



3 de octubre de 2025

Teletrabajo, una nueva realidad empresarial

Accidente de trabajo en teletrabajo

Índice

Introducción

Regulación del teletrabajo

Accidente de trabajo en teletrabajo

La prevención de los riesgos laborales aplicada al teletrabajo

Debate y resolución de dudas



TELETRABAJO ANTES DE LA PANDEMIA

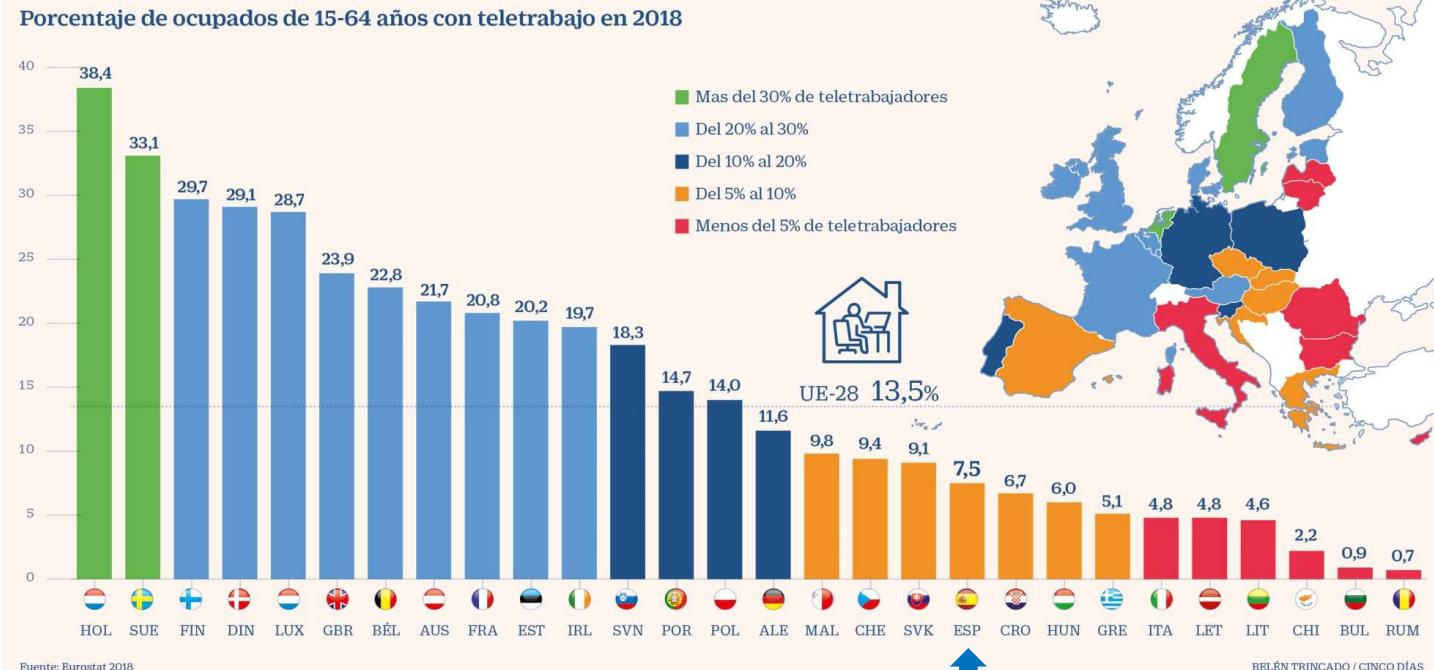


DATOS DE TELETRABAJO

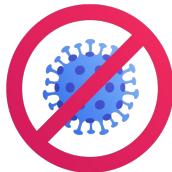
Antes de marzo 2020:

- Media UE-28: 13,5% de trabajadores con teletrabajo.
- España (un 7%) ocupaba el puesto 19º de 28 países de la UE.
- Holanda (un 40%) y Suecia (>30%) encabezaban el ranking del teletrabajo.

TELETRABAJO ANTES DE LA PANDEMIA



TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA



Desde marzo 2020:

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece en su Art. 5:

"...el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible.."

Consecuencia: 80% de empresas españolas aumentan / inician el trabajo a distancia

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia



Art. 1 Ámbito de aplicación.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, **un mínimo del treinta por ciento** de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:

- a) **«trabajo a distancia»:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) **«teletrabajo»:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) **«trabajo presencial»:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los **mismos derechos** que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, [...]

¿Accidente de trabajo en teletrabajo?



Si teletrabajamos, [podemos sufrir un ACCIDENTE](#), por tanto, de forma muy resumida, vamos a ver las condiciones en las que puede darse un accidente de trabajo en una situación de trabajo a distancia.

El concepto legal de accidente de trabajo para los trabajadores sujetos al Régimen General de la Seguridad Social, lo encontramos en el [art.156 de la LGS Social](#) lo define como:

“1.-Toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

“3.- Se presumirá, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”.

Ante una situación de teletrabajo, esto no cambia, luego seguiríamos teniendo cobertura legal, siempre que exista relación de causalidad entre la fuerza lesiva y el trabajo desempeñado, o lo que viene a ser la CARGA DE PRUEBA.

¿Accidente de trabajo en teletrabajo?



¿Vemos algunos ejemplos?

- *¿Será accidente de trabajo si mi puesto de trabajo es de oficina y en el tiempo y lugar de trabajo me corto el dedo con un cuchillo de cocina?*
- *¿Será una caída al mismo nivel accidente de trabajo cuando se produce en el tiempo y lugar de trabajo?*
- *¿Será accidente de trabajo si sufro un infarto o similar en el tiempo y lugar de trabajo?*
- *¿Será accidente laboral si salgo a comprar material que necesito para mi trabajo? ¿Puede darse la situación de accidente in itinere en esta modalidad?*

¿Comenzamos a prevenir?

¿Accidente de trabajo en teletrabajo?



Conocer lo que consta en el **acuerdo de trabajo a distancia** y que será solicitado por la mutua.

Concretamente, se deberán tener en cuenta los siguientes apartados del contenido mínimo obligatorio del acuerdo:

- Horario de trabajo* y dentro de él
- Reglas de disponibilidad, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia
- Centro de trabajo donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial
- Lugar de trabajo elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia

¿Accidente de trabajo en teletrabajo?



Accidente in itinere y el trabajo a distancia

Hay otro supuesto que puede plantear dudas, incluso algunos niegan la posibilidad de los accidentes in itinere; es decir, los sufridos al ir o volver del trabajo.

Sí caben los accidentes in itinere, cuando el [trabajo a distancia](#) o [el teletrabajo es mixto con el presencial](#) (la modalidad que parece va a tener más acogida en las empresas). Así, los días de trabajo presencial al ir o volver del trabajo se puede sufrir un accidente de trabajo; por contra los días de teletrabajo si se desarrolla en el domicilio, no existe desplazamiento para ir a trabajar.

¿Accidente de trabajo en teletrabajo?



De manera orientativa, para un trabajador a distancia que realice gestiones tipo administrativa:

- **NO** será accidente de trabajo cuando el accidente no esté relacionado con su trabajo habitual.
- **SI** será accidente de trabajo, aquella tales como pillarse el dedo con el cajón, graparse los dedos, o golpe con la cajonera, etc.

Sentencias | Ejemplos



La primera sentencia es del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 15/9/2020. Este supuesto, más que teletrabajo es trabajo a distancia al ser un técnico comercial, que carece de oficina física en la empresa, y realiza los trabajos administrativos desde su domicilio.

El trabajador, con antecedentes médicos cardiológicos, sufrió en su domicilio un **infarto agudo de miocardio** y falleció. La mutua, el Instituto Nacional de Seguridad Social y el juzgado denegaron la calificación de accidente de trabajo, pero el Tribunal Superior de Justicia declaró que era accidente de trabajo, al sufrirse en tiempo y lugar de trabajo. Así pues, este caso se vio favorecido de la presunción ***iuris tantum***.

La segunda sentencia es del Juzgado de lo Social de Girona 12/11/2020, en la que una auxiliar administrativa, teletrabajando, sufrió un **ictus isquémico**. La magistrada lo declaró accidente de trabajo y, por tanto, no se destruyó la presunción que el ictus no tiene relación con el trabajo.

Por lo tanto **en teletrabajo los incidentes serán accidentes, como en el centro de trabajo, si cumplen los requisitos de la Ley General de la Seguridad Social**.

Teletrabajo y caída durante un desplazamiento dentro del domicilio:

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (rec. 273/2022) y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021).

En la sentencia del Juzgado de los Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022, se aborda el caso de una teletrabajadora que prestaba sus servicios para una plataforma de atención telefónica. Acudió al baño de su domicilio y, al retomar su trabajo, tropezó en el pasillo y cayó al suelo, lesionándose el codo y las costillas. Ello, hizo que pasara a la situación de incapacidad temporal.

La sentencia considera que se trata de un accidente de trabajo. Aplica la presunción *iuris tantum* del artículo 156.3 del TRLGSS, pero matiza que el boom del teletrabajo durante la pandemia obliga a reconsiderar algunos aspectos legislativos y jurisprudenciales consolidados. Así, asume que el teletrabajo precisa de un replanteamiento de algunos elementos de la doctrina vigente en torno al accidente de trabajo, aun cuando sea necesario seguir aplicándola.

Sentencias | Ejemplos

Teletrabajo y tiempo de descanso dentro de la jornada, lesiones que se producen durante una pausa dentro del horario laboral:

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (rec. 526/2022).

En este caso, el TSJ revocó la sentencia de instancia y consideró que existía accidente laboral. El trabajador defendió que la contingencia de origen del periodo de IT era un accidente de trabajo y rechazó que por haber acontecido en su domicilio fuese solo un accidente doméstico. Entendió que se debía aplicar la presunción de laboralidad por haber tenido lugar en el horario de trabajo y con ocasión del mismo. Por tanto, existía una relación causa-efecto; el TRLGSS no establece distinciones por el hecho de que la actividad se produzca en las instalaciones de la empresa, en centros itinerantes o en su domicilio.

La STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022 consideró la contingencia acaecida durante el descanso como accidente laboral, aplicando jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), que consideró traspasable al supuesto litigioso. Principalmente la STS de 20-4-2021, rec. 4466/2018, que a su vez toma como referencia otras anteriores, especialmente, la de 13-10-2020, rec. 2648/2018. Ambas resoluciones analizan si concurre un accidente de trabajo con trabajadoras que sufren determinadas lesiones durante el disfrute de la pausa de descanso diario.

Sentencias | Ejemplos

No es accidente laboral la lesión en el hombro al coger una pantalla de ordenador en su casa fuera de horario laboral: STSJ de Galicia n.º 988/2022, de 25 de febrero de 2022, ECLI:ES:TSJGAL:2022:1669

(No se demuestra que la lesión de la persona trabajadora tenga relación con el trabajo ni con el accidente.)

La pretensión del demandante que teletrabajaba no prospera porque la lesión que sufrió en el hombro al coger una pantalla de ordenador no se demostró que aconteciera en tiempo y lugar trabajo.

«Pues bien en el supuesto de autos, según se desprende del relato fáctico no se ha acreditado que las lesiones que dieron lugar a la baja por IT de 11-05-2020 y que presenta la trabajadora a nivel de hombro izquierdo, tengan relación con el trabajo ni con el accidente de trabajo, pues en modo alguno está acreditado que la lesión ocurriera en tiempo y lugar de trabajo; y si bien la actora estaba teletrabajando, pero no está acreditado que el problema en el hombro ocurriera o se desencadenara en su domicilio, pues como señala la juzgadora de instancia, los correos se pueden mandar desde cualquier lugar, y aunque ocurriera en su domicilio, no se acredita que fuera en el lugar donde desarrolla su trabajo, y además tampoco se ha acreditado que realmente el accidente fuera moviendo una pantalla de ordenador y no haciendo otra cosa ajena a su trabajo, y además la versión que da la demandante ante la mutua y en su demanda difieren.

Por todo ello y no entrando en juego la presunción de laboralidad y no acreditándose relación de causalidad entre algún accidente, el trabajo y la baja de 11-5-2020 no cabe considerar la contingencia como derivada de accidente de trabajo, sino de enfermedad común, como determinó la entidad gestora, criterio acogido por la sentencia de instancia».

¿Accidente laboral o accidente doméstico?



De lo dicho anteriormente, se deduce que no se considerarán accidentes laborales las lesiones que se produzcan por accidentes domésticos ocurridos fuera del horario laboral o en un lugar diferente del que tenemos asignado para trabajar a distancia, o cuando el accidente no tiene ninguna relación con el trabajo que desempeñamos.

Ahora bien, según tiene declarada la jurisprudencia, esta afirmación también tiene sus matices. También se han considerado accidente laboral, en muchas ocasiones, las lesiones producidas en accidentes domésticos ocurridos durante el tiempo de descanso del trabajador, aunque se produjese en una estancia distinta del domicilio donde se tiene instalado el puesto de trabajo, como puede ser, por ejemplo, la cocina o el baño.

Un claro ejemplo fue una sentencia del juzgado de los social nº3 de Santander, del 8 de marzo de 2023, que consideró accidente laboral la lesión que un trabajador sufrió en el pasillo de su casa mientras teletrabajaba, al cortarse con un cristal de una puerta cuando iba a por una botella de agua.

Conclusiones



No cabe duda, de que el teletrabajo es una materia en la que resulta necesario definir claramente las reglas de juego que fijen los requisitos mínimos que tanto el empleador como la persona trabajadora deben cumplir. Es probable que parte de la falta de adaptación de la LTD y del artículo 156 LGSS se derive de la variedad de realidades a las que da lugar el teletrabajo, ya que resulta difícil poner “puertas al campo”.

En un contexto de trabajo presencial, no es complicado determinar si concurren los elementos necesarios para que un daño pueda calificarse como “accidente de trabajo” (i.e. accidente, lesión corporal y nexo de causalidad entre ambos). Sin embargo, en el teletrabajo, es necesario hacer un esfuerzo interpretativo en relación con el nexo causal, para delimitar qué lesiones proceden de la actividad laboral y cuáles son accidentes domésticos.

En todo caso, es importante tener presente que la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en “tiempo y lugar de trabajo” puede quedar desvirtuada si la empresa prueba la absoluta desconexión entre la lesión y la prestación de servicios. Asimismo, el accidente ocurrido fuera del “lugar y/o tiempo de trabajo” no queda automáticamente excluido del concepto de accidente de trabajo, pudiendo el trabajador probar la conexión entre la lesión y la prestación de servicios.

¿Tiene la empresa la obligación de evaluar los riesgos laborales en el trabajo a distancia?



La empresa **tiene la obligación de planificar la actividad preventiva y evaluar los riesgos laborales** en situación de teletrabajo.

Así lo dispone el artículo 16 de la Ley 10/21 de 9 de julio de trabajo a distancia. Según esta disposición, el plan de prevención que se elabore deberá atender con especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de accesibilidad relacionados con el trabajo a distancia.

Para llevar a cabo esta evaluación de riesgos, el trabajador podrá permitir la entrada en su domicilio a la persona competente en materia de prevención designada por la empresa, o bien, en caso contrario, llevar a cabo una autoevaluación siguiendo las instrucciones de su servicio de prevención.

ANALIZAMOS EL TRABAJO DE DISTANCIA



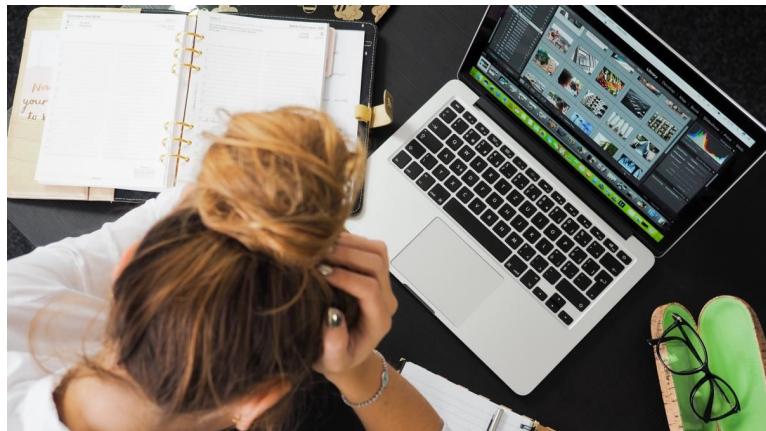
Entorno

Empresa



VS

Casa



- ASOCIADO A LA ACTIVIDAD
- ADAPTADO A LA TAREA
- HORARIOS Y RITMOS DEFINIDOS

- ESPACIO FAMILIAR Y DESCANSO
- SIN ACONDICIONAR
- AUTORREGULACIÓN

ANALIZAMOS EL TRABAJO DE DISTANCIA

ASPECTOS POSITIVOS

- FLEXIBILIDAD y GESTIÓN DEL TIEMPO.
- PRODUCTIVIDAD y RENDIMIENTO.
- GASTOS PARA LA EMPRESA.
- DESPLAZAMIENTOS - ACCIDENTES IN ITINERE -
ABSENTISMO.
- COMPROMISO DEL EMPLEADO.
- AUTOORGANIZACIÓN
- CONCILIACIÓN FAMILIAR.

ASPECTOS NEGATIVOS

- TECNOESTRÉS.
- FATIGA INFORMÁTICA.
- HORARIOS INTERMINABLES.
- "ALWAYS ON" SIEMPRE DISPONIBLE.
- AISLAMIENTO SOCIAL.
- MONOTONÍA.
- PÉRDIDA DE SENTIMIENTO CORPORATIVO.



TRABAJO A DISTANCIA Y EN CASA



“LA LIBERTAD PRISIONERA”

TRABAJO A DISTANCIA Y EN CASA



“No se recomienda teletrabajar en estas condiciones”

Recomendaciones del Entorno



GENERAR LAS CONDICIONES IDÓNEAS PARA TRABAJAR EN CASA

REQUISITOS DEL ENTORNO LABORAL EN CASA

- Espacio y entorno: “motivador”.
- Diferenciado en la medida de lo posible: “aislado”.
- Condiciones ambientales de temperatura, ventilación e iluminación.
- Orden y limpieza.
- Organizar y estructurar el trabajo dentro de un horario determinado.

Riesgos derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo | Medidas preventivas que se deben adoptar

Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda

con suficiente espacio para contener los equipos y materiales de trabajo, de manera que ese espacio se dedique exclusivamente al trabajo. Sería conveniente que dispusiera de luz natural, y que el ruido, tanto externo como de la casa, fuese el menor posible. Recordemos que el ruido puede ser un factor de estrés importante, y que la luz natural ayuda disminuir el riesgo de fatiga visual.

Ordenar el espacio de la habitación para evitar caídas y golpes

respetando los lugares de paso, etc. En la misma línea, disponer el cableado eléctrico y telefónico de manera fija y en las paredes; de esta manera se evitarán accidentes innecesarios.

Vigilar la temperatura de la habitación, así como la ventilación de la misma.

El control de la calidad del aire interior es importante a la hora de mantener la seguridad y la salud laboral.

Conciliación vida laboral / Vida privada

Dificultad para separar el trabajo de la familia. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes se convierten en uno solo.



Ergonómicos

FATIGA
POSTURAL

FATIGA VISUAL



Adaptado según las disposiciones del RD 488/1997 sobre PVD

Recomendaciones ergonómicas



POSTURA

- Espalda recta, apoyo lumbar, pies apoyados.
- Cadera eje de la rodilla.
- Altura plano de trabajo.
- Silla regulable en altura.
- Apoyo de antebrazos sobre el plano.
- Pausas ejercicios musculares → levantarse y andar.

VISUAL

- Mirada extremo superior pantalla.
- Evitar reflejos y deslumbramientos.
- Perpendicular a las luces.
- Pausas → Ejercicios visuales.

EQUIPOS

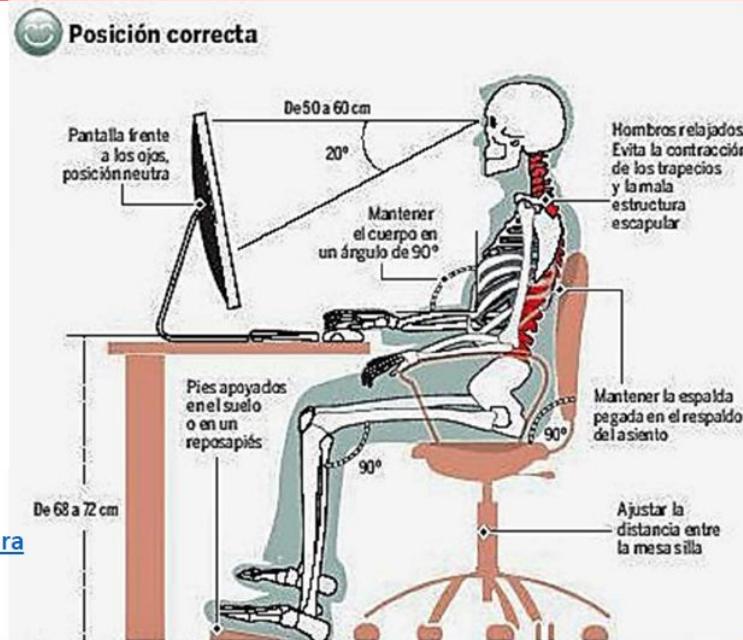
- Portátil → evitar espacios inadecuados (sofá, cama ...).
- Tablet → apoyo en superficie (evitar flexión cuello).
- Teléfono → auriculares.

Recomendaciones ergonómicas

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN



[NTP 1130: Criterios ergonómicos para regular correctamente la silla de oficina y otras sillas alternativas](#)



Recomendaciones ergonómicas

Es importante, como medida preventiva, un buen diseño ergonómico del puesto de trabajo, teniendo en cuenta:

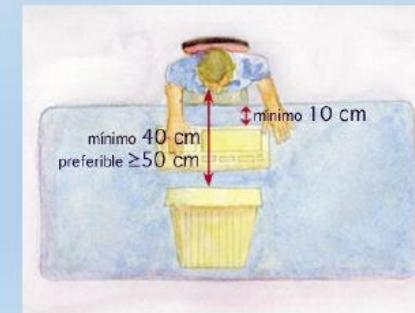
MESA O SUPERFICIE DE TRABAJO

- La mesa tiene que tener las dimensiones suficientes y permitir una colocación flexible de la pantalla, teclado, ratón, documentos y material necesario. Intenta tener todo lo necesario a mano y si no fuera posible utiliza mesitas supletorias.
- La mesa debe permitir un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y permitir el cambio de postura
- La superficie de la pantalla, teclado y de la mesa, mejor si son mates, así evitaremos deslumbramientos/reflejos.



LA PANTALLA

- Mantener pantalla a una distancia en torno a los 40-50 cm y el teclado a una mínima de 10 cm del borde de la mesa para apoyar los brazos. Los antebrazos tienen que apoyar en la mesa en ángulo recto con el resto del cuerpo, hombros relajados y los codos lo más pegados al cuerpo.
- La pantalla deberá estar a una altura que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal (parte superior a la altura de los ojos) y la que se encuentra a 60º por debajo de la misma



LA SILLA

- La silla debe ser estable, proporcionando libertad de movimiento y una postura confortable. Si no tienes silla de "ordenador" utiliza una silla cómoda, que puedas mantener la espalda recta, protege la zona lumbar utilizando cojines.
- Las piernas en ángulo recto de 90º. Y los pies deben apoyar en el suelo. En los casos que se requiera el uso de reposapiés, si no dispones de uno en casa, utiliza una caja de zapatos, de tal manera evitarás que se te queden los pies colgando.

Fatiga visual - Medidas preventivas que se deben adoptar

Adecuada iluminación:

preferiblemente natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas

Evitar reflejos y deslumbramientos:

ubicar los puestos de trabajo de forma tal que tus ojos no queden situados frente a una ventana o frente a un punto de luz artificial que le puedan producir deslumbramientos directos.

Adecuada calidad de la pantalla del ordenador:

la imagen deberá ser estable, sin destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad. El trabajador deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones de su entorno.

Correcta ubicación del equipo informático y accesorios:

La pantalla, el teclado y los documentos deberán encontrarse a una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual y los giros de cuello y cabeza. La distancia recomendada de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador será entre 40 y 55 cm. La pantalla deberá estar a una altura que pueda ser visualizada por el trabajador dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la que se encuentra a 60º por debajo de la misma

Regla del 20-20-20:

Desviar la mirada de la pantalla durante 20 seg cada 20 min enfocando a una distancia de 20 pies (6m).

Los síntomas de la fatiga visual

SÍNTOMAS



Visuales: Lagrimeo, visión borrosa, fatiga, fotofobia, visión doble.



Ocular: sequedad, sensación de arenilla, rojez, sensación de quemazón



Sistématicos: Dolor de cabeza, náuseas, vértigo.



Musculo esqueléticos. Rígidez o Dolor de cuello hombros espalda..

Recomendaciones ergonómicas

CONTRA EL SEDENTARISMO: ¡CREATIVIDAD Y VOLUNTAD!

Tabla 3. Los 10 principales factores de riesgo de muerte y de pérdida de años de salud en los países desarrollados [51].

Causantes de muerte		Causantes de pérdida de años de salud	
1º	Tabaquismo	1º	Tabaquismo
2º	Hipertensión arterial	2º	Abuso de alcohol
3º	Sobrepeso y obesidad	3º	Sobrepeso y obesidad
4º	Inactividad física	4º	Hipertensión arterial
5º	Glucosa elevada (diabetes)	5º	Glucosa elevada (diabetes).
6º	Colesterol elevado	6º	Inactividad física
7º	Escaso consumo de frutas y vegetales	7º	Colesterol elevado
8º	Polución del aire en las ciudades	8º	Consumo de drogas
9º	Abuso de alcohol	9º	Riesgos laborales
10º	Riesgos laborales	10º	Escaso consumo de frutas y vegetales

Recomendaciones ergonómicas



Nuevos dispositivos: sus efectos en la visión y en la musculatura

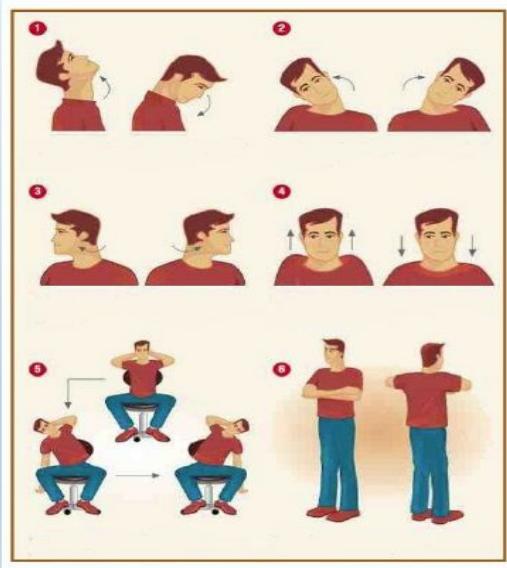
Cada 30 minutos sentados, cambiar a 2 minutos de pie

Gestión del tiempo

Pausas activas

Recomendaciones ergonómicas

EJERCICIOS DE RELAJACIÓN POSTURAL



Recomendaciones ergonómicas



Ejercicios para reducir la fatiga visual

Se recomienda realizar los siguientes ejercicios cada 2 horas de trabajo continuado para reducir la fatiga visual:

1. Sin mover la cabeza, mueve tu ojo todo lo que puedas hacia la derecha y hacia la izquierda. Mantén la mirada a cada lado un par de segundos y repite el movimiento varias veces a cada lado.
2. Realiza el ejercicio anterior, pero esta vez mirando hacia arriba y hacia abajo.
3. Dibuja círculos con tus ojos primero en sentido de las agujas del reloj y después al contrario. Realiza varios círculos a cada lado alternando uno y otro lado.
4. Cierra los ojos durante unos segundos y deja que se rehidraten, ya que durante el trabajo prolongado con el ordenador reducimos la frecuencia de parpadeo y comienzan los síntomas de sequedad ocular, además de generar visión borrosa por la falta de hidratación.
5. Tapa los ojos sin apretar durante 10 segundos para evitar que entre luz durante ese tiempo y deja que el ojo descance.

Es importante repetir varias veces esta secuencia durante unos 5 minutos además de hacer un pequeño descanso de 20 segundos cada 20 minutos y mirar un punto lo más lejano posible (a poder ser, a través de una ventana).

Psicosociales



Estrés

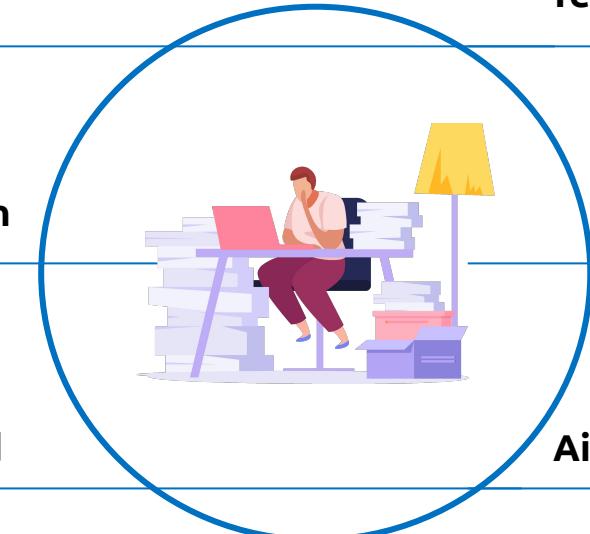
Tecnoestrés

Adicción

Fatiga

Soledad

Aislamiento



Recomendaciones Psicosociales

ORGANIZACIÓN TRABAJO

- Planificar la jornada
- Apariencia personal
- Establecer rutinas
- Contacto compañeros
- Desconexión actividad

GESTIÓN EMOCIONAL

- Ser positivo
- Evitar sobreinformación
- Control de pensamientos negativos



HÁBITOS SALUDABLES

- Ejercicio
- Alimentación
- Sueño
- Pausas

EMPRESA

- Equipos de trabajo virtuales
- Procedimientos comunicación periódica
- Informar
- Reconocer

Riesgos derivados de la organización del trabajo Medidas preventivas que se deben adoptar

Pausas:

Establecer un ritmo de trabajo descanso donde primen las pausas cortas y frecuentes frente a las largas y espaciadas. Esto es debido a que una vez llegado el estado de fatiga es difícil recuperarse, siendo más positivo el procurar no alcanzarlo.

Haz valer tu trabajo

Imponte y haz saber en casa y a los amigos que aunque trabajas desde casa **TRABAJAS**, háblales de tu horario, de la cantidad de responsabilidades que tienes, no dejes que lo subestimen, a veces es muy fácil pensar que el trabajo en casa es algo sencillo y para nada. A no ser algo grave no les hagas caso mientras trabajas.

Relaciones sociales-Aislamiento:

Es conveniente prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la unidad. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo, de su organización, se fomenta el sentido de pertenencia, y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento.

Competencias/Exigencias

Las tecnologías de la comunicación pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador. Las horas de trabajo y la disponibilidad horaria son cuestiones que deben quedar claramente delimitadas.



Fundamentos del Teletrabajo



- Voluntario
- Acuerdo sujeto a negociación colectiva
- Igualdad de derechos

TAREAS
CONTROL
CONCENTRACIÓN



BIENESTAR
EMOCIONAL



PRODUCTIVIDAD

PORTAL PREVENCIÓN

<https://prevencion.asepeyo.es/>

ASEPEYO
prevención

INICIO SERVICIOS CAMPAÑAS DOCUMENTACIÓN VÍDEOS APLICACIONES

Area privada / Registro

Buscar...

Coronavirus y prevención de riesgos laborales

Todo lo que debes saber

CONSULTORÍA

HERRAMIENTAS SENSIBILIZACIÓN PRL

HÁBITOS SALUDABLES ENTORNO LABORAL

I+D+I

¡MUCHAS
GRACIAS!



martinclerodriguez@asepeyo.es

ilojogalvez@asepeyo.es

