



Fraternidad  
Muprespa

# Buenas Prácticas en *Home Office*



[fraternidad.com/previene](https://fraternidad.com/previene)



Plan de actividades  
preventivas de la  
Seguridad Social 2020



MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL  
DE ORDENACIÓN DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL

Plan de Actividades Preventivas 2020

¡Enhorabuena! **Si has accedido a esta guía es porque estás interesado en la seguridad y salud laboral.** Afortunadamente, lejos queda aquella época de principios del siglo XX de accidentes laborales y enfermedades profesionales inherentes al propio trabajo, insalubres, sin equipos de protección individual, adoptando posturas forzadas, ritmos de trabajo elevados y sin cuidar factores psicosociales. ¿Sí?...¿Ha quedado tan lejos?.

A pesar de la gran evolución vivida en nuestro país en materia de prevención, las cifras de siniestralidad evidencian que todavía hay mucho por hacer. **En Fraternidad-Muprespa nuestra razón de ser sigue siendo ayudar a nuestras empresas asociadas** a evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, creando una auténtica cultura preventiva en sus organizaciones que anteponga la seguridad frente a cualquier otra circunstancia.

**90 años de historia de compromiso de Fraternidad-Muprespa con la prevención,** apostando desde sus inicios por la seguridad laboral con hechos destacables como la constitución del **Servicio de Prevención y Rehabilitación Profesional de Accidentes de Trabajo**, haber **sido la primera mutua en ser acreditada como servicio de prevención ajeno** en todas las especialidades y Comunidades Autónomas, ser la **primera mutua en disponer de un portal web dedicado en exclusiva a prevención** (PREVIENE) o adelantándose a los tiempos, **en publicar un boletín electrónico** (INFOPREVENCIÓN.FM) con el fin de difundir y promover la seguridad y salud en el trabajo entre nuestras empresas asociadas.

Y del pasado al presente, luchando contra riesgos laborales que podemos denominar “tradicionales” y los nuevos riesgos emergentes que pueden marcar el nuevo rumbo de la prevención: el uso de nanomateriales, las nuevas tecnologías, la convivencia humano-robots o las nuevas formas de movilidad. Todo esto hace que tengamos ante nosotros un panorama con muchos retos y a los que la prevención de riesgos laborales deberá afrontar con pasión, compromiso y una cuidada comunicación.

Esperamos que esta guía que estás a punto de comenzar a leer, y en la que verás que predominan los casos prácticos, cumpla tus expectativas y te ayude a afianzar los conocimientos preventivos necesarios, así como la puesta en práctica de medidas preventivas que puedan trasladarse de forma eficaz al puesto de trabajo, garantizando así la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

**DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN Y DESARROLLO DE LA CULTURA DE LA SALUD DE FRATERNIDAD-MUPRESPA.**



Los avances informáticos y las nuevas tecnologías han permitido la evolución hacia nuevos modelos de trabajo.

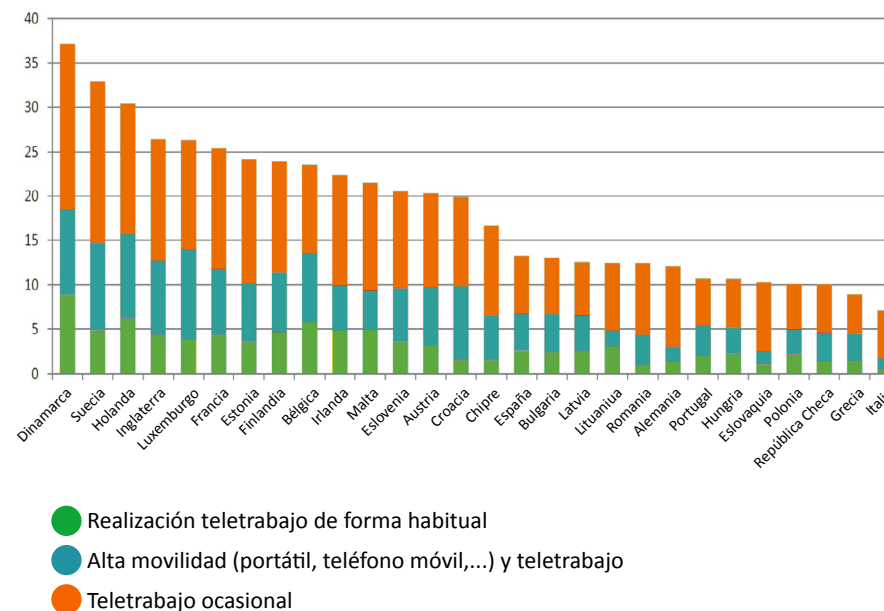
Sistemas como el *Home Office*, trabajo en casa o teletrabajo, no solo tienen un impacto directo en el ahorro de costes en infraestructuras o recursos, sino que se ha demostrado su relación directa con la mejora de la productividad.

Así mismo, términos como flexibilidad, conciliación familiar, integración de personas con discapacidad o atracción de talento, han ido llevando a muchas empresas a valorar la viabilidad de evolucionar hacia estos nuevos sistemas, actualmente el 27 % de las empresas valoran implantar estos modelos.

No obstante, solo dos de cada diez trabajadores pueden optar al teletrabajo en España, de estos el 58 % refleja hacerlo de forma puntual, lejos aún de países como Dinamarca (37%), Suecia (33%) y Holanda (30%).

El cambio de mentalidad empresarial, la implantación de nuevos sistemas como 5G o la influencia que han tenido la irrupción de pandemias como el Coronavirus en la modificación de hábitos sociales, han hecho que haya una clara evolución en estas tendencias.

### Media de implantación de teletrabajo en la Unión Europea



Fuente: Encuesta condiciones trabajo europeos 2015.



La falta de desarrollo de un marco reglamentario específico, más allá del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito en Bruselas en 2002 por representantes europeos de sindicatos y empresarios y del que no se ha hecho ninguna transposición, han generado muchas dudas a la hora de su implantación.

Pese a todo esto, son cada vez más las empresas que muestran interés y valoran la implantación del *Home Office*, no solo como un factor estratégico, sino como una oportunidad de adelantarse a la evolución socio cultural y a nuevas formas de entender las relaciones laborales.

En **Fraternidad-Muprespa** siempre hemos evolucionado con nuestras empresas, por ello tenemos claro que el teletrabajo es una realidad. La entrada en vigor del **Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, que modificó el apartado 8 del artículo 34 por el cual se contempla el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo (incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar), puede suponer el despegue definitivo en su implantación.

**Fraternidad-Muprespa**, adelantándose a los tiempos, desde 2013 posee un Convenio Interno de Teletrabajo, de modo que cualquier trabajador puede acogerse a esta modalidad de trabajo, cumpliendo ciertas condiciones.

La presente guía pretende servir de ayuda a todas las empresas interesadas en implantar estos sistemas de flexibilidad laboral y atender muchas de las dudas que van asociadas a los mismos.



La guía se distribuye en los siguientes apartados:

- Una breve introducción, donde se pone en situación la guía.
- Un apartado de presentación y objetivos, donde se refleja qué se pretende con esta guía y el público objetivo.
- Una parte central con los distintos capítulos, dentro de los cuales se incluirá contenido práctico y accesible a todas las personas que sigan la guía. En cada capítulo se incluye:
  - Introducción.
  - Contenido asociado al capítulo.
  - Resumen o conclusiones.
  - Preguntas de reflexión final.
  - Soluciones a dichas preguntas.
- Un apartado final con la bibliografía usada para la elaboración de la guía.

## Símbolos usados en esta guía

A lo largo de la presente guía se han dispuesto una serie de símbolos que resaltan tipos especiales de información, con objeto de facilitar el acceso a dichos contenidos:



Este icono se utilizará en aquellos casos en que se dé una acción preventiva clave que pueda ayudarte.



Este icono se usará en aquellos casos en que aparezca una información crítica para la Seguridad y Salud.



Este icono aparecerá en aquellos casos donde se incluya una buena práctica realizada por una empresa.



Este icono aparecerá en aquellos casos en que aparezca un punto resumen o algo para recordar del capítulo.



Este icono se usará en caso de que se vaya a realizar alguna actividad lúdica.



Este icono se usará en aquellos casos en que aparezca un cuestionario o encuesta a responder.

<b>Introducción</b>	<b>3</b>	Nuevo modelo, nueva cultura	48
<b>Presentación y objetivos</b>	<b>4</b>	Buenas prácticas	50
<b>Estructura</b>	<b>5</b>	<b>La importancia de la familia en el <i>Home Office</i></b>	<b>52</b>
<b>Índice</b>	<b>6</b>	La conciliación	53
<b><i>Home Office</i>, ¿Qué es?</b>	<b>7</b>	Ideas Fuerza	56
Introducción	8	Afianzando el conocimiento	57
Nuevas formas de trabajar	9	<b>La desconexión Digital</b>	<b>58</b>
¿Qué supone el <i>Home Office</i> ?	10	Derecho a la desconexión digital	59
Buenas Prácticas	13	Buenas prácticas	60
Ideas Fuerza	14	Ideas Fuerza	62
Afianzando el conocimiento	15	Afianzando el conocimiento	63
<b><i>Home Office</i> como base de la motivación de los trabajadores</b>	<b>16</b>	<b>Diseña tu espacio ideal</b>	<b>64</b>
¿Qué es la motivación?	17	Transformar el lugar de trabajo	65
Teletrabajo como motivación	19	Organiza tu vida	66
Ideas Fuerza	20	Buenas prácticas	67
<b>Pasos para crear un ambiente seguro y saludable en casa</b>	<b>21</b>	<b>Uso de dispositivos móviles</b>	<b>69</b>
¿Cómo se gestionan los riesgos?	22	Nuevas herramientas de trabajo	70
¿Qué condiciones debe cumplir mi entorno de trabajo?	23	Buenas prácticas	71
Ideas Fuerza	38	Ideas Fuerza	73
Factores Psicosociales	39	<b>Buenas prácticas para incorporar hábitos saludables</b>	<b>74</b>
Gestionando el riesgo	43	Introducción	75
Ideas Fuerza	44	Estiramiento y calentamiento cabeza cuello y espalda	76
Afianzando el conocimiento	45	Estiramiento y calentamiento extremidades	77
<b>La importancia de la organización</b>	<b>47</b>	Relajación	78
		<b>Bibliografía</b>	<b>80</b>



***Home Office,  
¿Qué es?***

El mundo laboral actual ha implicado un cambio en los hábitos enfocados a las nuevas necesidades, lo que ha llevado asociado:

- Deslocalización de nuestra actividad fuera del centro habitual.
- Se está empezando a disponer de flexibilidad para realizar tareas, lo que ha derivado en una flexibilidad laboral.
- Se han generado nuevos espacios de trabajo:
  - En lugares públicos (cafeterías, hoteles...).
  - En medios de transporte (trenes, aviones...).
  - Zonas de trabajo compartido.
  - El propio domicilio del trabajador.



Hablamos de **Home Office** cuando el teletrabajo se desarrolla en el hogar.

El trabajo a distancia se encuentra recogido en el del artículo 13 del estatuto de los trabajadores, *“Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.



Recuerda que en función del artículo 14 de la Ley de Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” .

Adicionalmente, en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002) se definió el teletrabajo como:

*“...una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa **fuera de estos locales de manera regular**”*.



Una pregunta frecuente es “Quiero implementar el teletrabajo en mi empresa, pero no tengo muy claro por dónde empezar o qué trabajos se pueden o no desarrollar en esta modalidad”.



# Home Office, ¿Qué es?

## Nuevas formas de trabajar

Los modelos de trabajo han ido evolucionando lo largo del tiempo, desde el característico presentismo a distintas modalidades deslocalizadas que nos han ido alejando del centro de trabajo, oficina o sede.

Derivado de eso, se han ido generando nuevos espacios donde poder desarrollar nuestra actividad laboral cada vez con más normalidad, como son:

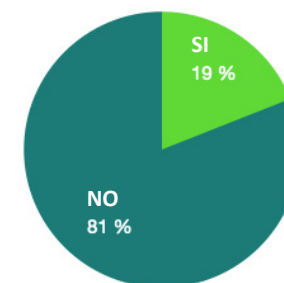
- **Coworking o Hubworking**, son sistemas de trabajo colaborativos en el que un grupo de trabajadores independientes comparten un espacio físico de trabajo para compartir también los gastos fijos derivados de contar con una oficina.
- **Trabajo en movilidad**, metodología de trabajo basada en dar al trabajador todas las herramientas necesarias para alcanzar su máximo rendimiento profesional desde cualquier lugar, como las instalaciones del cliente, transporte, hotel o en su domicilio.
- **Smart Working o “trabajo inteligente”**, se puede considerar una evolución basada en el trabajo por objetivos y en la confianza hacia las personas, ya que el trabajador suele disponer de toda la autonomía para su organización sin depender de horarios fijos, a este modelo también se le denomina **Agile Working**.

Estos modelos pueden ser desarrollados en mayor o menor medida en el domicilio del trabajador y es en ese momento cuando hablamos de **Home Office**.

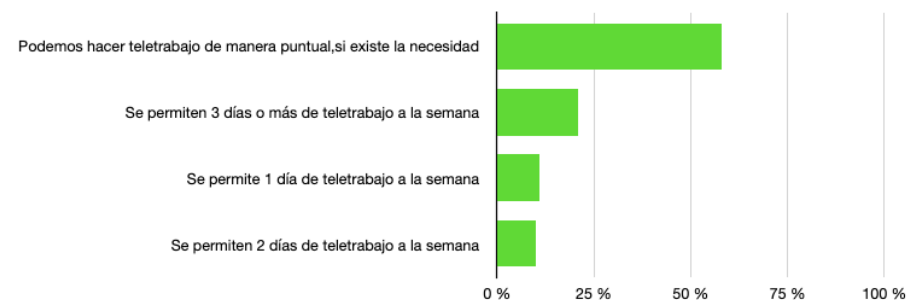


El trabajo flexible crea el marco adecuado para implantar metodologías *agile*, configurar equipos de alto rendimiento, generar conexión entre disciplinas y áreas diferentes. Es una nueva forma de trabajar.

### ¿En su empresa está permitido el teletrabajo?



### ¿Qué jornada de teletrabajo se permite?



Fuente: [Infojobs](#)

## ¿Qué supone el *Home Office*?

Como cualquier cambio, el teletrabajo implica modificación de hábitos y conductas, más cuando transformamos nuestro hogar en nuestro lugar de trabajo. Olvidarnos de largas e improductivas reuniones presenciales, planificar metódicamente nuestro trabajo, mejoras tecnológicas y de procesos, supone un cambio cultural necesario tanto en la empresa como en los trabajadores que se incorporan a este modelo organizativo.

### Ventajas del *Home Office*

Está claro que cuando adoptamos un nuevo sistema lo hacemos con el convencimiento de que supone una mejora, tanto en la relación laboral con los trabajadores, como en términos de productividad y eficacia, podríamos destacar:

- Aumento de las posibilidades de **inserción laboral** para colectivos con limitación de movilidad, mayores y personas a cuidado.
- **Conciliación de la vida laboral y familiar** o personal, y calidad de vida y de trabajo.
- **Flexibilidad de horarios** y mejora en la gestión del tiempo de trabajo.
- **Reducción de costes** y ahorro de tiempo.
- **Reducción de accidentes** in itinere.
- **Atracción de talento**, con acceso a personal cualificado independiente de su lugar de residencia.
- **Menores costes** de equipamiento e instalaciones, optimización de espacios de trabajo.
- **Reducción del absentismo** de baja duración.
- **Incremento productividad** por eliminación de “tiempos muertos”, desplazamientos, ...

- **Contratación flexible**, posibilidad de contratar por proyectos.
- **Mayor alcance geográfico**.
- **Mayor motivación** y compromiso.
- **Reducción huella medioambiental**, disminución contaminación y eficiencia energética.

ANTES	AHORA
 <p>Horarios Rígidos</p>	 <p>Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados</p>
 <p>Trabajo únicamente en la sede de la organización</p>	 <p>Trabajo desde cualquier lugar</p>
 <p>Uso de ordenadores únicamente en la oficina</p>	 <p>Dispositivos propios (BYOD)</p>
 <p>Sistemas de monitoreo y control físicos</p>	 <p>Evaluación por resultados</p>
 <p>Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos</p>	 <p>Reuniones virtuales con participantes ilimitados</p>

# Home Office, ¿Qué es?

## ¿Qué supone el Home Office?

### Inconvenientes del Home Office

Por el contrario, la diferencia entre el trabajo tradicional y el teletrabajo requiere que su aplicación venga precedida de un análisis previo y un protocolo de implantación donde se establezcan canales y procedimientos de comunicación muy formalizados, que nos permitan adelantarnos a posibles situaciones de riesgo:

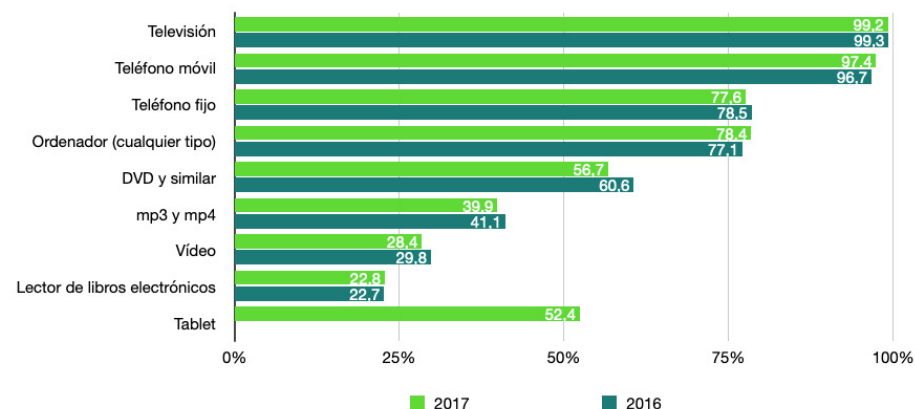
- **Aislamiento**, tanto desde el punto de pérdida de integración en la empresa como desde la comunicación y relación con el resto de los compañeros.
- **Dificultad para separar trabajo y familia**. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno sólo.
- **Destinar un espacio para trabajo**. Dificultad para algunos trabajadores de diseñar el espacio idóneo, iluminación, ventilación, mobiliario...
- Dificultad de mantener la **confidencialidad** de los procedimientos e información de la empresa.
- **La dispersión de los trabajadores** puede generar un proceso de desestructuración y pérdida de imagen corporativa e incluso de pérdida de fidelidad de los trabajadores.
- Sensación de pérdida de control sobre el trabajo, es necesaria **la adaptación del liderazgo** a este nuevo modelo organizativo.
- **Hiperconectividad**, o falta de desconexión por la tendencia a alargar las jornadas laborales, es uno de los principales factores de riesgo a los que se enfrentan los empleados que eligen esta modalidad de trabajo.

La facilidad existente para trasvasar la, a veces, delgada línea entre el tiempo de trabajo y la vida personal hace que aparezcan nuevos conceptos de riesgo como el tecnoestrés, “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC’s que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC’s” (Salanova, 2003 – NTP 730).



## ¿Qué supone el Home Office?

Pero no solo debemos pensar en la parte laboral, sino que debemos añadir la cada vez mayor dependencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el hogar.



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2017

- **Sobreabundancia de información y ruido comunicativo:** se abren paso nuevos términos como el de **Infoxicación**, que podemos definir como el exceso o sobrecarga de información, que te impide profundizar en los temas que abordas, dificultando la toma de decisiones racionales de manera informada. Los intercambios inútiles de mensajes suponen mayor carga mental.

- **Siempre conectado:** los dispositivos móviles han creado la percepción de que las personas tienen que estar siempre conectadas y disponibles prácticamente las 24 horas del día, los 7 días a la semana.



Uno de los principales factores de riesgo de estrés es la necesidad imperante de acceder a la última noticia, ser el primero en comunicar. Si a esto sumamos redes sociales, las *fake news*, etc., podemos sufrir un aumento innecesario de la sensación de riesgo y ansiedad.



**Siete de cada diez españoles miran alguna pantalla mientras trabajan o estudian.** Pasamos de media **once horas delante de una, por tanto, 167 días al año** y, para una gran mayoría, lo primero que se hace al despertar y **lo último antes de dormir es eso: mirar el teléfono móvil, el ordenador o una tablet.**

## Buenas Prácticas



### Buenas prácticas: ¿Cómo evitar la hiperconectividad y la infoxicación?

1. **Organiza tu tiempo:** no dejes que te coma el estrés y te lleve a la improductividad laboral. Organiza tu día de la forma más adecuada y asigna un tiempo concreto a cada tarea.



2. **Establece prioridades:** relacionado con esa asignación de tiempo de la que acabamos de hablar está la prioridad de tareas.
3. **Utiliza herramientas para el filtro de contenidos, seleccionando la información que necesitamos a través de fuentes contrastadas.**
  - o **Lector de feeds:** en su propia plataforma, te informan cada vez que hay una publicación de ese blog que te gusta tanto.

- o **Redes sociales:** seguir a marcas empresariales o personales te ayuda a conseguir información relevante y útil.



- o **Guardar url's:** seguro que navegando ves un post o podcast que te encanta. Guárdalo en una herramienta aparte para consultarlo cuando tu tiempo te lo permita.
4. Ten tu propio criterio al cribar información. Aunque un referente realice una afirmación, si tú crees que no se ajusta a tu temática, no la utilices. Piensa que cada uno escribimos y opinamos en función de nuestra experiencia.



¿Sabías que 8,1 millones de españoles se consideran adictos al móvil?

Fuente: V Edición del Estudio sobre Adicción al Móvil, por [Rastreator.com](http://Rastreator.com)

Si quieres acceder a la guía completa haz click en el siguiente enlace:

<http://aulaprevencion.fraternidad.com/course/view.php?id=144>

En el [Aula de Prevención Online](#) de Fraternidad-Muprespa encontrarás multitud de cursos relacionados con la prevención de riesgos laborales así como otras guías de buenas prácticas que te invitamos a que conozcas.

*El acceso al Aula de Prevención Online es **exclusivo para los trabajadores de empresas asociadas a Fraternidad-Muprespa.** Si ya estás registrado en nuestro Aula de Prevención Online podrás acceder con tu DNI y contraseña o certificado digital. En caso contrario, será necesario que te registres previamente solicitando tu usuario [aquí](#).*

