste Rica: art. 8. ap.e, Ley para Regular el Teletrabajo; El Salvador: art. 8. ap.a, Ley de Regulación del Teletrabajo; ver Tabla 1). Existen incluso regulaciones más atrevidas que señalan

que las dificultades para realizar de forma adecuada el teletrabajo que derive de la transformación del trabajo presencial no podrán justificar la extinción de la relación laboral (España: art. 5.2, Ley de Trabajo a Distancia, ver Tabla 1).

El derecho a la prevención de riesgos laborales: especial consideración del derecho a la desconexión digital

Destacábamos anteriormente que como resultado inmediato de la digitalización se generan importantes incertidumbres en relación con la salud laboral. El último instrumento adoptado en el ámbito de la Unión Europea, el Acuerdo Europeo de Digitalización, concluye que los grandes retos del teletrabajo radican en la delimitación del tiempo de trabajo del tiempo personal y en garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a través de la prevención en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incidiendo muy especialmente en fórmulas que garanticen el derecho a la desconexión.

Teniendo en cuenta que las contribuciones que se presentan en esta publicación están centradas en los datos y evidencias del teletrabajo, antes y después de la pandemia, y en el impacto que tiene el teletrabajo en la salud física y mental en las personas, no podemos cerrar esta contribución sin hacer una reflexión, aunque sea somera, sobre el tratamiento normativo que las nuevas regulaciones están otorgando a la salud laboral y a la prevención de riesgos laborales. La especificidad de esta materia provoca que las regulaciones normativas, incluso las más avanzadas, se limiten a plasmar su reconocimiento genérico, efectuando remisiones a normas de desarrollo que aún no han cristalizado. En el ordenamiento jurídico español, en el que la regulación del teletrabajo se encuentra vigente desde el año 2020, se publicó recientemente (noviembre 2021) la norma técnica que debe hacer efectiva la salud laboral en este ámbito⁽¹⁸⁾. Es, en consecuencia, un derecho en plena conformación o pendiente de conformar. Por ello, las observaciones que efectuamos aquí han de referirse más que a normas jurídicas ciertas, a tentativas de regulación.

Efectivamente, el conjunto de normas examinadas reconoce como uno de los derechos básicos el derecho a la prevención de riesgos laborales, encomendando su regulación a la legislación específica (por ejemplo en Argentina: art. 14, Ley sobre Teletrabajo, ver Tabla 1). Las hay también que se atreven a concretar más, refiriéndose a la necesidad de que las normativas específicas sobre prevención contemplen factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas teletrabajadoras (México: art. 330-J, Ley Federal de Trabajo, ver Tabla 1). La ley española resulta más concisa: se limita a reflejar una serie de mandatos genéricos que tiene por objeto encauzar la actividad preventiva en la empresa, allanando los obstáculos más importantes que presenta el teletrabajo⁽¹⁹⁾. En primer lugar, dictamina que la evaluación de los riesgos y la actividad preventiva debe tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, debiendo atender necesariamente los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. Significativa es la atención a la regulación al tiempo

de trabajo y al derecho a la intimidad de la persona trabajadora, destacando que la planificación de la actividad preventiva debe tener en cuenta la jornada, los tiempos de disponibilidad y garantizar los descansos y periodos de desconexión, y que la evaluación de los riesgos se debe limitar a la zona prevista para el trabajo, sin invadir otros espacios de la vivienda o lugar en que se realice la prestación. En segundo lugar, estipula que la información sobre los riesgos profesionales podrá obtenerse mediante la visita de persona habilitada y debidamente autorizada al lugar del trabajo o, cuando no se obtenga dicha autorización, a través de la información solicitada a la persona trabajadora. Se trata con ello de solventar, a través de la necesaria autorización, el obstáculo que conlleva la realización del trabajo en el propio domicilio o en el de una tercera persona.

Lo más destacable de la regulación española es que, siguiendo las directrices comunitarias, establece una importante conexión entre salud laboral, tiempo de trabajo y desconexión digital, siendo esta una de las cuestiones principales que han de abordar los servicios de prevención en el teletrabajo. Sorpresivamente, dicha conexión no se traduce en un reconocimiento claro y rotundo del derecho a la desconexión digital, ya que el art. 18 de la Ley de Trabajo a Distancia en España (ver Tabla 1) se remite a la genérica regulación del art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de garantía de los Derechos Digitales. Así, la norma deja en manos de los convenios colectivos, acuerdos de empresa e incluso de la decisión empresarial, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la definición de las modalidades de ejercicio de este derecho, también en los supuestos de trabajo a distancia o teletrabajo⁽²⁰⁾.

Como contraste, en otros ordenamientos, especialmente aquellos que han aprobado o modificado sus legislaciones en los últimos meses, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital es mucho más firme. Salvando las declaraciones genéricas, que también existen, entran a regular el contenido del derecho la regulación chilena y la argentina. La legislación chilena considera que este derecho garantiza un tiempo en que las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder sus comunicaciones o atender ordenes u otros requerimientos empresariales, fijándolo en doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas y garantizándolo los días de descanso, permisos o festivos anuales (art. 152 quater J, Código de Trabajo, ver Tabla 1). También la legislación argentina coincide en esta orientación al especificar que el derecho a la desconexión consiste “en no conectarse a los dispositivos digitales y en no ser contactada fuera de la jornada laboral”, prohibiendo al empresario exigir durante ese tiempo la realización de tareas o remitir comunicaciones por ningún medio y previendo expresamente que las personas trabajadoras no podrán ser sancionadas por no atender estos requerimientos en caso de producirse (art. 5, Ley sobre Teletrabajo, ver Tabla 1). Como excepción, especifica la regulación reglamentaria, podrán realizarse comunicaciones fuera de la jornada laboral en dos supuestos distintos: a) *cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios*; b) *en aquellos casos en que resulte indispensable por razones objetivas. En ambos casos la persona trabajadora no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada. Destacable también es*

la prohibición adicional de establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión.

Ambas fórmulas, con más acierto la normativa argentina, muestran sintonía con la regulación contenida en el proyecto de Directiva Europea⁽¹⁴⁾, en el que, además de definir el derecho a la desconexión como “el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo” (art. 2), conmina a los Estados a regular las siguientes condiciones de trabajo: a) las modalidades prácticas para apagar las herramientas digitales con fines laborales, incluido cualquier instrumento de vigilancia relacionado con el trabajo; b) el sistema para computar el tiempo de trabajo; c) las evaluaciones de la salud y la seguridad, incluidas las evaluaciones de los riesgos psicosociales, en relación con el derecho a la desconexión; d) los criterios para establecer excepciones a la obligación de los empleadores de aplicar el derecho a la desconexión de los trabajadores; e) en el caso de establecer dichas excepciones, los criterios para determinar cómo debe calcularse la compensación por el trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo de conformidad con las Directivas 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158, y con el Derecho y las prácticas nacionales; f) las medidas de concienciación, incluida la formación en el puesto de trabajo, que deben adoptar los empleadores con respecto a las condiciones en que debe ejercitarse el derecho a la desconexión (art. 4).

Añade la propuesta de regulación que solo se podrán establecer excepciones al derecho en circunstancias excepcionales (casos de fuerza mayor u otras emergencias), y a condición de que el empleador informe por escrito a cada trabajador afectado de los motivos, justificando la necesidad de la excepción cada vez que se recurra a ella⁽¹⁴⁾.

Agradecimientos

La presente contribución se ha gestado en el I Encuentro Iberoamericano “Teletrabajo. Su realidad y regulación. La Protección de la salud de las personas trabajadoras”, organizado por el FORO UNIA en Seguridad y Salud en el Trabajo, y celebrado en la Sede La Rábida, el 24, 25 y 26 de noviembre de 2021. Mi agradecimiento al Comité Organizador y a las personas participantes en dicho Foro por sus valiosas aportaciones a este trabajo.

Bibliografía

1. OIT. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. Ginebra; 2020 [citado 21 Ene 2022]. Disponible en https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang-es/index.htm
2. Ministerio de Trabajo. Circular 21, de 17 de marzo de 2020 [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
3. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
4. OIT. Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Ginebra; 2019 [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-es/index.htm>
5. Unión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales [COM (2021) 102 final]. Bruselas; 2021 [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>
6. Porto Social Commitment. Mayo 2021 [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>
7. Declaración de Oporto. Mayo 2021 [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
8. Ushakova T. Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a domicilio. En VV.AA: El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019); 2017.
9. Acuerdo suscrito por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
10. Rojo Torrecilla E. El trabajo a domicilio (en versión clásica y moderna). La aplicación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT (y referencias a la normativa española y al acuerdo europeo). El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/03/el-trabajo-domicilio-en-version-clasica.html>.

- 11.** CC.OO. Acuerdo marco europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización. [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/ED.AcuerdoMarcoEuropeo2021.pdf>
- 12.** Sepúlveda Gómez M. El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. 2021;(158):213-44.
- 13.** Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa) [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2021.220.01.0001.01.SPA
- 14.** Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)) [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html#def_1_12
- 15.** Goerlich Peset JM. La regulación del trabajo a distancia. Una visión general. En: Rodríguez-Piñero Royo M, Todolí Signes A (directores). *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis del marco normativo vigente*. Pamplona: Aranzadi; 2021.
- 16.** Álvarez Cuesta H. Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. 2020;(43):175-201.
- 17.** Cruz Villalón J. Del coronavirus al contagio del teletrabajo [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2020/03/del-coronavirus-al-contagio-del.html>
- 18.** Orofino Vega P, Notario González I. NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid; 2021 [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/teletrabajo-criterios-para-su-integracion-la-gestion-de-la-sst#S2>
- 19.** Mella Méndez L. Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia. En: Rodríguez-Piñero Royo M, Todolí Signes A (directores). *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis del marco normativo vigente*. Pamplona: Aranzadi; 2021.
- 20.** Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Garantía de los Derechos Digitales [citado 21 Ene 2022]. Disponible en: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Participantes en el I Foro UNIA de Seguridad y Salud en el Trabajo

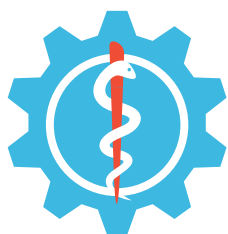
I Encuentro Iberoamericano

Teletrabajo, realidad y regulación: de la protección a la salud de las personas trabajadoras

La Rábida, Huelva (España), 24-26 de noviembre de 2021

APellidos, Nombre	EMPRESA / INSTITUCIÓN
Alonso Fariñas, Bernabé	Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Sevilla, España
Amable, Marcelo	Universidad Nacional de Avellaneda, Argentina
Andino Morillo, Verónica	Universidad Internacional SEK, Ecuador
Astete, Jonh	Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud. Instituto Nacional de Salud, Perú
Benavides, Fernando G.	Centro de Investigación en Salud Laboral. Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España
Capone, Lilian	Universidad de Buenos Aires, Argentina
Carrizosa Prieto, Esther	Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España
Cobos Sanchiz, David	Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España
Contartese, Daniel Horacio	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
Cornelio, Cecilia	Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Argentina
Delclos, Jordi	Universidad de Texas, Houston, Estados Unidos de América
Dias, Adriano	Universidad Estatal Paulista, Brasil
Dutschke, Georg	Universidade Atlântica, Portugal
Elias Marroquin, Angelita	Observatorio de Políticas Públicas y Salud, El Salvador
Funcasta, Lorena	Universidad de la República, Uruguay
Galán García, Agustín	Universidad Internacional de Andalucía, España
García, Ana M.	Universidad de Valencia, España
García Jara, Marco F.	Universidad Santiago de Chile, Chile
García Pinilla, Javier	Universidad Nacional de Educación a Distancia, España
García Tejada, Cristina	Sector Federal Estatal del Contact Center-Telemarketing. Confederación General de Trabajadores, España
Gómez García, Antonio R.	Universidad Espíritu Santo, Ecuador
Gómez Salgado, Juan	Universidad de Huelva, España
Hidalgo Rubio, Juan Carlos	Unión General de Trabajadores de Andalucía, España
Iñiguez, María José	Gobierno de la Provincia Buenos Aires, Argentina

APELLIDOS, NOMBRE	EMPRESA / INSTITUCIÓN
Jara Díaz, Oswaldo	Universidad Internacional SEK, Ecuador
Kohen, Jorge A.	Universidad Nacional de Rosario, Argentina
Luna García, Jairo Ernesto	Universidad Nacional de Colombia, Colombia
Marín, Claudio	FOETRA, Sindicato de las Telecomunicaciones, Argentina
Marino, Jaime	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
Martín, Mariel Cecilia	Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina
Merino, Pamela	Universidad Internacional SEK, Ecuador
Navarrete, Elena	Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, España
Olivares Ruiz, José M ^a	Servicio de Prevención Ajeno Cualtis, España
Ospina, Estela	Pontificia Universidad Católica, Perú
Palencia, Francisco	Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia
Pérez Mira, Ventura	Universidad Internacional de Andalucía, España
Pisani, Adriana	Universidad de la Republica, Uruguay
Pozo Muñoz, Carmen	Universidad Internacional de Andalucía, España
Riaño, Martha	Universidad Nacional de Colombia, Colombia
Rodríguez-Piñero Royo, Miguel	Universidad de Sevilla, España
Rojas, Marianela	Universidad Nacional de Costa Rica, Costa Rica
Roncal, Alexis	Instituto de Seguridad Social, Perú
Ronda, Elena	Universidad de Alicante, España
Rubio Romero, Juan Carlos	Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Málaga, España
Ruiz Frutos, Carlos	Universidad de Huelva, España
Sabastazigal, Iselle	Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud. Instituto Nacional de Salud, Perú
Sanllorenti, Pedro Mariano	Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina
Schachtel, Lila	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
Scott Avellaneda, Renée	Confederación de Empresarios de Andalucía, España
Serra, Consol	Centro de Investigación en Salud Laboral. Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España
Silva-Peñaherrera, Michael	Centro de Investigación en Salud Laboral. Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España
Somavilla Fernández, Zuriña	Comisiones Obreras de Andalucía, España
Suasnavas Bermúdez, Pablo Roberto	Universidad Internacional SEK, Ecuador
Tomasina, Fernando	Universidad de la Republica, Uruguay
Vidal Barrero, Fernando	Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Sevilla, España
Villalobos, Gloria	Pontificia Universidad Javeriana, Colombia
Vives, Alejandra	Universidad Católica de Chile, Chile



@SCSL

APRL Archivos de Prevención
de riesgos laborales

<http://archivosdeprevencion.eu>

Edita: Associació Catalana de Salut Laboral

Visite la web de la revista si desea enviar un artículo, conocer las políticas editoriales o suscribirse a la edición digital.

Visit our journal's website to submit an article, read our editorial policies or subscribe to the online edition.

