



## Recomendaciones para la desconexión digital y el teletrabajo

- Adaptar el puesto de trabajo a la personal.
    - Debemos disponer del mobiliario y los medios adecuados para desempeñar las tareas.
    - La evaluación ergonómica ayuda a diseñar adecuadamente el puesto el trabajo.
  - Crear un entorno de trabajo saludable.
    - Tener un espacio de trabajo bien iluminado, con una temperatura confortable y con suficiente ventilación o renovación del aire.
    - Realizar pausas de visualización de 5 minutos cada hora. Aprovechar las pausas para levantarse y dar pequeños paseos, evitando permanecer sentados durante mucho tiempo.
  - Mantener una rutina de trabajo similar a la que se realiza en la empresa: hora de entrada, pausas visuales, descansos y hora de salida.
    - Conectarse a la hora de entrada, respetar los descansos y desconectar los medios una vez finalice la jornada.
    - Establecer alarmas en el reloj para recordar las pausas.
  - Planificar las tareas, distribuir la carga de trabajo, evitando la acumulación de trabajo y asumir más trabajo del que se puede realizar en la jornada.
  - No prolongar la jornada laboral, respetando siempre la hora de salida establecida.
  - Evitar el aumento de la desigualdad que el teletrabajo provoca en las mujeres, asumiendo nosotras, casi de forma exclusiva, las tareas domésticas y cuidados familiares.
- Conciliar no es asumir solas toda la carga de trabajo no remunerado.



CAMPAÑA DE SALUD LABORAL DE CCOO EXTREMADURA



## TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Derechos en materia de seguridad y salud

### CAMPAÑA DE SALUD LABORAL DE CCOO EXTREMADURA

BADAJOS | 924 223 248 – 689 780 598

CÁCERES | 927 227 279 – 689 061 593

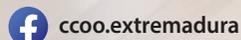
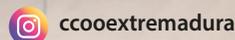
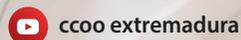
### FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO EXTREMADURA

BADAJOS | Avenida Colón, 6  
dcomeron@extremadura.ccoo.es  
924 220 553

CÁCERES | C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2  
macedo@extremadura.ccoo.es  
927 215 666

MÉRIDA | Avenida Juan Carlos I, 47  
jscarroza@extremadura.ccoo.es  
924 330 254

PLASENCIA | C/ Cayetano García Martín, 2  
rgomez@extremadura.ccoo.es  
927 424 087



JUNTA DE EXTREMADURA



# TELETRABAJO Y RIESGOS LABORALES

## ¿Cómo se define el Teletrabajo?

Según la Ley 10/2021, el Teletrabajo quedaría definido como una modalidad de trabajo a distancia que se realiza a través de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

Esta forma de organizar el trabajo tiene unas características distintivas:

- Se utilizan tecnologías digitales de la información y comunicación.
- Se desarrollan tareas que, pudiéndose realizar en el centro de trabajo, se realizan fuera de las instalaciones de la empresa.
- Se realizan de forma regular.

El TELETRABAJO, como cualquier actividad laboral, puede tener asociados una serie de riesgos laborales.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece que ES UNA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL **identificar, valorar o minimizar** TODOS los riesgos laborales.

Así mismo, en materia preventiva, la empresa debe contar con la participación de la plantilla a través de los Delegados y las Delegadas de Prevención.

La evaluación de riesgos del trabajo a distancia deberá poner especial atención en los **factores ergonómicos y los derivados de la organización del trabajo** (psicosociales).



## Riesgos ergonómicos derivados del teletrabajo

Los riesgos ergonómicos guardan una relación directa con la salud, aumentando la probabilidad de que se produzca el daño.

Las horas frente al ordenador en posición sentada y estática sin apenas moverse provoca la exposición a factores de riesgo presentes día tras día. Estos factores de riesgo tiene asociados: **Trastornos musculoesqueléticos**.

En particular, deberá tenerse en cuenta el diseño y disposición del mobiliario y de los equipos, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos durante la jornada para conocer la intensidad del esfuerzo, su duración en la jornada diaria y la existencia o no de suficiente tiempo de recuperación.

### ALGUNOS FACTORES DE RIESGOS ERGONÓMICOS:

- PANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS
- POSTURAS FORZADAS
- MOVIMIENTOS REPETITIVOS



### PROBLEMAS DE SALUD MÁS FRECUENTES: TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS:

- DOLOR DE ESPALDA
- PROBLEMAS EN MIEMBROS SUPERIORES



## Riesgos psicosociales derivados del teletrabajo

Los Riesgos Psicosociales son las condiciones laborales relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física y psíquica) de los trabajadores y trabajadoras, como al desarrollo del trabajo.

### ALGUNOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES:

- LA CARGA DE TRABAJO Y LAS EXIGENCIAS EMOCIONALES.
- EL TIEMPO DE TRABAJO vs TIEMPO DE DESCANSO vs TIEMPO DE TRABAJO DOMÉSTICO/FAMILIAR.
- EL CONTROL SOBRE EL TRABAJO: INFLUENCIA, CAPACIDAD DE DECISIÓN Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL.
- EL APOYO SOCIAL: CUANDO **NO** TIENES LA AYUDA DE COMPAÑEROS/AS Y EL APOYO DE SUPERIORES PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS.
- FALTA DE RECONOCIMIENTO, INESTABILIDAD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.
- **DOBLE PRESENCIA. REFUERZA LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR.**

### PROBLEMAS DE SALUD:

- TRASTORNOS PSICOLÓGICOS (ANSIEDAD, DEPRESIÓN).
- ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES.
- ENFERMEDADE DIGESTIVAS.

## Desconexión digital

Mientras prestamos servicios en la modalidad de TELETRABAJO tenemos los mismos derechos en materia laboral y preventiva que en el trabajo presencial. Uno de los problemas más graves detectados es la **CONEXIÓN CONTINUA** a los medios de información.

Para evitar los problemas derivados de la conexión continua disponemos del **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL** fuera del horario de trabajo, según establece el Artículo 18 de la Ley 10/2021 y el Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. Este derecho se regula a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el **respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar**.

**Las empresas deben garantizar la desconexión digital**, limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación durante los periodos de descanso, respetando la duración máxima de la jornada diaria y otros límites y precauciones en materia de jornada aplicables.

**Todas estas cuestiones se deben abordar junto con los Delegados y Delegadas en la empresa, como Representantes Legales de la Plantilla.**

