

TELETRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo, en el que la persona trabajadora desarrolla sus funciones fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando para ello Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), como internet, ordenadores o teléfonos móviles.



Generalmente, el teletrabajo se desarrolla desde el domicilio, aunque también puede hacerse desde otros lugares, como espacios de coworking (espacios de trabajo compartidos) o cualquier ubicación con conexión digital.

El teletrabajo cuenta con una serie de ventajas, como mayor flexibilidad, ahorro de tiempo y costes de desplazamientos, reducción de emisiones atmosféricas y mayor conciliación. Pero también puede generar o intensificar determinados riesgos psicosociales si no se gestionan adecuadamente.

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo, el entorno laboral y las relaciones profesionales que pueden afectar negativamente a la salud mental, emocional y social de las personas trabajadoras.

La empresa, tal y como establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) debe evaluar los riesgos psicosociales y adoptar medidas preventivas que protejan la salud de las personas trabajadoras. También, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en la Sección 4ª Capítulo III, establece el derecho a la prevención de riesgos laborales a través de la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia y la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva sobre el trabajo a distancia, obligando así a proteger la salud de las personas teletrabajadoras. También, debe proteger a las personas teletrabajadoras sobre los riesgos que afectan a la salud mental.

Los principales factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestas las personas trabajadoras, derivados del teletrabajo son:

Factores de riesgo psicosocial	Descripción	Posibles consecuencias o daños en la salud mental
Aislamiento social	Falta de contacto presencial con compañeros y supervisores.	Soledad, desmotivación, sensación de desconexión.
Sobrecarga de trabajo	Dificultad para separar vida laboral y personal; aumento de horas de trabajo.	Estrés, agotamiento, fatiga.
Falta de desconexión digital	Disponibilidad continua fuera del horario laboral.	Insomnio, agotamiento psicológico, estrés crónico.
Ambigüedad organizativa	Instrucciones poco claras y comunicación insuficiente.	Inseguridad, conflictos, disminución del rendimiento.
Dificultades de conciliación	Problemas para compatibilizar trabajo y vida familiar.	Tensión familiar, estrés y sobrecarga emocional.

Para evitar estos daños a la salud mental, se hace necesario que desde las empresas se adopten una serie de **medidas preventivas** que, atendiendo al nivel de actuación desde la empresa, podemos clasificar en¹:

1

Medidas Organizacionales:

Aquellas que hacen referencia a la gestión, planificación y estructura del trabajo. Son aquellas políticas globales y decisiones de liderazgo que definen el funcionamiento de la empresa y la claridad de los procesos.

- Evaluar los riesgos psicosociales periódicamente.
- Realizar una definición de objetivos y tareas a realizar de manera precisa.
- Definir claramente funciones y responsabilidades, así como establecer objetivos alcanzables.
- Establecer horarios de teletrabajo claros y bien definidos.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital.
- Realizar una separación clara entre los tiempos de trabajo y descanso.
- Acordar protocolos frente al acoso laboral o digital e implantar medidas preventivas.
- Informar adecuadamente sobre cambios organizativos.
- Reducir la incertidumbre laboral.

2

Medidas del Entorno y Equipos de Trabajo:

Se refieren al contexto relacional, los canales que configuran el ambiente laboral (físico o digital) y las herramientas de soporte necesarias para que la actividad se desarrolle de forma saludable.

- Mantener vías de comunicación frecuente y de manera efectiva.
- Favorecer la realización de reuniones periódicas y el apoyo del equipo.
- Establecer canales de comunicación fluidos con compañeros y compañeras y mandos intermedios, supervisores y supervisoras, etc.
- Favorecer el apoyo técnico y organizativo necesario para el teletrabajo. (Asegurar que el "entorno virtual" del trabajador sea funcional).

3

Medidas sobre el Individuo:

Aquellas acciones enfocadas directamente sobre la persona trabajadora (o en los mandos a nivel individual). Su objetivo es dotar a la persona de conocimientos, herramientas de afrontamiento, hábitos de autocuidado o asistencia directa cuando la salud ya se ha visto afectada.

- Formar a personas trabajadoras y mandos sobre bienestar psicosocial y salud mental.
- Promover un clima laboral positivo y participativo. (Involucra la actitud y participación activa de cada individuo).
- Respetar las pausas y descansos durante las jornadas laborales en teletrabajo, estableciendo pausas activas y promoviendo técnicas de relajación.
- Detectar señales de ansiedad, agotamiento o burnout.
- Ofrecer acceso a apoyo psicológico cuando sea necesario.

Por otro lado, las **personas teletrabajadoras**, podemos también llevar a cabo, siempre que sea posible, una serie de acciones individuales que cuiden de nuestra salud mental y reduzcan la exposición a riesgos psicosociales, como son:

- Crear un espacio de teletrabajo adecuado.
- Establecer rutinas diarias.
- Separar, en la medida de lo posible, el espacio de trabajo del espacio personal.
- Flexibilizar horarios cuando sea compatible con la actividad realizada.
- Respetar y diferenciar los tiempos de trabajo de los tiempos familiares y personales.
- Realizar técnicas de relajación y estiramientos que mejoren la fatiga física y mental.

¹Clasificación de medidas preventivas basada en la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus campañas «Trabajos saludables: Aligera la carga» y las dedicadas al estrés laboral.