REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos
Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrían Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador
Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), Mª José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción
Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital
Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Teletrabajo en España: riesgos y prevención*

Olga GARCÍA LUQUE**
Manuel HERNÁNDEZ PEDREÑO***
Agustín SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA****

RESUMEN: La pandemia de Covid-19 aceleró el contexto de cambios tecnológicos y organizativos en el mundo laboral, extendiendo y normalizando el teletrabajo y, en consecuencia, aumentando los riesgos vinculados a esta modalidad laboral. A partir de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) y las dos encuestas relativas al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), este artículo ofrece distintas mediciones y características socioeconómicas del teletrabajo en España, desde tres perspectivas diferenciadas: mercado laboral, empresa y trabajador. Asimismo, se analizan las oportunidades y riesgos asociados a la seguridad y la salud en el teletrabajo, examinando las principales medidas de prevención propuestas y la normativa desarrollada al respecto. Los resultados obtenidos subrayan la necesidad de adoptar un enfoque preventivo integral que abarque la ergonomía, la salud psicosocial y la gestión del tiempo.

Palabras clave: Trabajo remoto, brecha digital, seguridad laboral, salud laboral, equilibrio vida-trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El teletrabajo en España. 2.1. Evolución del teletrabajo en el mercado laboral. 2.2. Características del teletrabajo desde la perspectiva empresarial. 2.3. Características del teletrabajo desde la perspectiva del trabajador. 3. Oportunidades y riesgos del teletrabajo. 3.1. Principales riesgos del teletrabajo para la salud laboral. 3.2. Prevención de riesgos relacionados con el trabajo remoto. 3.3. Regulación y buenas prácticas. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.
** Profesora Titular de Economía Aplicada, Universidad de Murcia (España).
*** Profesor Titular de Sociología, Universidad de Murcia (España).
**** Profesor Contratado Doctor, Universidad Internacional de la Rioja (España).

@ 2025 ADAPT University Press – ISSN 2282-2313

Teleworking in Spain: Risks and Prevention

ABSTRACT: The Covid-19 pandemic accelerated the context of technological and organizational changes in the world of work, extending and normalizing telework and, consequently, increasing the occupational risks associated with this type of work. Based on the *Labour Force Survey* (LFS) and the two surveys on the use of Information and Communication Technologies (ICT), this article offers different measurements and socioeconomic characteristics of teleworking in Spain, from three different perspectives: labor market, enterprise and worker. It also analyses the opportunities and risks associated with health and safety in teleworking, examining the main preventive measures proposed and the regulations developed in this regard. The results obtained underline the need to adopt a comprehensive preventive approach covering ergonomics, psychosocial health and time management.

Key Words: Remote work, digital divide, occupational safety, occupational health, work-life balance.

@ 2025 ADAPT University Press

1. Introducción

Teniendo en cuenta los factores históricos, el teletrabajo surge por la necesidad de flexibilizar el empleo, buscando un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, ha cambiado en las últimas décadas a raíz de la transformación digital relacionada con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Así, aunque inicialmente fue un concepto vinculado a los sectores tecnológicos y administrativos, su aplicación ha permeado en muchas industrias debido a la digitalización de los procesos productivos y al desarrollo de herramientas de colaboración en línea.

La floreciente economía digital y la globalización han permitido que empresas de todos los tamaños adopten estrategias de trabajo a distancia, aprovechando los menores costos operativos, el acceso al mejor talento mundial y el aumento de la productividad de los empleados. Pero su implementación no está exenta de desafíos, ya que plantea consideraciones sobre la regulación laboral, la ergonomía del lugar de trabajo y los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad y el aislamiento social. La pandemia de Covid-19 aceleró el contexto de cambios tecnológicos y organizativos en el mundo laboral, extendiendo y normalizando el teletrabajo[1] y, en consecuencia, aumentando los riesgos laborales vinculados a esta modalidad de trabajo.

En este contexto, tanto las instituciones nacionales como las globales han avanzado en marcos regulatorios y enfoques que permiten la seguridad y la salud de los trabajadores en remoto. El décimo principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales consagra en la Unión Europea (UE) el derecho de los trabajadores a «un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo»[2]. Su desarrollo ha llevado a formular el nuevo Marco estratégico de la UE en este ámbito, en el cual se enmarca, a su vez, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Se trata de actualizar la normativa europea y española, adaptándola a las nuevas realidades derivadas de los cambios digital, climático y social. Asimismo, se busca la conexión con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas; concretamente, tanto la Estrategia Española como el Marco Estratégico de la UE se pueden vincular con los Objetivos 3 (salud y bienestar), 4 (educación de calidad) y 8 (trabajo decente

[1] *Vid.* A. BELZUNEGUI-ERASO, A. ERRO-GARCÉS, *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis*, en *Sustainability*, 2023, vol. 12, n. 9, 3662.

[2] COMISIÓN EUROPEA, *Plan de acción del Pilar europeo de derechos sociales*, 2021, p. 49.

y crecimiento económico)[3].

Con estas premisas, este trabajo proporciona la última información disponible sobre la prevalencia del teletrabajo en España, desde tres perspectivas relacionadas con las fuentes estadísticas de procedencia: mercado laboral, a partir de la *Encuesta de Población Activa* (EPA); visión desde la empresa, con los datos de la *Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas* (TIC-E); y punto de vista del trabajador, con referencia a la *Encuesta sobre equipamiento y uso de TIC en los hogares* (TIC-H). A continuación, se presentan las cifras más recientes sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el teletrabajo, para España y la UE, procedentes del módulo especial de la EPA de 2020, que en el caso europeo se denomina *Labour Force Survey* (LFS), publicada por Eurostat, la oficina de estadística de la UE. Seguidamente, se propone un esquema de medición de la salud y la seguridad en el teletrabajo, basado en la revisión de estudios recientes, en particular, los promovidos desde la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, por sus siglas en inglés)[4]. Asimismo, se detallan los principales riesgos para la salud del teletrabajo y las medidas preventivas propuestas. Para finalizar, se ofrecen las principales conclusiones.

2. El teletrabajo en España

La Eurofound y la OIT definen el teletrabajo como «el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como teléfonos inteligentes, tabletas, ordenadores portátiles y/o de sobremesa, para el trabajo que se realiza fuera de las instalaciones del empleador»[5]. Por tanto, el uso de las TIC es un elemento central de esta definición; sin embargo, el lugar desde donde se realiza el trabajo (domicilio u otros lugares), así como la intensidad (frecuencia) con la que se lleva a cabo, pueden variar originando diversas categorías de teletrabajo.

---

[3] *Vid.* L. MELLA MÉNDEZ, *La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2025, n. 1, p. 96.

[4] En particular, destacan J.L.O. BECKEL, G.G. FISHER, *Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, vol. 19, n. 7, 3879; Y. ROQUELAURE, *Hybrid work: new opportunities and challenges for occupational safety and health*, EU-OSHA Discussion Paper, 2023; EU-OSHA, *Remote and hybrid work: managing safety and health anywhere*, 2024.

[5] J. MESSENGER *ET AL.*, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound-ILO Research Report, 2017, p. 3.

Durante el periodo de confinamiento por la pandemia de Covid-19, la forma más importante fue el teletrabajo desde casa; posteriormente, el teletrabajo ocasional y el realizado desde otros lugares van ganando presencia relativa. Aunque la tecnología hizo posible una difusión sin precedentes del teletrabajo, hay que señalar la existencia de notables diferencias entre colectivos, países y sectores[6]. Así, en algunos sectores el teletrabajo se generalizó (finanzas o educación) y en otros, en cambio, su implantación fue escasa (comercio minorista).

A continuación, se presentan distintas estimaciones de la importancia relativa del teletrabajo en España. Se debe considerar que los resultados sobre la extensión del teletrabajo pueden ser muy diferentes, dificultando el análisis comparativo, según se refiera únicamente al realizado desde el hogar o se defina su ubicación en sentido más amplio, es decir, fuera del centro empresarial principal. En este último caso, además, se pueden especificar diversas localizaciones. Del mismo modo, habrá discrepancias cuando se contempla el teletrabajo habitual o el ocasional. Por otro lado, en la investigación sobre teletrabajo se suelen confrontar trabajadores virtuales y no virtuales, sin tener en cuenta que en muchas ocasiones el trabajador desempeña tareas en la oficina y fuera de ella, desarrollando trabajo virtual, en mayor o en menor medida.

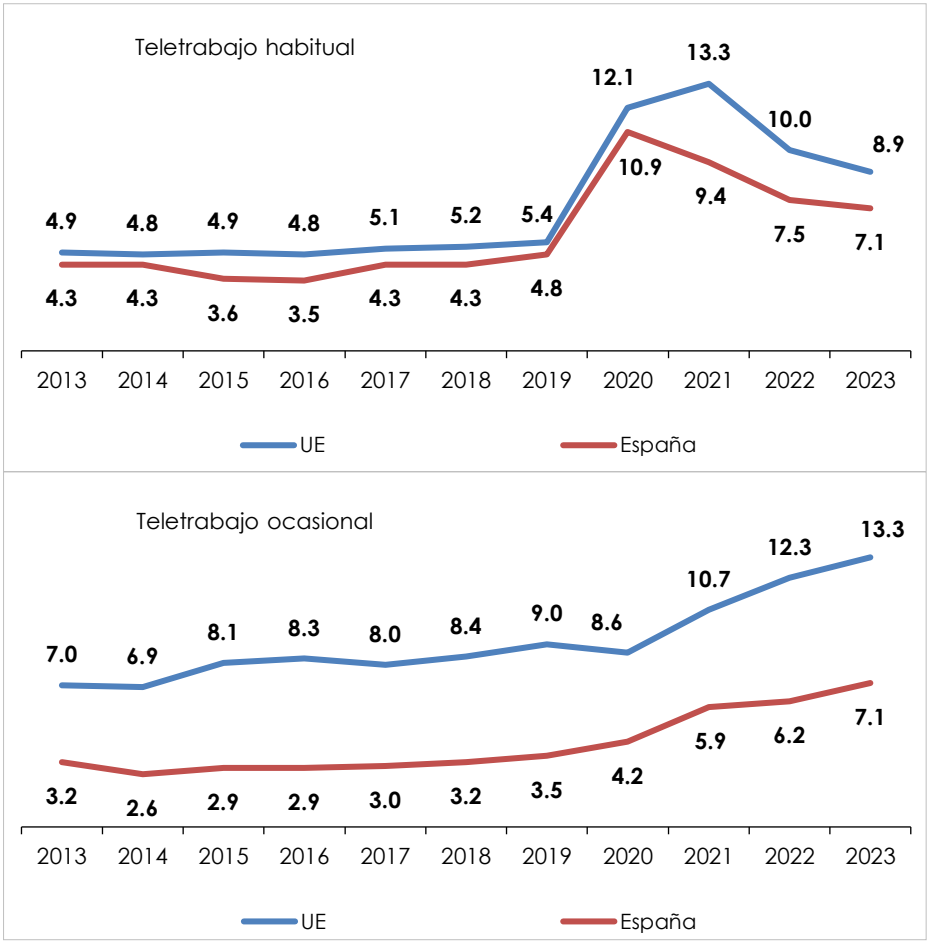
2.1. Evolución del teletrabajo en el mercado laboral

Enfocada la medición del teletrabajo desde la perspectiva del mercado laboral, la EPA (LFS en la UE) proporciona el porcentaje de ocupados que trabajan desde casa, tanto habitualmente (más de la mitad de los días trabajados, con referencia a un periodo de cuatro semanas), como ocasionalmente (menos de la mitad de los días). Se trata de una serie temporal bastante larga, desde 1992, y comparable para todos los países de la UE. Sin embargo, infravalora el teletrabajo al ignorar el desempeñado en otras ubicaciones distintas al hogar del trabajador.

El Gráfico 1 muestra la expansión del teletrabajo en tan solo dos años, 2020 y 2021, llegando a duplicar su prevalencia entre los trabajadores españoles y europeos. En los dos últimos años, conforme va descendiendo el peso del teletrabajo habitual, aumenta, por el contrario, la participación de la modalidad ocasional.

[6] *Vid.* O. VARGAS LLAVE *ET AL.*, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Eurofound Research Report, 2022.

Gráfico 1 – Teletrabajo desde casa, España y UE, 2013-2023 (% ocupados 15-64 años)



Fuente: elaboración propia a partir de EUROSTAT, *Employed persons working from home by professional status – % of total employment*, en ec.europa.eu/eurostat, 11 septiembre 2025

En 2023, para las dos modalidades de teletrabajo desde casa y su agregado, España se sitúa por debajo de la media europea (Gráfico 1). Concretamente, y de forma global, la proporción alcanzada por el teletrabajo en España (14,2%) es un 36% inferior a la registrada en el promedio de la UE (22,2%). En general, el teletrabajo desde el hogar es más frecuente en los grupos de edad intermedios y para la mujer, así como entre quienes alcanzan un nivel educativo superior[7].

[7] Las principales características sociodemográficas y económicas del teletrabajo en España

Debido a su mayor flexibilidad temporal y espacial, se espera que el teletrabajo favorezca un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral, proporcionando una mayor autonomía y satisfacción al trabajador[8]. Sin embargo, el teletrabajo a jornada completa, implantado sin otra alternativa durante el periodo de confinamiento pandémico, conllevó tensiones y conflictos familiares y profesionales surgidos al incrementarse las horas de trabajo, con la irregularidad de los horarios, o debido a los inadecuados espacios y equipamientos; elevando los niveles de estrés y provocando problemas de salud física y mental en los teletrabajadores[9]. Así, muchas mujeres sumaron a su jornada laboral, realizada en remoto desde casa, una elevada cantidad de trabajo no remunerado, dirigido al cuidado y apoyo educativo de sus hijos, dando lugar a una gran sobrecarga que mostró la exigencia de una mayor corresponsabilidad en el trabajo doméstico entre hombres y mujeres[10].

2.2. Características del teletrabajo desde la perspectiva empresarial

Desde el primer trimestre de 2021, el Instituto Nacional de Estadística (INE) introduce en la TIC-E algunas cuestiones relativas al uso del teletrabajo por parte de las empresas españolas. Eurostat no sigue este ejemplo, por lo que no hay información equivalente para el conjunto de la UE. Las cifras del teletrabajo proporcionadas están referidas al primer trimestre del año en el que se realiza la encuesta, por lo que son distintas a las de la EPA, correspondientes a un promedio anual. Además, los datos recabados en TIC-E son más elevados, al referirse al teletrabajo de forma más amplia y contemplar otras modalidades diferentes al realizado desde casa. Como recoge el Cuadro 1, en esta encuesta se pregunta si se permite el teletrabajo a los empleados de la empresa, la proporción de la plantilla que lo realiza de forma regular y el número medio de días teletrabajados a la semana.

---

se pueden encontrar en B. ANGHEL, M. COZZOLINO, A. LACUESTA, *El teletrabajo en España*, en *Boletín Económico*, 2020, n. 2.

[8] *Vid.* J. MESSENGER *ET AL.*, *op. cit.*

[9] Estos inconvenientes ya habían sido apuntados por la literatura con anterioridad a la pandemia, entre otros títulos se pueden mencionar J. MESSENGER *ET AL.*, *op. cit.*; S. MANN, L. HOLDWORTH, *The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health*, en *New Technology, Work and Employment*, 2003, vol. 18, n. 3.

[10] *Vid.* Z. BLASKÓ, J. SANJUÁN-BELDA, *Division of Childcare and Housework among Men and Women during COVID-19 lockdowns*, JRC Fairness Policy Brief, 2022, n. 2.

Cuadro 1 – Teletrabajo según tamaño empresarial y sector de actividad, España, 2024 (primer trimestre)

Empresas con 10 empleados o más		**% Empresas que permiten el teletrabajo**	**% Empleados que teletrabajan regularmente**	**Número medio de días por semana de teletrabajo**
Tamaño de la empresa según número de empleados	10-49	32,4	10,0	2,4
	50-249	56,5	17,5	2,3
	250 y más	80,4	25,7	2,4
Sector de actividad	Industria	31,9	12,2	2,1
	Construcción	26,0	6,1	2,3
	Servicios	43,1	24,5	2,5
	Sector TIC	83,4	70,5	3,1
Total		**37,5**	**19,8**	**2,4**

Nota: el porcentaje de empleados está referido a las empresas que permiten el teletrabajo. Los empleados que teletrabajan regularmente son aquellos que lo hacen el 30%, o más, de su jornada laboral.

Fuente: elaboración propia a partir de *https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=11943&capsel=11945*

La importancia del teletrabajo, tanto entre las empresas que lo facilitan como entre los empleados que lo practican, se incrementa a medida que se eleva el tamaño empresarial (Cuadro 1). Así, el 80,4% de las grandes empresas admiten el teletrabajo, practicándolo regularmente una cuarta parte de sus plantillas. Contrariamente, el tamaño de la empresa no discrimina en la determinación del promedio de días a la semana que se suele teletrabajar. El sector de actividad parece tener una mayor influencia en el cómputo de días por semana que se teletrabaja, siendo superior, lógicamente, dentro del sector TIC y en los servicios en comparación con la industria. La construcción es la que presenta los porcentajes más bajos de empresas que admiten el teletrabajo y trabajadores que lo desempeñan.

En cuanto al reparto de la jornada laboral entre teletrabajo y ubicación empresarial, se ha impuesto una modalidad hibrida de teletrabajo, que debe distinguirse de otros formatos, como el teletrabajo ocasional (de escasa frecuencia) o el teletrabajo parcial (cuando parte del trabajo se realiza de

forma remota fuera de la empresa)[11]. Según indica la OCDE[12], esta fórmula híbrida, con dos o tres días de teletrabajo a la semana, usualmente desde el domicilio del teletrabajador, es la más valorada por gerentes y empleados, debido a que contribuye positivamente tanto sobre los resultados empresariales como en el grado de satisfacción del trabajador.

2.3. Características del teletrabajo desde la perspectiva del trabajador

Precisamente, desde el punto de vista del trabajador, la TIC-H recoge información sobre el grado de satisfacción con el teletrabajo por parte de quienes lo han desempeñado, así como de la jornada laboral efectivamente realizada en modalidad de teletrabajo. El Cuadro 2 recoge esta información para el año 2024, la más reciente disponible.

Cuadro 2 – Jornada laboral teletrabajada y valoración del teletrabajo, España, 2024 (% ocupados que han teletrabajado, 16-74 años)

Jornada laboral teletrabajada en días		**Valoración del teletrabajo**	
Todos los días (100% de la jornada)	20,8	0-4 puntos	2,7
Todos los días (< 100% de la jornada)	9,0	5 puntos	2,8
4 días a la semana	9,8	6 puntos	2,8
3 días a la semana	14,3	7 puntos	7,9
2 días a la semana	24,2	8 puntos	19,6
1,5 días a la semana	5,4	9 puntos	18,4
Menos 1,5 días a la semana	16,5	10 puntos	45,9
Total	**100,0**	**Total**	**100,0**
Media de días de teletrabajo	3,0	Valoración media	8,7

Fuente: elaboración propia a partir de https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=11812&capsel=11816

Como se observa, cerca de una quinta parte de los ocupados que han teletrabajado lo han hecho durante la jornada laboral completa, los cinco

[11] O. VARGAS LLAVE *ET AL.*, *op. cit.*, p. 3.
[12] OECD, *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?*, 2020, p. 13.

días de la semana, mientras que un 9% teletrabajó todos los días, aunque no completó la jornada. Conjuntamente, estos dos grupos, que teletrabajan a diario durante toda la semana, suponen casi un 30% de los teletrabajadores. No obstante, la mayor proporción la representan aquellos que teletrabajan dos días a la semana, un 24,2% de las personas que declaran haber teletrabajado en 2024, y que la TIC-H cifra en 3.282.973. Por otro lado, la media de días teletrabajados cuando se pregunta a los trabajadores (3 días) es algo superior a la que se desprende de la encuesta realizada a las empresas (2,4 días), como se advierte en los Cuadros 2 y 1, respectivamente.

En relación con la valoración del teletrabajo (Cuadro 2), el grado de satisfacción con esta experiencia es muy elevado, obteniendo de media un 8,7 sobre 10 puntos. Así, cerca de la mitad de los que teletrabajan, concretamente un 45,9%, otorga la máxima puntuación a este tipo de desempeño laboral. De hecho, solo un 2,7% puntúa con menos de 5 el teletrabajo.

Así, la preferencia por el teletrabajo cuando este es posible sigue siendo alta. Si bien, la última encuesta electrónica denominada *Living and Working in the EU e-survey*, realizada por Eurofound[13], apunta a una caída de las oportunidades de trabajo a distancia desde 2023, lo que indica un desajuste entre demanda y oferta; es decir, en ocupaciones susceptibles de ser realizadas en remoto, hay más trabajadores que desearían teletrabajar de los que efectivamente pueden hacerlo[14]. En particular, más del 50% prefiere teletrabajar desde casa varias veces a la semana (modalidad híbrida), mientras que la opción de no acudir a la empresa, teletrabajando únicamente desde casa, ha crecido desde la pandemia, del 13% en 2020 al 24% en 2024[15].

3. Oportunidades y riesgos del teletrabajo

Al mismo tiempo que se constata un alto nivel de satisfacción, también se han detectado diversos inconvenientes relacionados con el teletrabajo, como la prolongación de los horarios de trabajo, interferencias en el equilibrio entre la vida personal y laboral, o la sensación de desconexión

[13] A través de una herramienta interactiva pueden visualizarse algunos de los datos de las siete rondas de esta encuesta, iniciada en abril de 2020.

[14] D. AHRENDT, E. SANDOR, D. CHÉDORGE-FARNIER, L. SCHULTE-BROCHTERBECK, *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey*, Eurofound Factsheet, 2024, p. 5.

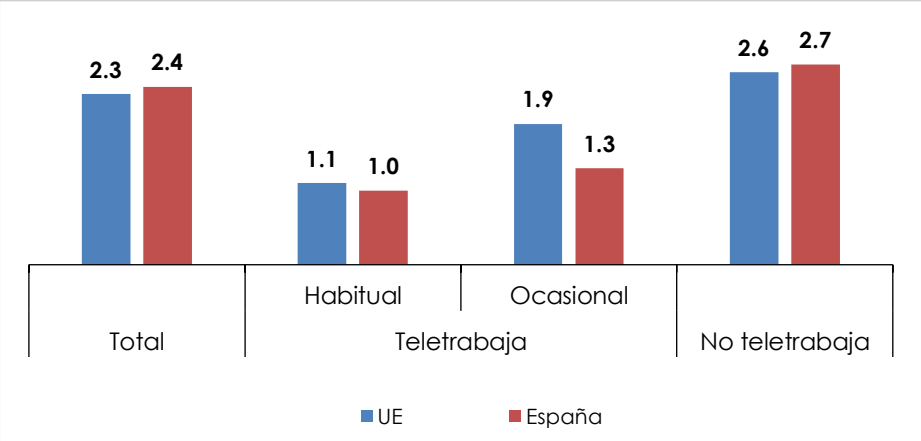
[15] *Ibidem*, p. 6.

social y de soledad[16].

Pese a su rápida expansión en los últimos años, la información sobre el impacto del teletrabajo en las condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo resulta escasa. Los primeros resultados de la *Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks* (ESENER 2024) indican que un 60% de las empresas españolas evalúan los riesgos vinculados al uso de tecnologías digitales[17]. Por el momento, no se dispone de datos específicos sobre teletrabajo derivados de ESENER 2024; si bien, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ofrece diversos recursos que priorizan el estudio de los riesgos para la salud asociados al teletrabajo[18].

Por otro lado, Eurostat, a partir del módulo especial de la LFS de 2020, permite comparar la incidencia de la siniestralidad laboral entre quienes han teletrabajado desde casa y aquellos que no lo han hecho (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Accidentes de trabajo según se haya teletrabajado desde casa, España y UE, 2020 (% ocupados 15-64 años)



Fuente: elaboración propia a partir de EUROSTAT, *Persons reporting an accident at work while working from home*, en *ec.europa.eu/eurostat*, 14 septiembre 2023

Como se puede ver, la siniestralidad entre los teletrabajadores es inferior a la de aquellos que no teletrabajan. La incidencia de los accidentes es similar entre la UE y España cuando se teletrabaja de forma habitual (1%), siendo más elevada en el teletrabajo ocasional, sobre todo para el

[16] *Cfr.* C. ATHANASIADOU, G. THERIOU, *Telework: systematic literature review and future research agenda*, en *Heliyon*, 2021, vol. 7, n. 10, e08165; EU-OSHA, *op. cit.*

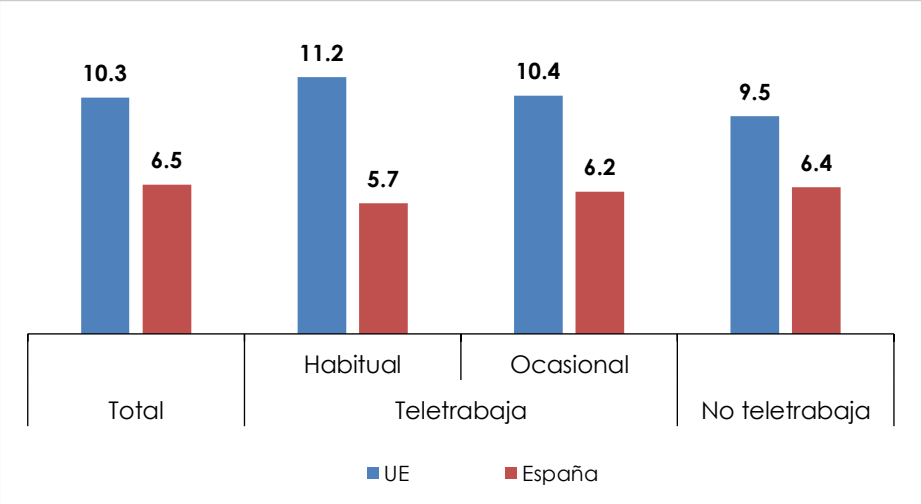
[17] EU-OSHA, *First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024)*, 2025, pp. 1-2.

[18] Disponibles en la página web EU-OSHA *Remote and hybrid work*.

conjunto europeo.

Por su parte, el Gráfico 3 recoge la comparativa referida a la prevalencia de los problemas de salud relacionados con el trabajo, sin que se aprecien grandes diferencias entre los ocupados que han teletrabajado y los que no. En todos los casos, los porcentajes son más elevados para el promedio europeo; destacando también, en este ámbito, que los problemas de salud son más frecuentes entre los teletrabajadores, sobre todo habituales. En cambio, en España, los que no teletrabajan manifiestan en mayor proporción dificultades en materia de salud, seguidos de aquellos que teletrabajan de forma ocasional.

Gráfico 3 – Problemas de salud según se haya teletrabajado desde casa, España y UE, 2020 (% ocupados 15-64 años)



Fuente: elaboración propia a partir de EUROSTAT, *Persons reporting a work-related health problem by working from home*, en *ec.europa.eu/eurostat*, 14 septiembre 2023

El Cuadro 3 resume el marco de análisis de las oportunidades y riesgos para la seguridad y la salud en el teletrabajo, recogiendo también los diversos factores que inciden sobre ambos aspectos (características individuales de los trabajadores y del trabajo, contexto social y de organización del trabajo).

Cuadro 3 – Marco de oportunidades y riesgos de seguridad y salud en el teletrabajo

Oportunidades	**Riesgos**
• Mayor flexibilidad y autonomía del trabajador • Mejor conciliación de la vida laboral y familiar • Impacto positivo sobre la motivación y la satisfacción con el trabajo • Reducción de tiempos de desplazamiento y de accidentes *in itinere* • Disminución de los costes relacionados con la oficina • Mayor productividad	• Riesgos generales en lugares de trabajo remotos – temperatura, iluminación, ruido, molestias – resbalones y caídas debidos al cableado eléctrico – incendios • Riesgos ergonómicos – trastornos musculoesqueléticos – malas posturas, malestar y carga muscular – cansancio ocular, vibración de las imágenes – dolores cervicales y tendinosos en muñecas y dedos – lesión por esfuerzo repetitivo • Riesgos psicosociales – aislamiento – estrés – sobrecarga de trabajo y/o de información – presentismo y renuncia al derecho de desconexión – límites entre la vida laboral y familiar • Riesgos en materia de salud – sedentarismo – problemas de sueño – nutrición, consumo de sustancias
Factores moduladores	
• Características personales – sexo, edad, responsabilidades familiares – estatus socioeconómico – educación, competencias profesionales y digitales • Intensidad del teletrabajo • Características del trabajo y de las tareas • Recursos de la empresa de apoyo al teletrabajo • Hábitos de salud	

Fuente: adaptado de J.L.O. BECKEL, G.G. FISHER, *Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, vol. 19, n. 7, 3879, p. 5

Se destacan los efectos positivos del teletrabajo sobre la productividad y la conciliación familiar, debido a su flexibilidad espacial y temporal. La reducción de los desplazamientos no solo mejora el bienestar del teletrabajador y disminuye accidentes *in itinere*, sino que también tiene efectos positivos para toda la sociedad al descender las emisiones contaminantes o promover nuevos flujos de población hacia zonas rurales.

Sin embargo, las ventajas de dedicar menos tiempo a los

desplazamientos y más a la familia se contrapone a la posibilidad de incurrir en horarios de trabajo más largos y a la dificultad para establecer límites entre la esfera laboral y la vida personal, junto con otros múltiples riesgos para la salud de la persona teletrabajadora.

A continuación, con base en la literatura revisada[19], se exponen con más detalle los diversos riesgos laborales vinculados al teletrabajo, así como las medidas de prevención propuestas y algunos ejemplos de buenas prácticas.

3.1. Principales riesgos del teletrabajo para la salud laboral

El teletrabajo ha traído consigo una serie de riesgos únicos que pueden impactar la salud mental y física de los empleados. Estos riesgos pueden categorizarse como riesgos físicos, riesgos psicosociales y riesgos emergentes, con implicaciones específicas en términos de salud laboral y productividad.

Los riesgos físicos del teletrabajo están fuertemente asociados con la ergonomía del lugar de trabajo y el uso prolongado de dispositivos digitales. En un entorno de oficina tradicional, los espacios están diseñados para minimizar los efectos negativos sobre la salud, pero los trabajadores remotos trabajan en espacios inadecuados sin mobiliario o equipamiento apropiado.

Una de las principales condiciones vinculadas al teletrabajo son los trastornos musculoesqueléticos. Entre las patologías más comunes destacan: dolor en la parte baja de la espalda y el cuello, como resultado de una postura prolongada incorrecta; síndrome del túnel carpiano, debido al uso repetitivo del teclado y el ratón; tendinitis y epicondilitis por movimientos repetitivos; o fatiga muscular por postura estática e inactividad. La falta de mobiliario ergonómico, la postura inadecuada y el mantenimiento de posiciones sedentarias son la génesis de estos problemas. Para mitigar estos riesgos, es importante tener una silla con soporte lumbar, un escritorio de tamaño adecuado, así como los accesorios correctos como reposapiés y monitores.

Por otro lado, el uso habitual de pantallas de visualización de datos (PVD) puede provocar fatiga visual, que tiende a manifestarse como: ojos secos y enrojecidos; dolores de cabeza y visión borrosa; párpados pesados;

[19] *Cfr.* C. ATHANASIADOU, G. THERIOU, *op. cit.*; J.L.O. BECKEL, G.G. FISHER, *op. cit.*; Y. ROQUELAURE, *op. cit.*; EU-OSHA, *Remote and hybrid work: managing safety and health anywhere*, cit.

y dificultad para enfocar objetos a distancias variables. La iluminación inadecuada, el brillo excesivo de la pantalla o el uso incorrecto del monitor son algunas de las muchas causas de estos problemas.

El teletrabajo también implica una serie de riesgos psicosociales debido al aislamiento, la carga de trabajo no controlada y la dificultad de separar el trabajo de la vida personal. Así, en el contexto del teletrabajo, ha surgido una tendencia de hiperconectividad entre los empleados, quienes sienten que deben estar siempre disponibles. Esto puede llevar a no poder desconectarse, creando una mayor carga mental. También puede dar lugar a sentir presión, para responder a correos electrónicos y mensajes fuera del horario laboral, o ansiedad, provocando una comunicación ineficaz con superiores y compañeros de trabajo. Para aliviar este problema, es importante establecer horarios de trabajo claros, fomentar descansos y mantener el derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, trabajar desde casa puede combinar una sensación de aislamiento, que es perjudicial para la salud emocional, y disminuye el sentimiento de pertenencia a la empresa. La ausencia de interacción con colegas provoca una disminución en la motivación y el compromiso con el trabajo. Tampoco hay apoyo emocional y no se pueden resolver problemas en conjunto. Todo ello deriva en soledad y desmotivación. Para mitigar este riesgo, se deben fomentar reuniones virtuales con regularidad, actividades de integración y programas de bienestar para asegurar que los empleados estén conectados.

Además, el uso intensivo de herramientas digitales puede llevar al agotamiento mental y al estrés tecnológico. Los efectos de las notificaciones constantes incluyen: incapacidad para concentrarse; saturación de información, por el uso excesivo de varias plataformas de comunicación; dependencia de la tecnología, lo que dificulta la desconexión del descanso y del trabajo. Para minimizar el tecnoestrés, las organizaciones deben promover la educación digital, establecer normas de comunicación claras y fomentar prácticas de higiene digital entre sus equipos de trabajo.

A todo lo anterior se añaden los riesgos emergentes en el teletrabajo, que surgirán de la digitalización acelerada y las nuevas dinámicas laborales. Los más relevantes incluyen: sedentarismo y sus problemas de salud asociados, trastornos de la calidad del sueño, desigualdades y brecha digital.

Con la ausencia de desplazamientos y la actividad física reducida, surgen problemas de salud, relacionados con el sedentarismo. Entre ellos están el mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y el aumento de sobrepeso y la obesidad. Para evitar estos problemas se debe seguir fomentando pausas, realizar estiramientos, promover hábitos saludables como el uso de escritorios de pie o cortos descansos caminando.

La exposición prolongada a pantallas y la dificultad para despegarse del entorno laboral pueden afectar la higiene del sueño. Horarios de trabajo irregulares, falta de rutina y exposición a la luz azul pueden provocar: insomnio y cambios en los ciclos de sueño, somnolencia excesiva y funcionamiento laboral deteriorado, niveles más altos de estrés e irritabilidad. Establecer horarios de trabajo regulares, limitar el uso de pantallas antes de dormir y crear un entorno propicio para el sueño podrían reducir estos efectos.

El teletrabajo ha puesto en primer plano la brecha digital y el acceso desigual a la tecnología. No todos los trabajadores cuentan con los mejores recursos, lo que provoca que algunos trabajadores rindan a niveles inferiores a sus capacidades, afectando así su bienestar general. Los desafíos son los siguientes: no disponer de una conexión estable, disparidad en el acceso a equipos y software adecuados; mayor resistencia de otros grupos laborales a adaptarse a la digitalización. Para evitar desigualdades, las empresas deben proporcionar los recursos necesarios y capacitar a los empleados en el uso de tecnologías digitales para que las condiciones no se vuelvan injustas.

3.2. Prevención de riesgos relacionados con el trabajo remoto

El uso de tecnologías digitales conlleva ventajas evidentes, como la flexibilidad en las comunicaciones remotas, permitiendo formas de trabajar que antes eran impensables. Sin embargo, también comportan los riesgos comentados en el apartado anterior. Para minimizar estos riesgos, es necesario implementar estrategias preventivas que aborden la ergonomía, la salud psicosocial, la gestión del tiempo y la desconexión digital.

Una disposición adecuada y un diseño doméstico también previenen los trastornos musculoesqueléticos y la fatiga visual. Además, muchos empleados no tienen espacios apropiados diseñados para el trabajo remoto, lo que representa un posible riesgo para la salud. Para reducir los riesgos ergonómicos, se recomienda un mobiliario adecuado: silla ergonómica (ajustable en altura, reclinación del respaldo y soporte lumbar); mesa de altura correcta (aproximadamente, 68 cm para hombres y 65 cm para mujeres); monitor colocado a nivel de los ojos (a una distancia de 40-55 cm); reposapiés para mantener una buena postura, sin tensión en las piernas.

En cuanto a la iluminación, si esta es inadecuada puede llevar a la fatiga visual y a padecer dolores de cabeza. Para evitar esto, se debe: utilizar luz natural, colocando la pantalla en un ángulo de 90 grados respecto a las

ventanas para evitar reflejos; combinar con luz artificial neutra y flexible; y evitar cualquier incomodidad ambiental, regulando la temperatura y la humedad.

Por otro lado, el trabajo remoto tiende a llevar al sedentarismo, por lo que es necesario hacer ejercicio cada hora, tomando pausas activas, levantándose y estirando el cuerpo. Se debe alternar frecuentemente las posiciones y no sentarse por largos períodos, así como usar escritorios ajustables para trabajar sentado y de pie, alternándolos.

En relación con los riesgos psicosociales, los más comunes en el trabajo remoto incluyen el aislamiento, la sobrecarga de trabajo y la interacción social insuficiente. Para mitigar estos efectos, las organizaciones y empleados deben adoptar estrategias de bienestar mental. Así, es importante la organización del trabajo y la carga laboral, lo que implica: asegurar que los objetivos y tareas estén definidos y no sobrecargados; utilizar modelos híbridos de teletrabajo, combinando trabajo remoto y en la oficina para mantener viva la conexión de equipo; utilizar herramientas de planificación y gestión de tareas para aumentar la productividad.

Asimismo, se debe prestar atención al fomento de la comunicación y el trabajo en equipo, mediante la programación de videollamadas regulares para mantener una conversación fluida y evitar la soledad. A su vez, es importante crear canales de comunicación informal para fomentar la conexión del equipo y establecer un liderazgo basado en la confianza para apoyar a los trabajadores remotos. Así, se ha de gestionar el estrés y procurar el bienestar emocional, a través del fomento de programas de gestión del estrés y técnicas de mindfulness; primeros auxilios psicológicos y espacios de escucha en la organización; y creando una cultura laboral que empodere, inspire y anime a sus empleados.

Otro aspecto que debe considerarse es que el trabajo remoto ha hecho más difícil separar la vida laboral de la personal, llevando a largas horas de trabajo y agotamiento. Por lo tanto, es importante ayudar a crear normas de desconexión digital y una buena gestión del tiempo para asegurar el adecuado equilibrio entre trabajo y descanso.

En cuanto a la desconexión digital, es necesario establecer buenos horarios de trabajo, no exigiendo disponibilidad durante las horas de descanso. Se han de diseñar y aplicar políticas de desconexión digital, evitando correos electrónicos o llamadas fuera del horario laboral. También es necesario educar a los empleados a respetar los tiempos de descanso y garantizar hábitos saludables en el uso de dispositivos digitales.

En lo que respecta a la gestión del tiempo y a la productividad, ambas cuestiones requieren: el uso de métodos que se centren en los resultados más que en las horas de trabajo empleadas, como el modelo de gestión por

objetivos; planificar y optimizar las tareas con herramientas digitales; apoyar una cultura empresarial que ponga énfasis en la eficiencia y el bienestar del trabajador, no en la necesidad constante de estar en línea.

En definitiva, se requiere un enfoque holístico para la prevención de riesgos en el trabajo remoto, incluyendo la ergonomía, la salud mental y la regulación de los horarios de trabajo. Las mejores prácticas en estos aspectos no solo aseguran el bienestar de los empleados, sino que también aumentan la productividad y la sostenibilidad a largo plazo del trabajo remoto.

3.3. Regulación y buenas prácticas

El teletrabajo ha transformado el modelo laboral, exigiendo nuevas regulaciones para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. A nivel normativo, tanto España como la UE han desarrollado marcos legales para regular esta modalidad y establecer criterios de prevención de riesgos laborales. Además, existen guías y protocolos recomendados que facilitan su implementación en las empresas. Sin embargo, persisten desafíos en la aplicación efectiva de estas medidas.

El teletrabajo cuenta con un marco regulador que busca proteger los derechos de los trabajadores y establecer las obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud laboral. En España, la normativa que regula el teletrabajo se encuentra en el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, posteriormente convertido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Algunos de los aspectos clave de esta legislación son:

1. *carácter voluntario y reversible*. Tanto el trabajador como la empresa deben acordar el teletrabajo de forma voluntaria, y este puede ser reversible;
2. *acuerdo de teletrabajo*. Se exige un documento que detalle las condiciones, tiempos de trabajo y disponibilidad del empleado;
3. *derechos del trabajador*. Se garantiza la igualdad de derechos entre teletrabajadores y empleados presenciales, incluyendo acceso a formación, promoción y recursos laborales adecuados;
4. *obligaciones empresariales en prevención de riesgos laborales*. La empresa debe evaluar los riesgos del teletrabajo y garantizar condiciones seguras en el domicilio del trabajador, conforme a la Ley.

A nivel europeo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 establece las bases para la regulación de esta modalidad. Sus principios incluyen: 1) aplicación de la normativa de seguridad y salud en el teletrabajo

de la misma forma que en el trabajo presencial; 2) derecho a la desconexión digital para prevenir riesgos psicosociales; 3) protección de datos y privacidad del teletrabajador. Además, el Marco Estratégico de la Unión Europea en Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 resalta la importancia de gestionar los riesgos emergentes del teletrabajo, en especial los psicosociales y ergonómicos.

Con el fin de llevar a cabo una correcta implementación del teletrabajo, existen diversas guías y recomendaciones elaboradas por organismos oficiales y entidades especializadas. Entre otras, se pueden destacar la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) sobre teletrabajo y prevención de riesgos laborales[20] y la Guía de la Mutua Asepeyo para la gestión del teletrabajo[21]. Asimismo, el INSST ha elaborado otros documentos[22] en los que establece buenas prácticas para la gestión de riesgos en el teletrabajo que incluyen la evaluación de riesgos específicos del teletrabajo, medidas para la adaptación ergonómica del puesto y protocolos para la prevención de riesgos psicosociales.

Por su parte, la Guía Asepeyo para la gestión responsable del teletrabajo incorpora: recomendaciones para diseñar un protocolo de teletrabajo adaptado a cada empresa; evaluaciones sobre el impacto del teletrabajo en la productividad y el bienestar del trabajador; métodos para evitar el aislamiento laboral y garantizar el equilibrio entre vida personal y laboral.

Al mismo tiempo, muchas empresas han desarrollado sus propios protocolos de teletrabajo, basándose en las recomendaciones realizadas por el INSST, en su Guía para empresas sobre prevención de riesgos en el teletrabajo. Entre las medidas recomendadas destaca la formación en ergonomía y prevención de riesgos digitales, la creación de acuerdos internos, que regulen tiempos de conexión y derecho a la desconexión, evaluaciones periódicas para ajustar el modelo de teletrabajo según necesidades del trabajador y la empresa.

A pesar del avance normativo y de las guías de buenas prácticas publicadas, existen dificultades en la implementación efectiva de las medidas preventivas en el teletrabajo. Uno de los principales desafíos es la falta de control y supervisión, es decir, la dificultad que tienen las empresas para supervisar las condiciones en las que los trabajadores desempeñan sus funciones en casa. Aunque la ley establece la obligación de evaluar los riesgos laborales, en la práctica resulta complicado realizar inspecciones sin

[20] INSST, *Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: guía para empresas*, 2020.

[21] ASEPEYO, *Guía teletrabajo: gestión responsable del absentismo desde la empresa saludable*, 2020.

[22] *Vid.* la NTP INSST 1165/2021, *Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*.

invadir la privacidad del trabajador.

Otro reto son los riesgos psicosociales no abordados adecuadamente. El estrés, la sobrecarga laboral y el aislamiento son riesgos psicosociales comunes en el teletrabajo. Sin embargo, muchas empresas carecen de programas específicos para mitigar estos efectos. La falta de apoyo emocional y la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal siguen siendo problemas recurrentes. También se debe afrontar la brecha digital y las desigualdades en el acceso a los recursos digitales. No todos los teletrabajadores cuentan con el mismo acceso a herramientas tecnológicas adecuadas. La falta de equipamiento ergonómico, una conexión a internet deficiente o el uso de dispositivos personales sin medidas de seguridad adecuadas pueden aumentar los riesgos laborales.

Finalmente, se pueden señalar los retos en la regulación de la desconexión digital. A pesar de la existencia del derecho a la desconexión digital, muchas empresas no han establecido mecanismos claros para garantizar su cumplimiento. La tendencia a responder correos electrónicos o mensajes fuera del horario laboral sigue siendo un problema que afecta a la salud mental de los trabajadores.

En suma, el teletrabajo requiere un marco normativo sólido y estrategias preventivas efectivas para garantizar la seguridad y salud laboral. Aunque España y la Unión Europea han avanzado en su regulación, persisten desafíos en su implementación. Es fundamental que las empresas adopten protocolos adecuados y promuevan una cultura de prevención de riesgos que incluya la ergonomía, el bienestar psicosocial y el respeto por la desconexión digital.

4. Conclusiones

El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral que ofrece ventajas significativas en términos de flexibilidad y conciliación, pero también plantea desafíos en términos de seguridad y salud en el trabajo. Como se ha visto, el teletrabajo conlleva una serie de beneficios: mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, menor utilización de infraestructuras, menores costes para la empresa, mayor productividad, etc. Sin embargo, también presenta inconvenientes, como mayor intensidad del trabajo o dificultades para desconectar, con efectos negativos en la salud y bienestar de los trabajadores.

A lo largo de este artículo, se han proporcionado distintas medidas de la importancia relativa alcanzada por el teletrabajo en España y su evolución más reciente. Asimismo, se han identificado riesgos específicos ligados a la

salud laboral y se han analizado medidas para mitigarlos, destacando la importancia de un enfoque preventivo integral que abarque la ergonomía, la salud psicosocial y la gestión del tiempo.

Tras el intenso crecimiento experimentado durante la pandemia de Covid-19, su adopción se ha moderado, asentándose en un modelo híbrido que combina períodos de trabajo en la oficina con otros períodos de trabajo desde casa. La exitosa incorporación de esta modalidad de trabajo en las políticas empresariales debe mantener un equilibrio entre la flexibilidad, la gestión de la fuerza laboral y la relevancia regulatoria; sin olvidar, políticas de conciliación y de apoyo a las familias para compatibilizar la vida personal y laboral[23].

Como señala Mella Méndez, el objetivo debe ser «lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente al bienestar de las personas trabajadoras y al progreso de las empresas y de la sociedad»[24].

A partir del análisis realizado, se ha constatado el impacto del teletrabajo sobre la salud física. Una mala adecuación del puesto de trabajo en casa puede derivar en trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y sedentarismo, afectando la salud a largo plazo. La falta de equipamiento ergonómico sigue siendo un problema recurrente. A esto se añaden los riesgos psicosociales. El aislamiento, la hiperconectividad y la dificultad para desconectar del trabajo generan estrés, ansiedad y agotamiento. La falta de interacción social también puede reducir la motivación y el sentido de pertenencia al equipo.

Por otro lado, se debe tener en cuenta la brecha digital y las desigualdades entre los teletrabajadores. No todos los empleados cuentan con acceso a los mismos recursos tecnológicos, lo que puede afectar su rendimiento y bienestar. Además, la falta de capacitación en herramientas digitales puede suponer una barrera adicional.

Asimismo, a pesar de los avances en la regulación del teletrabajo, aún existen desafíos en su aplicación efectiva, especialmente en la evaluación de riesgos y en el derecho a la desconexión digital. Otra cuestión a subsanar es la ausencia de perspectiva de género en la regulación del teletrabajo en materia de seguridad y salud laboral[25], entre otros aspectos, debido a la mayor exposición de las teletrabajadoras a riesgos psicosociales.

Para garantizar un teletrabajo seguro y saludable, es necesario implementar medidas que aborden los riesgos identificados. Con respecto

---

[23] D. AHRENDT, E. SANDOR, D. CHÉDORGE-FARNIER, L. SCHULTE-BROCHTERBECK, *op. cit.*

[24] L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, p. 99.

[25] M. CAPRILE, P. SANZ DE MIGUEL, J. POTRONY, R. PALMÉN, *Exploring the gender dimension of telework: implications for occupational safety and health*, EU-OSHA Discussion Paper, 2024.

a la prevención de riesgos físicos, se debe facilitar mobiliario ergonómico a los teletrabajadores (sillas ajustables, escritorios adecuados y soportes para pantallas), promoviendo buenas prácticas ergonómicas (ajuste de la postura, pausas activas y estiramientos) e implementando programas de sensibilización sobre el uso adecuado de pantallas y la iluminación en el puesto de trabajo. Para la reducción de riesgos psicosociales se debe fomentar la comunicación entre equipos, mediante reuniones periódicas y actividades de integración; así como implementar planes de apoyo psicológico y estrategias de gestión del estrés. Además, se deben establecer límites claros en los horarios de trabajo para evitar la sobrecarga laboral y el agotamiento. Por último, se debe garantizar el derecho a la desconexión digital y un acceso equitativo a los recursos tecnológicos.

En definitiva, las políticas públicas deben continuar adaptándose para equilibrar la flexibilidad del teletrabajo con la protección de la seguridad y salud de los empleados. Esto implica actualizar la legislación conforme a las nuevas dinámicas laborales y garantizar mecanismos efectivos de inspección y control.

5. Bibliografía

AHRENDT D., SANDOR E., CHÉDORGE-FARNIER D., SCHULTE-BROCHTERBECK L. (2024), *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey*, Eurofound Factsheet

ANGHEL B., COZZOLINO M., LACUESTA A. (2020), *El teletrabajo en España*, en *Boletín Económico*, n. 2, pp. 1-18

ASEPEYO (2020), *Guía teletrabajo: gestión responsable del absentismo desde la empresa saludable*

ATHANASIADOU C., THERIOU G. (2021), *Telework: systematic literature review and future research agenda*, en *Heliyon*, vol. 7, n. 10, e08165, pp. 1-18

BECKEL J.L.O., FISHER G.G. (2022), *Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, n. 7, 3879, pp. 1-32

BELZUNEGUI-ERASO A., ERRO-GARCÉS A. (2023), *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis*, en *Sustainability*, vol. 12, n. 9, 3662, pp. 1-18

BLASKÓ Z., SANJUÁN-BELDA J. (2022), *Division of Childcare and Housework among Men and Women during COVID-19 lockdowns*, JRC Fairness Policy Brief, n. 2

CAPRILE M., SANZ DE MIGUEL P., POTRONY J., PALMÉN R. (2024), *Exploring the gender dimension of telework: implications for occupational safety and health*, EU-OSHA Discussion Paper

COMISIÓN EUROPEA (2021), *Plan de acción del Pilar europeo de derechos sociales*

EU-OSHA (2024), *Remote and hybrid work: managing safety and health anywhere*

EU-OSHA (2025), *First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024)*

EUROSTAT (2023), *Persons reporting a work-related health problem by working from home*, en *ec.europa.eu/eurostat*, 14 septiembre

EUROSTAT (2023), *Persons reporting an accident at work while working from home*, en *ec.europa.eu/eurostat*, 14 septiembre

EUROSTAT (2025), *Employed persons working from home by professional status – % of total employment*, en *ec.europa.eu/eurostat*, 11 septiembre

INSST (2020), *Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: guía para empresas*

INSST (2023), *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*

MANN S., HOLDWORTH L. (2003), *The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health*, en *New Technology, Work and Employment*, vol. 18, n. 3, pp. 196-211

MELLA MÉNDEZ L. (2025), *La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 89-133

MESSENGER J., VARGAS LLAVE O., GSCHWIND L., BOEHMER S., VERMEYLEN G., WILKENS M. (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound-ILO Research Report

OECD (2020), *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?*

ROQUELAURE Y. (2023), *Hybrid work: new opportunities and challenges for occupational safety and health*, EU-OSHA Discussion Paper

VARGAS LLAVE O., HURLEY J., PERUFFO E., RODRÍGUEZ CONTRERAS R., ADASCALITEI D., BOTEY GAUDE L., STAFFA E., VACAS SORIANO C. (2022), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Eurofound Research Report

Red Internacional de ADAPT

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de "hacer universidad", construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio *www.adapt.it*.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a *redaccion@adaptinternacional.it*.