

anuario

internacional 2016

sobre prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo

**Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación
y Riesgos Psicosociales en el trabajo**



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT



Con la Financiación de: DI-0004/2015



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**



**Una mirada a sectores
con prevalencia
en el uso de TIC's**

3





PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Aránzazu de las Heras García

Doctora en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. UDIMA.

Sumario

1. Introducción.

2. Riesgos psicosociales: concepto.

3. Normativa aplicable.

3.1. Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo.

3.2. Estatuto de los trabajadores.

3.3. Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

3.4. Acuerdos marco europeos sobre riesgos psicosociales.

Acuerdo marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo.

Acuerdo marco europeo sobre violencia y acoso.

3.5. Convenios colectivos.

4. Las condiciones materiales de la prestación.

4.4. Lugar de trabajo.

4.5. Herramientas de trabajo.

5. Los posibles riesgos psicosociales en el teletrabajo.

6. Medidas para la prevención de los riesgos psicosociales.

7. Vigilancia de la salud.

8. Conclusiones.

Bibliografía.

1. Introducción

El teletrabajo, como medida de flexibilidad laboral, choca con el modelo tradicional sobre el que se basa el Derecho del Trabajo, requiere de un mayor esfuerzo y dificultad de implantación, y evidencia, además, muchas cuestiones no recogidas en la actual legislación laboral que quedan a la voluntad de las partes o a la negociación colectiva.

La introducción del teletrabajo en la empresa, en cuanto supone un cambio organizativo, hace necesaria la participación de los interlocutores sociales en su implantación, especialmente para que este sistema no sea utilizado por el empresario como un medio para ampliar jornadas, reducir salarios o evadir el cumplimiento de las normas de prevención.

Según el estudio sobre la *Productividad y las nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información* realizado por la Universidad Carlos III en 2006, más del 40% de los trabajadores europeos estaban interesados en el teletrabajo permanente, mostrándose el 52% a favor de trabajar desde su casa al menos un día a la semana.

Por el lado empresarial, también existe un gran interés en cuanto «fórmula» capaz de reducir costes fijos, sin embargo, su puesta en práctica es aún muy limitada. Es necesario para su implantación una cuidada planificación por parte de las empresas, unas condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas de los trabajadores y un marco regulador adecuado, por ahora inexistente pese a la aparición –a través de la ambigua denominación de «trabajo a distancia»– de un embrionario régimen jurídico.

En la actualidad, como indica Rodríguez-Piñero Royo (2006:1), el teletrabajo ya no se plantea como una solución a un problema ambiental o de transporte –que fue como se originó–, sino que se está viendo como un yacimiento de empleo, como una oportunidad de colocación y, en la mayoría de los supuestos, como una medida para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Pero para que esta implantación sea la adecuada, se deberán seguir respetando los derechos de los trabajadores y, en concreto, en lo relativo a este artículo, la protección de la seguridad y salud mediante medidas que eviten o minimicen tanto los riesgos físicos como los psicológicos.

Pero ¿cómo desarrollar organizaciones saludables entendidas como aquellas que desarrollan de forma sistemática prácticas saludables para estructurar y gestionar los procesos de trabajo que, a su vez, influyen en el desarrollo de empleados saludables y, como resultado, organizaciones saludables? (Carrasco González, Corte de la Corte y León Rubio, 2010:10).

Las organizaciones saludables necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos. Es necesario alejarse de la gestión tradicional y desfasada que considera a los empleados como instrumentos para conseguir los fines empresariales, y aproximarse a la concepción de la psicología organizacional positiva, que considera que la salud del trabajador es una meta en sí misma y un objetivo legítimo que debe incluirse en las políticas organizacionales (Salanova y Schaufeli, 2004: 109-138).

A través de este artículo se analizarán los riesgos psicosociales en el teletrabajo, forma de trabajo en la que se presentan mayores dificultades en el control por parte del empresario y que afectan a la salud y al clima laboral, a la productividad y a la calidad final del producto o servicio. Su influencia en el absentismo y la siniestralidad ha comenzado a manifestarse con intensidad, por lo que los riesgos psicosociales están en el punto de mira de los agentes sociales tanto individuales como colectivos.

2. Riesgos psicosociales: concepto

Tradicionalmente los riesgos asociados al trabajo catalogados como riesgos profesionales, eran de tipo corporal y físico, sin embargo, conforme evoluciona la sociedad afloran riesgos y patologías cuyos daños en la salud del trabajador son de tipo psicofísico y se vinculan más que a aspectos materiales del trabajo a aspectos de organización, dirección y gestión de los grupos humanos en las empresas. (Sánchez Trigueros y Conde Colmenero, 2008:277).

Para Molina Navarrete (2011) podrían definirse los riesgos psicosociales como «la relación de probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud física y psíquica derivado de la interacción entre la organización del trabajo –condiciones de trabajo, sistemas productivos y contenido de su tarea–, su ambiente o entorno, interno –relaciones sociales entre el personal de las empresas (dirección, compañeros– y externo –relaciones del personal con terceras personas implicadas en su actividad (clientes, usuarios...)– y sus características personales».

3. Normativa aplicable

El tratamiento de los riesgos psicosociales en el ámbito de la Unión Europea (UE) ha tenido una gran importancia en cuanto a la normalización de dichos riesgos y su integración con carácter ordinario en las políticas preventivas de los Estados miembros a través de la Directiva Comunitaria Marco 89/391/CEE y sus directivas específicas, adoptándose unos requisitos mínimos de protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo comunes a todo el territorio de la UE.

La política comunitaria en materia de salud en el trabajo ya no tiende solo a eliminar o reducir accidentes y enfermedades profesionales, sino que promueve un verdadero «bienestar en el trabajo», psicofísico, moral y social, como recoge la Comisión Europea en el marco estratégico en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014-2020. Esto es, no puede haber política preventiva eficaz si no se incluyen medidas para prevenir los «riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos» (Martínez Barroso, 2004:5).

En la legislación laboral nacional que regula la prevención de riesgos no existen normas concretas sobre factores psicosociales, aunque alguna como la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario [Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 182, de 31 de julio de 2013]] sí establece la obligación empresarial de evaluar todos los factores de riesgo presentes en la organización del trabajo y relacionados con el entorno o ambiente laboral en general, incluyendo expresamente los psicosociales ligados a aquellos. Esta orden, siendo una norma reglamentaria sectorial, puede considerarse como ejemplo de notable impacto en la eliminación de la incertidumbre jurídica hasta ahora existente en torno al sentido y alcance del deber empresarial de evaluar los riesgos psicosociales.

En efecto, como indica el profesor Molina Navarrete (2013:56), esta norma concreta especifica un deber general, por tanto, aplicable por igual a los trabajadores, cualquiera que sea el sector y empresa en que trabajen, porque esos riesgos están presentes, con mayor o menor prevalencia, en todas las organizaciones de trabajo. Igualmente, la evaluación de riesgos de tipo psicosocial ha de incluirse en la evaluación inicial, pues la evaluación ha de ser global e integral, sin perjuicio, claro está, de que la aparición de ciertas circunstancias sobrevenidas –reestructuraciones de plantilla, cambio de dirección, quejas de los trabajadores...– exija una revisión de la inicial.

La razón de ser de esta carencia reguladora parece residir fundamentalmente en la complejidad del concepto, que ha de entroncarse con las condiciones de prestación del servicio, la organización del trabajo, el contenido y realización de las tareas y su interacción con las características individuales, actitudes, necesidades, etc.

La solución propugnada apuesta, en general, por seguir el principio de adaptar el trabajo a la persona, centrándose en sus características físicas y psíquicas. Ha de tenerse en cuenta, como señala la doctrina (Bartolomé Antón, Fernández Ares, Prieto García y Sánchez Sánchez, 2007:355), que a lo largo del articulado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se pone de manifiesto cómo la organización y ordenación del trabajo son potenciales factores de riesgo para la salud de los trabajadores, por lo que resulta necesario tener presentes los riesgos psicosociales con carácter general y, en particular, en el teletrabajo. Parece que es lo que está siendo demandado no solo por la doctrina científica a través de sus aportaciones, sino desde distintas instancias por los Estados en el marco europeo; como prueba de ello, en 2012 se desarrolló una campaña europea de riesgos psicosociales centrada principalmente en la inspección mediante la comprobación de la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa y el análisis de la evaluación de estos y las actuaciones llevadas a cabo tras una denuncia de un trabajador.

Concretada la responsabilidad en el empresario, surge la necesidad de dotarlo de herramientas que contemplen tanto la prestación en el centro de trabajo como en el domicilio o lugar libremente elegido por el trabajador.

3.1. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), delimita las formas de actuación del teletrabajo sirviendo como instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del ámbito laboral. Su fuerza reside en que ha sido producto de la negociación entre sindicatos y empresarios del ámbito europeo y ha sido ratificado por todos los países de la UE actual.

Define el teletrabajo (art. 2) como la «forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se lleva a cabo fuera de estos locales de forma regular».

Este acuerdo, además de la definición y campo de aplicación del teletrabajo, delimita su carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo.

Será en su apartado 8, en el que se establezca la responsabilidad del empresario en la protección de la salud y de la seguridad de los teletrabajadores y su obligación de informar al teletrabajador de la política al respecto, especialmente de las exigencias relativas a las pantallas de datos, por lo que es obligación del teletrabajador la aplicación correcta de estas políticas de seguridad (Martínez López, Ruiz Frutos y García Ordaz, 2008:12).

El empresario (también, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes) podrá verificar la correcta aplicación de las normas accediendo al lugar en el que se realice la prestación, dentro de los límites establecidos por la legislación y los convenios colectivos, siendo necesarios, cuando la prestación se realice en el domicilio, la notificación y consentimiento del trabajador.

El AMET, además, en su apartado 9, propone que se tomen medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

3.2. Estatuto de los Trabajadores

El artículo 13.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) regula la protección de los trabajadores a distancia en materia de prevención de riesgos laborales en los siguientes términos: «Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y su normativa de desarrollo».

El desarrollo del teletrabajo conlleva la existencia de ciertas obligaciones para el empresario, a quien le corresponde la responsabilidad de garantizar las exigencias ergonómicas del lugar de trabajo, la adecuada iluminación y ventilación, y otras medidas de seguridad y prevención de riesgos del teletrabajador.

3.3. Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley 31/1995 responsabiliza al empresario de la prevención de los riesgos tanto en el lugar donde se desarrolle la actividad como en relación con los equipos y herramientas empleados por el trabajador, tanto si estos son aportados por el empresario como si son propiedad del trabajador.

Junto al deber general de seguridad (art. 14 LPRL), la propia norma regula un conjunto de deberes instrumentales orientados a hacer efectiva la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral, deberes que se concretan en: la evaluación de los riesgos laborales, la información de las condiciones de seguridad, la formación de los trabajadores, la vigilancia y control del estado de la salud y la participación de los trabajadores en materia de prevención.

Sobre el empresario pesa, por tanto, la obligación genérica de «garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo», y adoptar para lograr tal fin «cuantas medidas sean necesarias». En este sentido el texto legal no solamente se refiere a aquellas obligaciones específicamente previstas (en los arts. 15 y ss. LPRL), sino también a otras no previstas pero que emanan de manera natural de sus poderes de dirección y organización.

En lo relativo a los riesgos psicosociales, el mayor problema que encuentra el legislador a la hora de regular la normativa preventiva viene dado por la complejidad del concepto, que se va a referir a las condiciones de trabajo, organización del mismo, contenido y realización de las tareas y su interacción con las características individuales, actitudes, necesidades, etc.

Merced a los mentados preceptos, la localización de un riesgo de estrés laboral o la aparición de casos merecedores de tal calificativo en el seno de la organización, una vez incluidas tales actuaciones en el ámbito de aplicación de la LPRL, fuerzan al empresario a acometer medidas que eviten en el futuro la materialización de tal riesgo o, por lo menos, que sean capaces de minorarlo en la medida de lo posible (Martínez Barroso, 2004:9).

3. 4. Acuerdos marco europeos sobre riesgos psicosociales

En el ámbito normativo no existe en la UE una regulación legal ni convencional unitaria sobre los riesgos psicosociales, aunque sí son una preocupación de la misma. Prueba de ello son las múltiples notas técnicas de

prevención (NTP) elaboradas a lo largo de los años dedicadas al estudio de cada riesgo de forma individual, algunas directivas referidas a aspectos particulares como el acoso por móviles discriminatorios (Directivas 2000/43/CE y 2002/73/CE, entre otras) o a otros aspectos colaterales, como el tiempo de trabajo (Directiva 2003/88/CE), y los acuerdos que han ido surgiendo sobre cada uno de los riesgos. Estos documentos recogen fundamentalmente indicaciones para su tratamiento posterior así como, en algún caso, su prevención.

Existen tres acuerdos sociales europeos entre organizaciones empresariales y sindicales que también han contribuido a fijar este ámbito. Se trata del Acuerdo europeo sobre el estrés laboral de 2004, el Acuerdo sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007 y las directrices multisectoriales sobre violencia y acoso de terceros de 2010.

El valor jurídico de estos acuerdos es muy difuso, por cuanto no tienen fuerza vinculante en la legislación comunitaria y de los Estados, ni tampoco la fuerza legal que ostentan algunos convenios colectivos en las legislaciones nacionales. Se trata de meros «acuerdos de caballeros», concebidos con un fin más promocional que regulatorio, ya que además su contenido es ambiguo (Velázquez, 2012: 33).

3.4.1. Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo

La preocupación de la UE en esta materia se traduce en 2004 con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo de 8 de octubre, traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2005). El objetivo del Acuerdo era proporcionar a trabajadores y empresarios un instrumento para identificar y prevenir los problemas causados por el estrés laboral.

Entre las medidas que se proponen se encuentra la formación para comprender sus causas, así como la forma de tratarlo; aumentar la información y las consultas con los trabajadores, para clarificar los objetivos de la empresa, el papel de cada individuo y la organización del trabajo. Medidas estas esenciales para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo, pues el Acuerdo Europeo aunque sostiene que el estrés no es una enfermedad, sí reconoce que una exposición prolongada al mismo puede reducir la eficacia en el trabajo y ser el origen de una patología que implique un deterioro de la salud del trabajador (Romero Ródenas, 2006:4).

3.4.2. Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso

El acoso y la violencia pueden aparecer en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la empresa, el campo de la actividad o el tipo de contrato o de relación de trabajo.

Sin embargo, algunos grupos y sectores pueden tener más riesgo que otros.

En el lugar de trabajo pueden presentarse diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser de carácter físico, psicológico o sexual, constituir incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos, darse entre colegas, entre superiores y subordinados o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc. o ir desde casos poco importantes de falta de respeto hasta actos más graves, como infracciones penales que requieren la intervención de las autoridades públicas.

Para evitar estas situaciones se debería aumentar la sensibilización de todo el personal con una formación apropiada que disminuya la probabilidad de acoso y de violencia en el trabajo así como crear un procedimiento a seguir en caso de incidentes.

En el ordenamiento español, la ausencia de un marco jurídico claro sobre la prevención frente al acoso laboral no ha impedido su tutela, ya sea mediante la protección dispensada en los artículos 14, 15 y 18 de la Constitución Española (CE), bien mediante el artículo 4 del ET, donde se dispone el derecho del trabajador a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, o bien a través de las obligaciones que pueden extraerse en materia preventiva de los artículos 14 y siguientes de la LPRL.

3.5. Convenios colectivos

No son muchos los convenios colectivos que recogen la fórmula del teletrabajo y los que lo hacen, en ocasiones, solo citan la posibilidad de realizar la prestación en el domicilio pero sin profundizar en cómo se realizará esta. Otros, por el contrario, le dedican un apartado y en él, entre otros aspectos, incluyen la protección del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

Del análisis de una amplia muestra de convenios colectivos (entre más, Alcatel-Lucent España, Repsol Butano, Grupo ONO, industria química, perfumería y afines) y de la regulación tanto en las Administraciones públicas (Comunidad Autónoma de Castilla y León, Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears) como en las universidades (Murcia, Zaragoza, Burgos y UNED), se desprende la atención prestada en el teletrabajo a la prevención de riesgos laborales (especialmente a los riesgos derivados del uso de las nuevas tecnologías) y a los daños físicos que pueda ocasionar esta nueva modalidad de trabajo por la composición del puesto. Estos, por el

contrario, dejan de lado otros daños como el estrés o el acoso laboral, centrándose, sin embargo, en la formación del trabajador en la prevención de riesgos para poder autoevaluar su domicilio o bien en facilitarle la opción de recibir una inspección por parte de un técnico laboral de la propia empresa.

Solo en los convenios de perfumería y afines y en el de la Universidad de Murcia hemos encontrado referencias a los riesgos psicosociales, así, el convenio de perfumería y afines establece que el empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa. Y la Universidad de Murcia, en la selección de los candidatos, exige que se sometan a un reconocimiento médico que determinará la compatibilidad de salud actual con el desempeño en el domicilio. Se entiende que en este reconocimiento se valorará fundamentalmente el estado de ánimo del trabajador, que podría influir negativamente en la posible situación de aislamiento provocada por el teletrabajo, y que su análisis previo puede desaconsejar a algún candidato el cambio de modalidad como preventivo de situaciones de estrés o soledad.

4. Las condiciones materiales de la prestación

Cualquier acción que en el ámbito del teletrabajo se lleve a cabo en orden a la prevención de los riesgos laborales tendrá que tener en cuenta, necesariamente, las dos coordenadas definitorias de aquel: el lugar y el particular instrumento de trabajo.

Aunque se pueden encontrar muchas definiciones de teletrabajo, todas ellas acaban incorporando «el uso de las tecnologías» y la realización de la prestación «en un lugar diferente a los centros de trabajo». Estos elementos pueden llegar a modificar los posibles factores de riesgo psicosocial de un determinado puesto de trabajo: mayor dependencia de la tecnología, control del tiempo para el cumplimiento de objetivos, etc.

4. 1. Lugar de trabajo

En todas las relaciones laborales el empresario es el responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores; por ello, tiene que extremar una serie de medidas relacionadas tanto con la salud como con la seguridad para, en la medida de lo posible, evitar o minimizar los riesgos. La aplicación de las medidas de prevención se basa, fundamentalmente, en la existencia de un control directo por parte del empresario de los principales factores de riesgo, entre ellos, el propio centro o lugar de trabajo.

El empresario tiene un deber general de protección, por lo que, para su cumplimiento, deberá conocer siempre los lugares en los que sus trabajadores realizan la prestación. Si el trabajador alterna la prestación entre el centro de trabajo y su domicilio, en ambos deberá tener garantizada una protección en esta materia.

Este «modo alternativo» de desarrollo del trabajo, y la utilización del término «preponderante» en el artículo 13.1 del ET, se interpreta aquí como una medida tendente a evitar el aislamiento del trabajador, al exigir la prestación de servicios en el centro de trabajo y, por tanto, en contacto con el resto de la plantilla.

En el caso del teletrabajo, el centro de trabajo lo configura en muchas ocasiones el domicilio del teletrabajador, por lo que la normativa sobre prevención de riesgos laborales puede chocar con derechos de la persona, como la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la intimidad personal y familiar, regulados en el artículo 18.1 de la CE.

En la normativa española, el hecho de que la prestación se realice en el domicilio del trabajador no excluye, sino que, por el contrario, refuerza la necesidad de fomentar la información, consulta y participación del trabajador en la adopción de las medidas de protección, derecho que, por otra parte, reconoce el artículo 18 de la LPRL.

El artículo 19 de la LPRL determina que es el trabajador quien debe observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, y recae en la figura del empresario la inspección y el control de dichas medidas. Es precisamente en el apartado 4 de este artículo donde radica el principal problema del empresario por la dificultad de realizar este control de manera directa, excepto que instale cámaras de videovigilancia, que podrían suponer la violación de los derechos fundamentales del trabajador (intimidad, libertad informática, etc.) (Vicente Pachés, 1999:1065). Podría incluso suponer un control superior al ejercido en el trabajo presencial, donde no es frecuente la realización de una vigilancia constante. Podría convertirse esta en un agente estresor al suponer para el trabajador una presión constante durante el desempeño de sus funciones.

La vigilancia, además, deberá limitarse al estricto espacio donde se realiza la prestación, aunque los riesgos y la formación sobre los mismos puedan extenderse al resto del domicilio. Una vigilancia sobre todo el domicilio del trabajador, o incluso sobre el resto de su familia, se entendería como una violación a la intimidad.

Ante la decisión del trabajador de permitir, o no, la entrada al empresario para la vigilancia del puesto quizá fuera conveniente que esta inspección se realizara de oficio por parte de las mutuas de accidentes de trabajo tanto al inicio de la relación como anualmente. Esta revisión de la instalación podría ser voluntaria, como ocurre en los reconocimientos médicos, excepto, al inicio de la actividad, así como cuando se realicen reformas en el hogar que puedan afectar al puesto de trabajo.

Esta vigilancia podría ampliar su espectro y hacerse extensiva al estado anímico del trabajador, a la evaluación sobre su carga de trabajo, a su gestión del tiempo, sus relaciones con el resto de los compañeros, etc., como medidas preventivas para la fatiga, el estrés o el aislamiento.

Además de lo anterior, y como ya se ha indicado, el empresario está obligado a facilitar formación práctica y adecuada al trabajador en la materia. El empresario, en opinión de quien suscribe, además de incidir en la formación sobre los riesgos del propio puesto, podría incluir unos conocimientos básicos de posibles riesgos en el domicilio así como unas instrucciones sobre la manera de evitarlos o prevenirlos. Esta formación extensiva al resto del domicilio quizá resulte llamativa por cuanto en los centros de trabajo la formación en materia de prevención se centra exclusivamente en el propio puesto o en las medidas de evacuación de las instalaciones pero no en los posibles riesgos derivados de un mal uso de otros instrumentos que pueden encontrarse en una zona común dedicada, por ejemplo, al comedor de empresa (De las Heras García, 2016:261).

La profesora Mella Méndez (199) señala entre los riesgos del lugar de trabajo que requieren una evaluación especial: los relacionados con el aislamiento, el alejamiento del ambiente de trabajo y la dedicación de un mismo espacio físico a la vida privada y profesional. Estos riesgos pueden provocar problemas psíquicos o laborales, como, por ejemplo, distracción, menor rendimiento o calidad en el trabajo y aumento de accidentes laborales.

4.2. Herramientas de trabajo

La incorporación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral ha supuesto una intensa transformación de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas. Se han alterado el proceso productivo y la gestión empresarial, lo que ha afectado a las formas de organización del trabajo.

La aplicación de las nuevas tecnologías a la vigilancia y control de la prestación laboral, la utilización del correo electrónico, el acceso a internet, el tratamiento automatizado de los datos e informaciones de los trabajadores, la aceptación de la firma electrónica, el uso en las relaciones colectivas de intranet y, por combinación y resultado de todos ellos, el «teletrabajo», ha supuesto un gran impacto en el mundo laboral, con la aparición de nuevas formas de trabajo (Blasco Pellicer, 2009:1).

La introducción de las nuevas tecnologías en el proceso productivo genera beneficios de diversa índole desde el punto de vista empresarial, al tiempo que es susceptible de ocasionar problemas a los trabajadores afectados por los cambios, lo que exige que el empresario lleve a cabo una adecuada política de prevención en su organización productiva a fin de evitar riegos como consecuencia del impacto de las nuevas tecnologías en los puestos de trabajo (Meléndez Morillo-Velarde, 2016).

La tecnología en sí misma es neutra, esto es, no tiene capacidad por sí misma de generar ningún tipo de efecto, positivo o negativo, sobre los trabajadores. Los efectos negativos o positivos para la salud no dependen de la propia tecnología sino de la estrategia organizativa que se adopta, de la forma en cómo se organiza el trabajo alrededor de su utilización (Belzunegui Eraso, 2001:407).

Será obligación del empresario informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial, sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos por ser estas quizá las herramientas más comunes con las que desarrollará la actividad.

Asimismo, el trabajador deberá recibir información de otras máquinas que también puede necesitar para el trabajo (impresoras, destructoras de papel...). Sobre todas ellas deberá recibir la información oportuna, así como normas ergonómicas relativas al resto de los elementos que componen el puesto de trabajo como puede ser la silla, la mesa o la lámpara de trabajo.

Para garantizarse el empresario que el trabajador usa unas herramientas apropiadas y que estas cumplen con la normativa lo más adecuado es facilitárselas él mismo, así como impartirle una formación básica sobre su manejo. El manejo de las herramientas de trabajo, en relación con los riesgos psicosociales, puede causar en el trabajador ansiedad provocada por el cuestionamiento permanente de su uso adecuado (ante cambios constantes en las aplicaciones informáticas), así como dependencia de las mismas, situación producida cuando el trabajador tiene

adicción al trabajo, está constantemente conectado al teléfono o al correo electrónico por si recibe instrucciones de sus responsables o compañeros de trabajo.

5. Los posibles riesgos psicosociales en el teletrabajo

A partir de la obligatoriedad legal de prevenir los posibles riesgos en el trabajo existe la necesidad de intentar su identificación. Además de los ya conocidos en general, en el ámbito del teletrabajo se empiezan a utilizar términos como tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga, nomofobia, tecnoadicción, etc. (Dalmau Pons y Ferrer Puig, 2015).

El miedo a perder el trabajo, la inseguridad en el mismo, el escaso control sobre elementos del propio contrato, se han convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente cuando no es exclusivamente personal, sino que incluyen también a la familia. Este tipo de preocupación, y sus consecuencias, tiene efectos tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores y pueden producir una baja laboral, u obligar al trabajador a solicitar la extinción del contrato al tiempo que degradan el ambiente de trabajo.

Para hacer frente a los riesgos psicosociales, el empresario debe acomodar razonablemente la organización productiva, lo que puede traducirse, por ejemplo, en un cambio de funciones para evitar el trabajo estresante, o del lugar de prestación de servicios del acosador para que no pueda hostigar a la víctima, o de esta para alejarla de aquel.

Aunque no se dispone de una lista exhaustiva ni consensuada de los factores de riesgo psicosocial a continuación se intenta realizar una aproximación a los posibles riesgos que puede llevar aparejado el teletrabajo (recogidos en la Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo, 2010):

- *Riesgos derivados de los equipos de trabajo.* Los teletrabajadores comparten los riesgos con los trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos. Además, el uso en general de la tecnología puede ocasionar dificultades tanto de adaptación continua a los nuevos equipos y sistemas (autocontrol, flexibilidad, autoeficacia, etc.) como a su formación y preparación específica y continuada. Esto genera un sobreesfuerzo para poder adaptarse a la situación que es percibida por el individuo como urgente y costosa. Sobreesfuerzo que se denomina *tecnoestrés*, y se manifiesta

de dos maneras: con una relación conflictiva con las tecnologías (tensión por la imposibilidad de manejar un ordenador portátil, por ejemplo) e identificación exagerada (ansiedad por revisar constantemente el correo electrónico, o alargar las jornadas laborales por estar conectado a internet).

- *Riesgos derivados del entorno de trabajo.* Espacio, iluminación, ruido o climatización deben ser tenidos en cuenta para crear un espacio de trabajo confortable. Todos ellos pueden ser motivo de enfermedad en el trabajador, por lo que el empresario deberá o bien realizar él mismo una inspección del puesto de trabajo, con consentimiento del trabajador, o delegar dicha inspección en el delegado de personal o bien en el propio trabajador, en cuyo caso deberá darle formación e información al respecto.
- *Riesgos para la salud física.* Trabajar muchas horas delante del ordenador puede provocar «sedentarismo» debido a que se llevan a cabo actividades de tipo cognitivo pero estando la mayor parte del tiempo sentado, lo que conlleva falta de actividad física habitual. Asociado a él se puede encontrar el llamado «síndrome de la patata en el escritorio», que se caracteriza por el fácil acceso que se tiene a la comida en cualquier momento de la jornada. Esto provoca la ingesta de comida a deshoras, lo que junto al sedentarismo puede conducir a una «obesidad funcional» que desemboque en enfermedades cardiovasculares, hipertensión, trastornos gastrointestinales, etc. (Alonso Fabregat y Cifre Gallego, 2002:2).

Relacionado con el exceso de trabajo (y la disponibilidad de trabajar en cualquier momento, en cualquier lugar) encontramos el concepto de *workalcoholism* o «adicción al trabajo», caracterizado por una excesiva dedicación de tiempo y esfuerzo y un cierto trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, además de un desinterés general por otro tipo de actividades.

Además, el teletrabajo se puede convertir en un arma de doble filo para la conciliación de la vida personal y la vida laboral; a veces, el tener que gestionar al mismo tiempo y con la misma energía las demandas familiares y laborales puede causar problemas a los trabajadores (Cifre Gallego, 2008: 189). Las personas que trabajan desde su casa, y los que utilizan la tecnología de la información para trabajar cuando no están en su lugar de trabajo principal (teletrabajadores), podrían asumir el reto de conciliar el trabajo y la vida familiar en formas atípicas. También debe tenerse en cuenta que, al mismo tiempo, la familia puede ser una fuente de apoyo social, proporcionando los medios para hacer frente a las dificultades relacionadas con el equilibrio trabajo-familia (Forastieri, 2012:128).

- *Riesgos psicosociales.* Los riesgos psicosociales son riesgos comunes al desarrollo del trabajo en los centros de trabajo, aunque el aislamiento del trabajador, la falta de comunicación con sus compañeros o de control por los supervisores pueden tener una mayor incidencia en el teletrabajo.

Su presencia supone un elevado coste, tanto para las empresas y organizaciones como para los propios trabajadores, en términos de disminución de la productividad, aumento del absentismo laboral, mayor rotación de personal, incremento de los accidentes laborales motivados por falta de comunicación, coordinación o adaptación de los trabajadores y prevalencia de problemas de salud mental, trastornos del sueño u otras enfermedades físicas.

- El *aislamiento*, causado por trabajar en un entorno individualizado con escaso o nulo contacto con compañeros y responsables.
- La *monotonía*, asociada al aislamiento, ligada al desempeño de tareas repetitivas que además no se interrumpen con comentarios de compañeros o bien con otras tareas, también pueden provocar desánimo en el trabajador y un menor rendimiento del mismo, así como más fallos en su ejecución por falta de atención.
- La *falta de control externo o de supervisión o un control permanente* pueden provocar que se trabaje poco o, por el contrario, que se haga en exceso, por lo que puede producirse en este último caso tensión y estrés que afecte a horarios y ritmos biológicos.
- El *estrés laboral*, reconocido por diversas instancias europeas como uno de los factores o fenómenos más indeseables y relevantes en la realidad del trabajo actual que representa un enorme coste tanto en daño humano como en perjuicio al rendimiento económico.

Como riesgo psicosocial supone un estado de deterioro del funcionamiento que tiene un alto riesgo de generar consecuencias importantes para la salud, física y mental. Los datos europeos indican que es una de las causas de baja laboral más importantes, que está ampliamente extendido y que va en aumento.

Entre otras causas de estrés se señalan la carga y ritmo de trabajo excesivo con presión sobre todo de tiempo, horarios de trabajo muy largos, falta de comunicación dentro de la propia organización y una negativa interacción casa-trabajo por problemas vinculados a conflicto de exigencias o problemas de conciliación de la vida familiar con la laboral.

Este estrés puede derivar en *burnout* o desgaste profesional, que provoca agotamiento emocional y fatiga desmotivante para las tareas laborales. Se diferencia del estrés en que el agotamiento es emocional más que físico y lleva aparejado pérdida de motivación laboral (Moreno Jiménez, 2010:42).

El burnout o síndrome de «estar quemado por el trabajo» es uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes en la sociedad actual. El elevado ritmo de vida, el incremento del trabajo emocional y mental, las exigencias de mayor calidad del trabajo, y los costes que el burnout supone para las personas y las organizaciones, ha despertado el interés en conocer y tomar medidas para prevenirlo (Salanova y Llorens, 2008:59-67).

Para su prevención, entre otros, el equipo WONT ha desarrollado un instrumento de evaluación que consiste en la cumplimentación de un test por parte de los trabajadores el cual es interpretado por la herramienta y del que saldrán las medidas a adoptar, entre las que se encuentran la formación del personal, el reparto de tareas, la gestión del tiempo, etc.

– El *mobbing* (Azagra Solano, 2010:3), o acoso laboral en el trabajo, también podrá producirse en el teletrabajo por cuanto existe una relación laboral entre personas que pueden realizar conductas destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas. Si estas conductas, en vez de estar orientadas al terreno laboral, son conductas intimidatorias del ámbito sexual, estaremos ante acoso sexual.

Tanto el acoso laboral como el sexual se pueden manifestar en el teletrabajo, bien cuando la prestación se realice en el centro de trabajo, bien por medio de envío de mensajes por correo, móvil, llamadas telefónicas o visitas al domicilio. Estas últimas, aunque será obligación del empresario su prevención, serán las más difíciles de detectar tanto por el empresario como incluso por otros compañeros de trabajo.

Pueden ser consideradas causas o fuentes del *mobbing* el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la cronificación de los conflictos, la incomunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales.

Los riesgos psicosociales enumerados anteriormente son riesgos comunes al desarrollo del trabajo en los centros de trabajo aunque, se insiste, el aislamiento del trabajador, la falta de comunicación con sus compañeros o de control por los supervisores, pueden provocar que se sucedan en más ocasiones que en el centro de trabajo.

6. Medidas para la prevención de riesgos psicosociales

Algunas medidas que podría adoptar el empresario para la protección de los trabajadores, recogidas en la *Guía práctica del Teletrabajo en la TICs*, son:

- Para evitar la fatiga o sobrecarga mental o psicológica: reorganizar el tiempo de trabajo, incluyendo pausas breves durante la jornada; ajustar la carga informativa a la capacidad, así como la relación entre la atención necesaria y el tiempo que se ha mantenido, o rediseñar el lugar de trabajo.
- Para evitar la sensación de aislamiento: procurar los medios para que la persona que trabaja sola no carezca de la información sobre lo que se está haciendo, sobre el margen de decisión que se tiene, sobre los fallos que pueden ocurrir y sus consecuencias, así como sobre otros temas laborales sobre los que la persona que trabaja sola pueda tener inquietudes y facilitarle el apoyo necesario para el desempeño de su tarea.

Es aconsejable que se fomenten relaciones cordiales entre el mando y el trabajador y entre este y las personas cercanas a su zona de trabajo. Establecer una sistemática de reuniones con compañeros y/o responsables de la empresa y alternar jornadas de trabajo en el domicilio con otras en la empresa, pueden ser medidas a tener en cuenta.

Es precisa una valoración de las aptitudes psíquicas (capacidad de superar la angustia derivada de la soledad), físicas (en principio, el estado de salud general ha de ser bueno) e intelectuales (capacidad de enfrentarse a situaciones problemáticas que deberán ser resueltas, en muchos casos, por el propio trabajador) (NTP 344: 1994).

- Para evitar el estrés: utilizar técnicas para fomentar la capacidad de adaptación del individuo. Estas pueden ser generales, cognitivas para cambiar la forma de ver la situación (reorganización cognitiva, modificación de pensamientos automáticos y deformados...); fisiológicas (relajación, control de la respiración...) o conductuales para promover conductas adaptativas (técnicas de resolución de problemas, habilidades sociales, autocontrol, etc.).
- Para evitar el tecnoestrés: aplicar pautas concretas de uso de la tecnología que protejan de la fatiga y la adicción, así como establecer metas realistas de formación y reestructuración cognitiva para evitar la ansiedad.
- Para evitar la ambigüedad de rol: establecer un sistema de comunicación que haga explícitos los objetivos y la política general de la empresa, del departamento donde se ubica el trabajador y del propio puesto de trabajo, así como favorecer la existencia de un clima de comunicaciones abierto y ágil que posibilite la consulta y la solución de situaciones ambiguas y/o conflictivas.

- Para asegurar las actividades de promoción: incluir la formación y entrenamiento en aspectos como habilidades sociales, manejo efectivo de la comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, autocontrol y manejo emocional, estilos de liderazgo participativos y manejo efectivo del tiempo, entre otros.

Sería recomendable –por el momento no existe obligación al respecto– que antes del inicio de la relación laboral bajo la fórmula del teletrabajo se efectuara una inspección del lugar donde se desarrollará la prestación evaluando el aire en interiores, la ergonomía, los riesgos en desplazamientos, la iluminación, la exposición a sustancias químicas y otras cuestiones que se consideren relevantes para la salud del trabajador y que, en caso de incumplimiento, puedan desaconsejar que el trabajador pase a realizar la prestación en ese lugar. Además del espacio físico y las herramientas de trabajo sería recomendable un reconocimiento tanto físico como anímico del trabajador para evitar posibles riesgos psicosociales como el estrés o la ansiedad.

Para tener garantías de que se adoptan las medidas preventivas en el domicilio del trabajador, el empresario tendrá dos opciones: o habilitar él mismo el puesto o delegar la habilitación en el propio trabajador, formándole previamente sobre esta materia para que sea capaz de prevenir los riesgos.

En el primer supuesto, para la adopción de estas medidas además se deberá tener en cuenta que el domicilio del trabajador está protegido por el derecho a la intimidad, por lo que sus actuaciones deberán contar con el consentimiento del trabajador y ceñirse exclusivamente al espacio en el que se desempeñará el trabajo y no a todo el domicilio.

Di Martino (2004), por su parte, refiere algunas características que se deben tener en cuenta para el perfil del teletrabajador. Entre estas, menciona las siguientes: (a) disciplina; (b) automotivación; (c) capacidad de organizarse con bajo nivel de supervisión; (d) capacidad para equilibrar el trabajo con otras actividades; (e) capacidad para tomar decisiones; (f) contar con conocimientos en informática y tecnología (TIC), (g) habilidades para la planificación; (h) autoconfianza; (i) resolución de problemas; e (j) iniciativa.

En el estudio de prácticas, se observa que determinadas empresas, como sucede en las del Grupo Repsol, efectúan un análisis muy detallado de esta «manera de trabajar», listando en sus convenios los requisitos básicos que debe

reunir al trabajador para poder solicitar el cambio a la modalidad de teletrabajo (VII Acuerdo marco del Grupo Repsol), que a juicio de quien suscribe estas líneas, en su mayoría son bastante coherentes y podrán prevenir alguno de los riesgos psicosociales comentados:

- Una antigüedad en la compañía de como mínimo dos años. Este requisito temporal permite que el empresario tenga garantía de que se conoce por parte del trabajador la empresa, las formas de desempeño de las distintas tareas, los compañeros y los responsables; en definitiva, tener un bagaje de la misma que permitirá al trabajador saber cómo proceder ante determinadas situaciones complejas, conocer los distintos tiempos de ejecución de las tareas, etc. Este tiempo también permite al empresario conocer las virtudes y flaquezas del trabajador y conforme a ellas programar el desempeño y control mismo.
- Conocimiento suficiente del puesto. Es necesario haber estado un año como mínimo en el puesto. Esto, unido al requisito de antigüedad ya visto, asegura el conocimiento de las tareas concretas y del funcionamiento en general de la empresa.
- Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar «en remoto». Tener conocimientos «suficientes» sobre las mismas simplificará el proceso de adaptación a este nuevo sistema de trabajo.
- Características del trabajador: Referidas a la responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
- Adecuado desempeño sostenido en el tiempo. El empresario debe confiar en el desempeño de su trabajador para evitar crear excesivos elementos de control que incluso podrían llegar a vulnerar el principio de intimidad (art. 18.1 CE).
- Contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud.

Aunque se ha citado el convenio del Grupo Repsol por ser de los que exigen más requisitos de acceso al trabajador, obviamente no es el único convenio ni esta la única vía que impone condiciones; baste solo mencionar los programas experimentales de teletrabajo de la Administración, como el denominado «Trabaja desde Casa» de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en los que, por un lado, se recogen algunos requisitos vistos en el convenio analizado de Repsol, como la antigüedad de dos años –no en el puesto, sino en cualquiera de las Administraciones públicas–,

realizar una actividad «teletrabajable», poseer habilidades informáticas o disponer del equipo informático básico en el domicilio (ordenador personal con acceso a la red internet a través de banda ancha con transmisión terrestre), y, por otro, se excluyen otros como la necesaria situación de alta y jornada completa, conocimientos del puesto o comportamientos del candidato.

7. Vigilancia de la salud

Según el informe *The health and safety issues for teleworkers in de European Union*, realizado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, en 1997, es necesario poner en marcha en los Estados miembros de la Unión, y en concreto en las empresas que han implantado el teletrabajo, una serie de medidas para corregir los problemas de salud que se han detectado en el ejercicio del mismo. Este informe destaca entre los problemas que genera el teletrabajo la pérdida de autoestima, de reconocimiento y la tendencia a provocar cuadros depresivos, derivado todo ello de la situación permanente de aislamiento a la que se ven sometidos los teletrabajadores. Insiste para su prevención en la evaluación previa de los trabajadores que vayan a realizar la prestación del trabajo en su domicilio, así como su control periódico.

El artículo 22.1 de la LPRL establece el deber del empresario de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores en cuanto a la posible incidencia sobre ellos de los riesgos laborales, que debe realizarse antes de comenzar a trabajar, posteriormente con periodicidad ajustada al nivel de riesgo, y cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse al tipo de trabajo.

Los reconocimientos médicos, como garantía de la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, no tienen establecida, salvo en los casos indicados en el párrafo anterior, periodicidad alguna, por lo que se estará a las normas de uso y costumbre (un año revisión del dentista, ginecólogo, oculista o dermatólogo...) y a las propias establecidas por la mutua (normalmente anuales).

Pero al margen de la frecuencia de los reconocimientos médicos, una cuestión especialmente delicada e importante es la relativa a la voluntariedad u obligatoriedad del sometimiento del trabajador a los mismos. En este sentido, aunque es principio general el que la vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando aquel preste su consentimiento, no cabe olvidar que se admite como excepción el caso de que la realización de los reconocimientos en cuestión sea imprescindible para evaluar los efectos que las condiciones de trabajo conllevan sobre su salud

o verificar si esta puede constituir un peligro para su vida, la de otros trabajadores o personas relacionadas con la empresa (art. 22.1 de la LPRL).

En opinión de la doctrina, (Mella Méndez, 1999:1.038) el teletrabajo puede constituir uno de estos supuestos, especialmente cuando el trabajador se halla desconectado o conectado unidireccionalmente vía «puesto de trabajo-empresa», en los que la ausencia de contacto directo y continuo entre trabajador y empresario impide a este la observación inmediata y constante del estado de salud de aquel, así como de la concurrencia de otros indicios que puedan revelar alteraciones o deficiencias en dicho estado. En todo caso, se requiere el previo informe de los representantes de los trabajadores.

Tras el reconocimiento, será el trabajador el único conocedor de los resultados específicos de su salud, siendo informado el empresario de las conclusiones, únicamente, en cuanto se refieran a la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, a la necesidad de mejorar o introducir las medidas de protección y al desarrollo correcto de las funciones en materia de prevención (Cardona Rubert, 2003:164).

Además de los reconocimientos físicos sería recomendable que se realizaran evaluaciones de detección de riesgos psicosociales siguiendo alguno de los múltiples modelos existentes en España. Entre otros: el método de evaluación F-PSICO, el método PREVENLAB-PSICOSOCIAL, los métodos del instituto navarro de salud laboral (INSL), el método MARC-UV, los métodos del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP), el método ISTAS-21, la metodología WONT/cuestionario RED, el cuestionario multidimensional DECORE o la batería MC Mutual-UB, todos ellos citados y explicados por Moreno Jiménez y Báez León (2010:88-107).

8. Conclusiones

El desarrollo en el domicilio de la actividad laboral por cuenta ajena dificulta la vigilancia del empresario en materia preventiva, por lo que sería recomendable, antes de iniciar la prestación, realizar una inspección del espacio de trabajo del domicilio, de las herramientas que se van a utilizar y del estado físico y anímico del trabajador, informarle de los riesgos del puesto de trabajo y de las medidas y actividades de protección y prevención que debe adoptar, así como comprobar que posee la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo que va a desempeñar.

Pero no solo será necesaria una valoración previa del lugar, de las herramientas o del propio trabajador, sino que parece obligatorio hacer un seguimiento, tener evaluado el impacto real que está teniendo, y en su caso proponer y realizar los cambios o ajustes necesarios. Especialmente será importante dotar al trabajador de herramientas que le permitan una mejor gestión del tiempo, de habilidades comunicativas o de la gestión de las emociones, además de las propias sobre las herramientas de trabajo cuando se produzcan cambios en las mismas.

Bibliografía

Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC 2005, BOE de 16 de marzo de 2005).

Acuerdo marco europeo de teletrabajo, de 23 de mayo de 2002, firmado con fecha de 16 de julio del mismo año en Bruselas por los interlocutores sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP).

Alonso Fabregat, M. B. y Cifre Gallego, E. (2002), «Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología». *Papeles de Psicólogo*, 83, 100-105.

Azagra Solano, M. (2010), «Recargo de prestaciones: ¿también en los casos de mobbing?». *Revista Aranzadi Doctrinal*, 5, 67-80.

Bartolomé Antón, M., Fernández Ares, C., Prieto García, S. y Sánchez Sánchez, V (2007), «Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo». *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 8, 341-356.

Belzunegui Eraso, Á. (2001), *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos de las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*, tesis doctoral de la Universidad de Rovira i Virgili.

Blasco Pellicer, C. (2009), «Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en las reestructuraciones de las empresas». *Revista Aranzadi Social*, vol 2, 15, 131-151.

Cardona Rubert, M.B. (2003), «Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas». *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, número extra 1, 157-173.



Carrasco González, A. M., Corte de la Corte, C. M. de la y León Rubio, J. M.: (2010), «Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral». *Revista Digital de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 1, 1-22.

Cifre Gallego, E. (2008), «Estrategias de mejora de la salud psicosocial del teletrabajador. El arte de conjugar teoría y práctica». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 300, CEF, 181-200.

Dalmau Pons, I. y Ferrer Puig R. (2015), «Preservar la salud teletrabajando», Ejemplar dedicado a «Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempo de crisis». *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, 52-59.

De las Heras García, A. (2016), *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid: CEF.

De Vicente Pachés, F. (1999), «Seguridad y salud en el teletrabajo», Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 2009, 1065-1088.

Di Martino, V. (2004), *El teletrabajo en américa latina y el caribe*. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.

Forastieri, V. (2012), «¿Por qué es importante el estrés relacionado con el trabajo? La acción de la OIT y el “enfoque Solve”», *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, UGT-CEC.

Guía práctica del Teletrabajo en la TICs, (2009). Observatorio Industrial de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones.

Mansilla Izquierdo, F. (2004), «El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente». *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 89.

Martínez Barroso, M. R. (2004), «Reflexiones en torno al Acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 5, 1511-1534.

Martínez López, F. J., Ruiz Frutos, C. y García Ordaz, M. (2008), «Teletrabajo: seguridad y salud sin importar la distancia». *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 45, 12-19.

Mella Méndez, L. (1999), «Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo». Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 2009, 1023-1044.

Meléndez Morillo-Velarde, L. (2016), «Nuevas tecnologías y riesgos psicosociales». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 184, 145-175.

Molina Navarrete, C. (2011), «El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace “justicia disuasoria”». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 22, 6.

(2013), «Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: alcance de una norma especial que confirma el principio general». *Revista de Derecho Social*, 63, 35-56.

Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010), *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Primera Jornada de análisis integral del mobbing, (2005) Girona, disponible en www.acosomoral.org

Productividad y las nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información (2006). Madrid: Universidad Carlos III.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (dir.) (2006), *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*. Comisión Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

Romero Ródenas, J.M., (2006), «El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al Acuerdo europeo sobre el estrés laboral». *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 22, 13-31.

Salanova Soria, M. (2007), «Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo», 28 de abril, *Revista Digital de salud y seguridad en el trabajo*, 1-21.

Salanova M. y Llorens, S. (2008), «Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout». *Papeles del Psicólogo*, vol 29 (I), 59-67.

Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2004), «El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 261, CEF, 109-138.

Sánchez Trigueros, C. y Conde Colmenero, P. (2008), «La protección social y los riesgos psicosociales». *Anales de Derecho*, 26, 275-298.

Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial, (2008). Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra.

Velázquez, M.: (2012), «Análisis comparado del control de la prevención de los riesgos psicosociales por las inspecciones de trabajo europeas: Reino Unido, Austria, Italia, Francia y España», en *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, UGT-CEC.

Convenios colectivos citados:

Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Decreto 36/2013, por el que se regula la prestación de servicios mediante teletrabajo (BOIB de 29 de junio de 2013).

Alcatel-Lucent España, SAU, (BOE de 10 de febrero de 2015).

Comunidad Autónoma de Castilla y León. Orden ADM/2154/2009, de 17 de noviembre, sobre el Programa experimental de teletrabajo «Trabaja desde casa» (BOCYL de 20 de noviembre de 2009).

Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA), II convenio colectivo (BOE de 1 de julio de 2013).

Grupo Repsol. VII Acuerdo marco (BOE de 13 de noviembre de 2014).

Industria química, XVII, convenio colectivo general (BOE de 9 de abril de 2013).

Perfumería y afines. Convenio colectivo estatal (BOE de 19 de enero de 2016)

Repsol Butano, XXIV convenio colectivo (BOE de 8 de junio de 2012).