
Teletreball i Salut

Definició, consideracions, riscos laborals i efectes en salut



©2023 Agència de Salut Pública de Barcelona

Tots els drets reservats.

<https://www.aspb.cat/>

Edita. Agència de Salut Pública de Barcelona. Barcelona 31 de maig de 2023.

Aquesta publicació està sota una llicència Creative Commons

Reconeixement – No Comercial – No Derivades (BY-NC-ND)

<https://creativecommons.org/>



Teletreball i salut. Definició, consideracions, riscos laborals i efectes en salut

Presidenta de l'Agència de Salut Pública de Barcelona i regidora de Salut, Envel·liment i Cures de l'Ajuntament de Barcelona

Gemma Tarafa i Orpinell

Gerenta de l'Agència de Salut Pública de Barcelona

Carme Borrell i Thió

Responsables de l'Informe

Daniel G. Abiétar, Unitat Docent de Medicina Preventiva i Salut Pública PSMar-UPF-ASPB
(Parc de Salut Mar - Universitat Pompeu Fabra - Agència de Salut Pública de Barcelona).

Gabriela Lugon, Unitat Docent de Medicina Preventiva i Salut Pública PSMar-UPF-ASPB
(Parc de Salut Mar - Universitat Pompeu Fabra - Agència de Salut Pública de Barcelona).

M^a Marta Arcas Ferré.

Servei de Salut i Treball, Agència de Salut Pública de Barcelona.

Imma Cortès Franch.

Servei de Salut i Treball, Agència de Salut Pública de Barcelona.

Cita recomanada

Daniel G. Abiétar, Gabriela Lugon, M^a Marta Arcas Ferré, Imma Cortès Franch. Teletreball i salut. Definició, consideracions, riscos laborals i efectes en salut. Barcelona: Agència de Salut Pública de Barcelona; 2023.

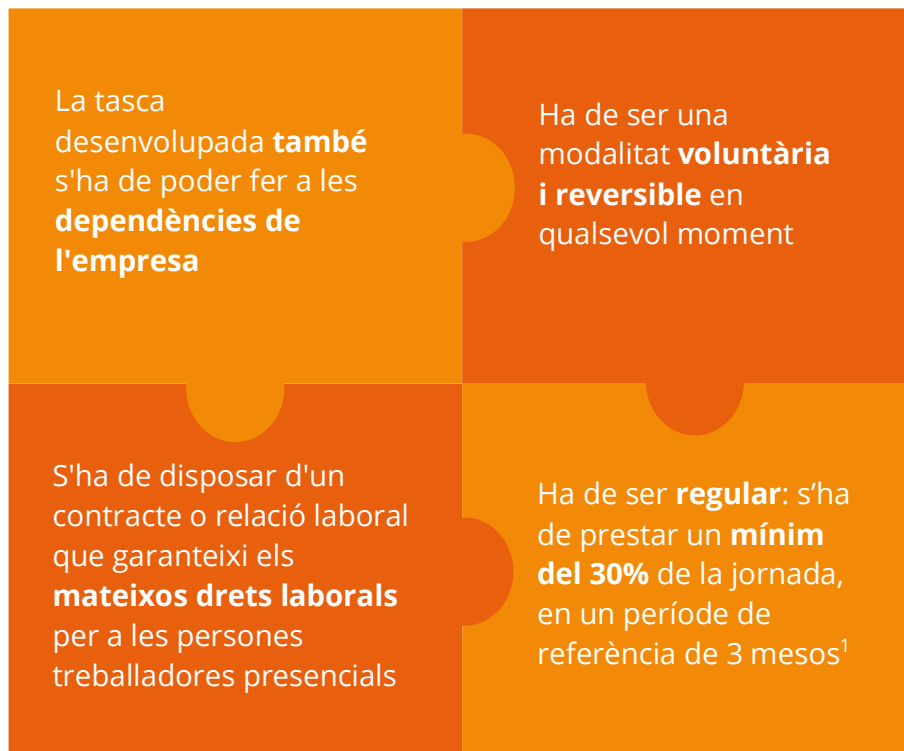
Índex

Què és el teletreball?.....	4
Què no és el teletreball?	5
Quins avantatges té?	6
Què cal considerar per a implementar-lo?	10
Com pot afectar a la salut?.....	15
Com disminuir els riscos laborals derivats del teletreball?	17
La implementació del teletreball és igual per a tothom?	20
Per saber-ne més.....	22

Què és el teletreball?

El teletreball és una **modalitat del treball a distància**. Consisteix en el desenvolupament d'una activitat laboral remunerada per a la qual s'utilitzen, com a eines bàsiques, les **tecnologies de la informació i comunicació (TIC)** i en la qual **no hi ha una presència permanent ni en el lloc físic de treball habitual de l'empresa** que ofereix els béns o serveis **ni en el de l'empresa que demanda aquests béns o serveis**.

Perquè la definició sigui efectiva s'han de complir les condicions següents:



¹ O el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

Què no és el teletreball?

- **Treball a domicili:** aquell que es desenvolupa en un domicili o per a un domicili (per exemple, els serveis de neteja domèstics o els serveis de distribució i repartiment). El seu requeriment és el lliurament d'un treball i que aquest sigui de la qualitat acordada, però no depèn de l'ús de tecnologies de la informació.
- **Manufactura a casa:** quan es duu a terme un procés de fabricació des del domicili, sense basar-se en tecnologies de la informació i la comunicació.
- Tasques d'una empresa de *call center* efectuades en el lloc físic de treball habitual de l'empresa.

NO SÓN TELETREBALL



NO ÉS
una professió



NO ÉS
un *call center*



NO ÉS
manufactura
a casa



NO ÉS
servei a domicili

Quins avantatges té?

En funció de la seva regulació política i empresarial, el teletreball pot tenir certs avantatges o desavantatges.

Les polítiques tenen un paper fonamental per homogeneïtzar les condicions en què es produeix el teletreball i aconseguir que els avantatges puguin ser superiors als desavantatges. Però també les empreses han d'avaluar els reptes que suposa el teletreball, i si el poden assumir amb garanties.

A continuació, es mostra una taula resum dels avantatges i desavantatges potencials del teletreball, des de diferents perspectives, en funció de sobre qui o què recauen. A cada fila de la taula es mostren els avantatges i desavantatges que una mateixa dimensió del teletreball pot comportar, segons com s'orienti.

Taula 1. Avantatges i desavantatges del teletreball²

	Possibles AVANTATGES	Possibles DESAVANTATGES
Perspectiva de la persona treballadora	• Millor conciliació laboral i familiar (permet dedicar temps a tasques domèstiques i de cures). • Més flexibilitat en l'organització de les tasques de treball i els descansos.	• La flexibilitat en els horaris de treball pot allargar la jornada laboral. • Les persones en formació poden tenir dificultats per assumir les tasques.
	• Més autonomia de la persona treballadora si la coordinació i la confiança amb l'equip és bona.	• Relacions més jeràrquiques pel control directe de les tasques, mitjançant eines ofimàtiques i agenda de la persona treballadora, que pot disminuir el control del mateix treballador/a sobre el seu treball.
	• Estalvi econòmic en despeses de transport i dietes. • Evita possibles accidents <i>in itinere</i>.ⁱ	• Despeses afegides en la factura d'electricitat, gas, etc. de la persona treballadora (en cas que no ho assumeixin les empreses).
	• Estalvi de temps en desplaçaments i oportunitat d'aprofitar aquest temps per a altres activitats (esmorzar, exercici en despertar...).	• Menys activitat física si el desplaçament era amb bicicleta o a peu.
	• Augment de la motivació i el compromís amb el treball, si les condicions són bones i existeix autonomia de treball.	• Manca de desconnexió digital.

² No es tracta d'una llista exhaustiva.

	Possibles AVANTATGES	Possibles DESAVANTATGES
Perspectiva de l'empresa	• Més oportunitats d'ocupabilitat per a persones treballadores amb dificultats de mobilitat, tant temporal (embaràs) com permanent (discapacitat, mala comunicació entre domicili i centre de treball, etc.), i per a les que viuen allunyades dels centres econòmics.	• Menys sentiment d'unitat, que podria dificultar la consciència de la dimensió grupal del treball i dels drets laborals. Més dificultats de sindicar-se.
	• Prevenció enfront del contagi de malalties transmissibles en èpoques d'alta incidència.	• Aïllament laboral i dificultats d'integració en els equips, especialment si les persones treballadores estan en modalitats diferents de treball (presencial, mixta i/o telemàtica).
	• Augment del valor ètic de l'empresa, si es basa en la promoció del benestar i la relació sana amb el treball. • Augment de la productivitat i dels beneficis.	• Esforç d'adaptació i recursos de l'empresa quan el teletreball sigui una nova modalitat de treball, així com per proveir de les condicions necessàries perquè aquest sigui de qualitat.
	• Oportunitat per promocionar el desenvolupament regional.	• Dificultats associades a la falta de serveis bàsics en el territori, com la connectivitat digital o serveis per a la conciliació laboral i familiar.
	• Atracció i retenció de talent o reducció de l'absentisme en flexibilitzar l'accés al treball.	• Possible "extractivisme" del talent d'altres països en situacions socioeconòmiques més desfavorides. Possible pèrdua d'identitat corporativa.

	Possibles AVANTATGES	Possibles DESAVANTATGES
Perspectiva política	Assentament i fixació de la població en l'entorn rural. Afavoreix la justícia distributiva territorial.	No soluciona el problema del relleu de mà d'obra en àrees productives del sector primari, atès que el teletreball acostuma a estar destinat a altres sectors.
	Disminució de l'emissió de gasos amb efectes d'hivernacle, ja que decreix el nombre de desplaçaments i l'ús dels vehicles i es facilita un augment de l'eficiència en el consum d'energia de les empreses.	Suposa un augment de la producció de material d'alta tecnologia i una probable deslocalització a països de baixos ingressos de l'augment de contaminació derivada d'aquesta producció.
	Mesura de contenció sanitària en moments d'epidèmies i pandèmies de malalties transmissibles.	Possible empobriment de la relació entre el món laboral i el comunitari, atès que es perd el vincle directe entre el treball i l'entorn al qual s'adrecen els seus productes, així com entre les mateixes persones treballadores.

Què cal considerar per a implementar-lo?

Drets de les persones treballadores i responsabilitats de les empreses

Si bé la definició de teletreball ja inclou alguns requisits fonamentals, en la figura 1 es recorden i s'amplien, agrupant-los segons pertanyin en més o menys mesura en l'àmbit de les persones treballadores o en l'àmbit de l'empresa.

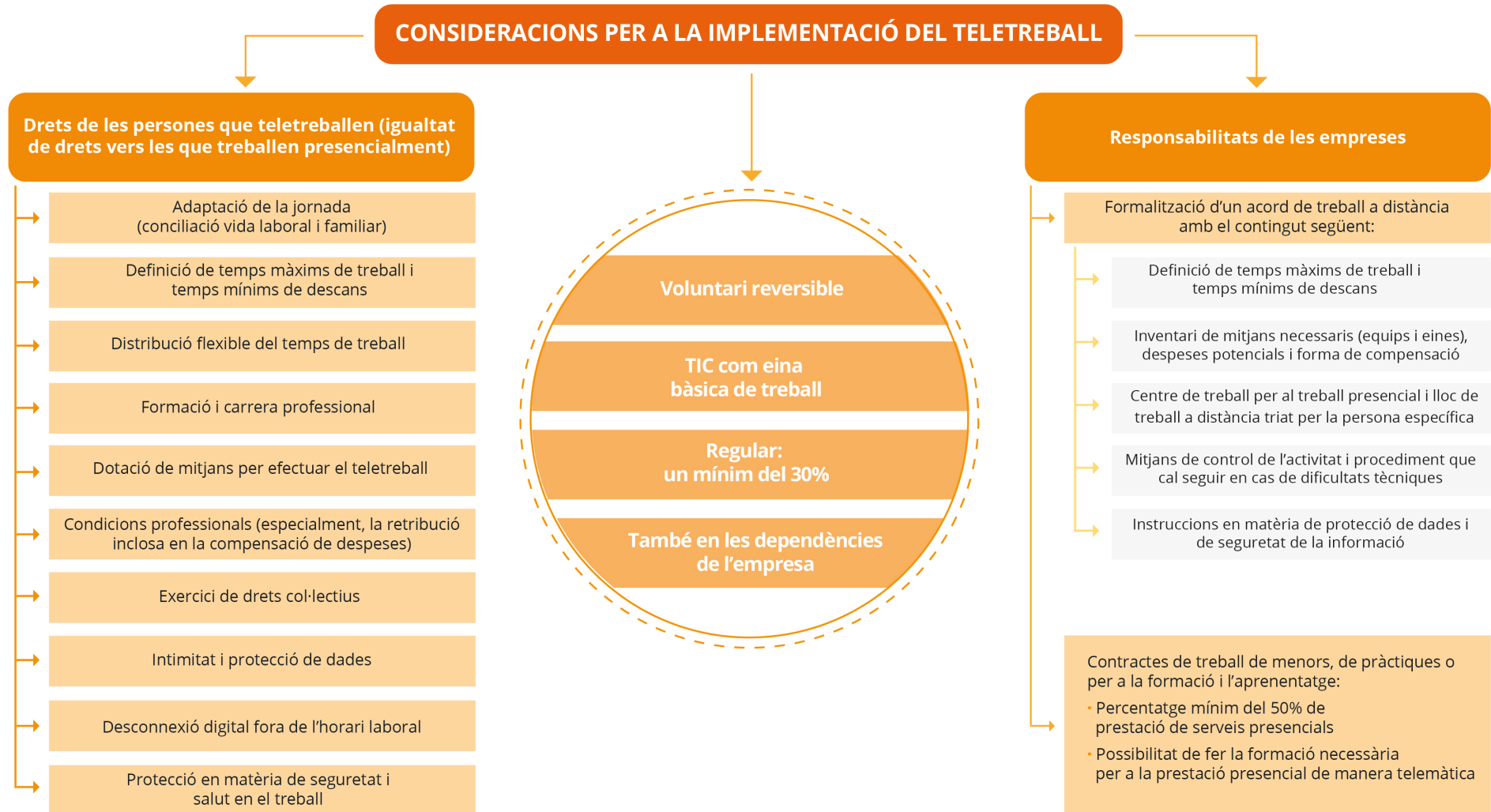


Avaluació de riscos laborals

Les persones que teletreballen tenen dret a una **protecció adequada en matèria de seguretat i salut en el treball**, en les mateixes condicions que en situació de presencialitat. Algunes qüestions que cal destacar són:

Factors de risc	Àrea de treball	Informació	Especial vulnerabilitat
Cal tenir en compte tots els factors de risc laboral, però cal emfatitzar els psicosocials i els ergonòmics.	Únicament ha d'incloure la zona habilitada per a la prestació dels serveis a distància, no la resta d'àrees colindants.	L'empresa, a través del seu Servei de Prevenció de Riscos Laborals (SPRL), ha d'obtenir tota la informació mitjançant una metodologia sistemàtica i preveure les mesures de protecció més adequades en cada cas.	Cal tenir en compte situacions de vulnerabilitat especial: dones embarassades o amb part recent o lactància, persones especialment sensibles per patir certes malalties, persones amb discapacitat, menors d'edat.
Pot exigir la visita del SPRL al lloc on es desenvolupa el treball a distància. La visita requereix el permís de la persona treballadora. Si no es concedeix aquest permís, la persona treballadora podria donar la informació en relació amb els seus riscos segons les instruccions del SPRL.			

Figura 1





Comunicació i relació amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Ateses les característiques del teletreball i el context de polítiques laborals del nostre país, cal emfatitzar **la necessitat d'una actitud proactiva dels SPRL** per contactar i assessorar en la seva matèria les persones teletreballadores, des del moment en què aquestes signen el contracte. Hi ha el risc que la persona teletreballadora desconegui els seus drets en matèria de salut laboral.

Vigilància de la salut

- Una vegada avaluats els diferents factors de risc laboral als quals està exposada la persona que teletreballa, la vigilància de la seva salut es farà sobre la base d'aquests.
- La particularitat de la modalitat de teletreball no exclou que en la vigilància de la salut també calgui considerar els riscos que habitualment es valoren en la modalitat presencial, segons marca la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- En l'àmbit de la vigilància (article 22), i com a recordatori, alguns dels aspectes més rellevants i comuns en ambdues modalitats són:

L'empresari garantirà que sigui **periòdica** i en **funció dels riscos** inherents

S'ha de portar a terme **respectant** el dret a la **intimitat** i la **confidencialitat**

La informació generada **no** es podrà fer servir amb finalitats **discriminatòries**

Si la naturalesa dels riscos ho **requereix**, s'haurà de **prolongar** més enllà de la finalització de la relació laboral

Les mesures les durà a terme **personal sanitari** amb competència tècnica i formació **acreditada**

Accidents de treball i malalties professionals

Aquestes dues situacions **s'han de tractar de la mateixa manera** que si l'activitat no es fes en modalitat de teletreball, atès que la legislació actual no fa referències específiques per al cas del teletreball. Així, en relació amb les **lesions per accident de treball**:

- S'entén per accident de treball tota lesió corporal que la persona treballadora pateixi amb motiu o com a conseqüència del treball. Són accidents de treball, excepte prova en contra, **les lesions que es pateixin durant el temps i en el lloc del treball**.
- Per tant, si l'accident es produeix **en horari laboral i en el lloc habitual de teletreball**, no es trenca el nexa causal entre treball i lesió. S'hauria de provar que no existeix aquesta vinculació perquè l'accident no fos considerat com a laboral.
- Hi ha accidents que són **"conseqüència" directa de la feina** (ex: una caiguda d'una bastida). També n'hi ha d'altres en què l'activitat laboral no n'és estrictament la causa, són els **accidents "amb ocasió" del treball**, en els quals hi ha una "causalitat indirecta" (ex: els accidents en les pauses de descans, com les que es fan durant el teletreball). **Ambdós casos s'han de considerar accidents de treball**.

Valoració de la idoneïtat del teletreball

Tenint en compte els aspectes principals del que s'ha exposat prèviament, a continuació es proposen algunes preguntes per considerar la idoneïtat de fer el teletreball des de diferents perspectives i que poden servir com a eina d'ajuda per prendre la decisió d'acordar o no aquesta mena de modalitat de treball:

Idoneïtat individual

- La persona treballadora té capacitats de gestió de les càrregues de treball diàries?
- La persona treballadora té problemes de concentració/atenció?
- La persona treballadora necessita **supervisió o acompanyament** en la realització de la tasca?

Idoneïtat de l'entorn de treball

- Hi ha alguna **dificultat** a la qual pugui estar exposada la persona pel simple fet d'estar fent el treball en aquest entorn?
- Considerant aquest entorn, quines **necessitats** pot tenir la persona treballadora durant el desenvolupament de la seva jornada laboral?

Idoneïtat empresarial

- L'empresa està preparada per assumir la **coordinació del treball a distància** o el pas de treball presencial a treball a distància?
- El treball de coordinació entre l'equip i la persona teletreballadora està ben definit, en cas que sigui necessari?

Idoneïtat de l'avaluació de riscos laborals (ARL)

- Hi ha un **pla d'acolliment** en el qual es detallen les diferents actuacions que ha de dur a terme el SPRL davant la incorporació d'una persona al teletreball?
- S'ha contactat amb la persona treballadora i s'ha **planificat com es desenvoluparà l'ARL**?
- La persona treballadora compleix els requisits de **persona especialment sensible**? Quines **necessitats particulars** pot tenir i s'han de considerar en l'ARL?

Com pot afectar a la salut?

Si bé el teletreball presenta diversos avantatges anteriorment esmentats, també s'han de tenir en compte els possibles riscos per a la salut associats a aquesta modalitat de treball. A continuació se sintetitzen els riscos principals derivats del teletreball i el seu impacte potencial en la salut.

Factors de risc psicosocial

A banda dels factors de risc psicosocial clàssics (elevades exigències psicològiques, manca de control sobre el treball, manca de suport social de superiors o companys/es i manca de compensacions), en la realització del teletreball es pot identificar, sovint, l'exposició a altres riscos psicosocials més específics.

La persona teletreballadora normalment treballa **sola** des de casa seva i manté un contacte gairebé exclusivament telemàtic o telefònic amb la resta de la plantilla, la qual cosa pot generar un sentiment **d'aïllament**. A més, sovint es produeix un **allargament de la jornada** laboral i **falta de desconnexió** durant el temps de descans.

Aquests riscos poden generar **tensió, estrès, ansietat i depressió** a causa d'una mala organització del treball.

D'altra banda, tot i que el teletreball pot facilitar la conciliació laboral i familiar, alguns estudis han mostrat també que provoca una **intensificació del treball i més interferència entre el treball i la vida domèstica**, cosa que causa **efectes adversos en el benestar i els nivells d'estrès** de les persones teletreballadores.

Factors de risc ergonòmic

Aquests riscos deriven de la reconversió d'una part de l'habitatge en el lloc de treball.

Un **mal disseny del lloc de treball** pot comportar l'exposició a **postures estàtiques** o **forçades** mantingudes per períodes prolongats, així com **moviments repetitius** que poden generar símptomes i **trastorns musculoesquelètics** a nivell cervical, dorsal, lumbar, d'espatlles, de colzes i de canells.

D'altra banda, l'ús constant de **pantalles** de visualització de dades i una **mala il·luminació** poden generar **fatiga visual** associada a **sequedat** i **irritació** ocular, **visió borrosa** i també **cefalees**.

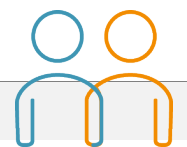


Com disminuir els riscos laborals derivats del teletreball?

Mesures per minimitzar els factors de risc psicosocial

COM POT ACTUAR L'EMPRESA?

- Disposar d'un **procediment d'actuació en cas que es presentin problemes tècnics** (servei tècnic, assistència remota, etc.).
 - Impartir **formació** que ajudi en l'adaptació a l'ús de les TIC com a eines de treball.
 - Dotar de **recursos tecnològics d'ús exclusivament laboral en l'horari de treball i desconnectar-los** fora de la jornada laboral.
 - **Respectar els horaris de descans i desconexió** de les persones integrants de l'equip.
 - Fixar mesures de **flexibilitat horària i autoorganització** del treball.
 - Establir un ritme de treball i descans en què es prioritzin les **pauses curtes i freqüents** enfront de les llargues i espaiades.
 - Disposar d'un **procediment que faciliti la comunicació** amb la resta de persones treballadores.
 - Establir uns **horaris de coincidència de tot l'equip** per fer reunions, respectant els horaris acordats amb les persones que l'integren.
-

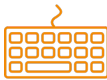


QUÈ POT FER LA PERSONA TREBALLADORA?

- Mantenir un **contacte regular** amb el seu responsable i col·legues.
 - **Parlar amb el seu responsable sobre la càrrega de treball** i ser sincer/a amb com se sent al respecte.
 - Fer **descansos regulars** durant el dia i fer ús dels **permisos anuals**.
 - Establir i mantenir una **rutina**, evitar revisar l'ordinador fora de l'horari laboral.
 - **Comprovar les polítiques** de teletreball de l'empresa i conèixer **com obtenir ajuda** en cas necessari.
 - **Si pensa que el seu treball està afectant la seva salut**, posar-ho en coneixement del seu **Servei de Prevenció de Riscos Laborals**.
 - Fer **planificacions realistes** en relació amb l'horari laboral i tenint en compte els temps per menjar, per tenir cura d'altres persones, per descansar, per fer esport, etc.
 - **Mantenir hàbits higiènics**: vestir-se adequadament per treballar des de casa, mantenir o adaptar les rutines personals (hora de llevar-se, temps d'esmorzar, dutxa, etc.), seguir una alimentació sana i equilibrada, establir un temps per practicar alguna mena d'activitat física, tenir autodisciplina per respectar les hores de son i per gestionar la connexió a xarxes socials, etc.
-

Mesures per minimitzar els factors de risc ergonòmic

EL DISSENY DEL LLOC DE TREBALL

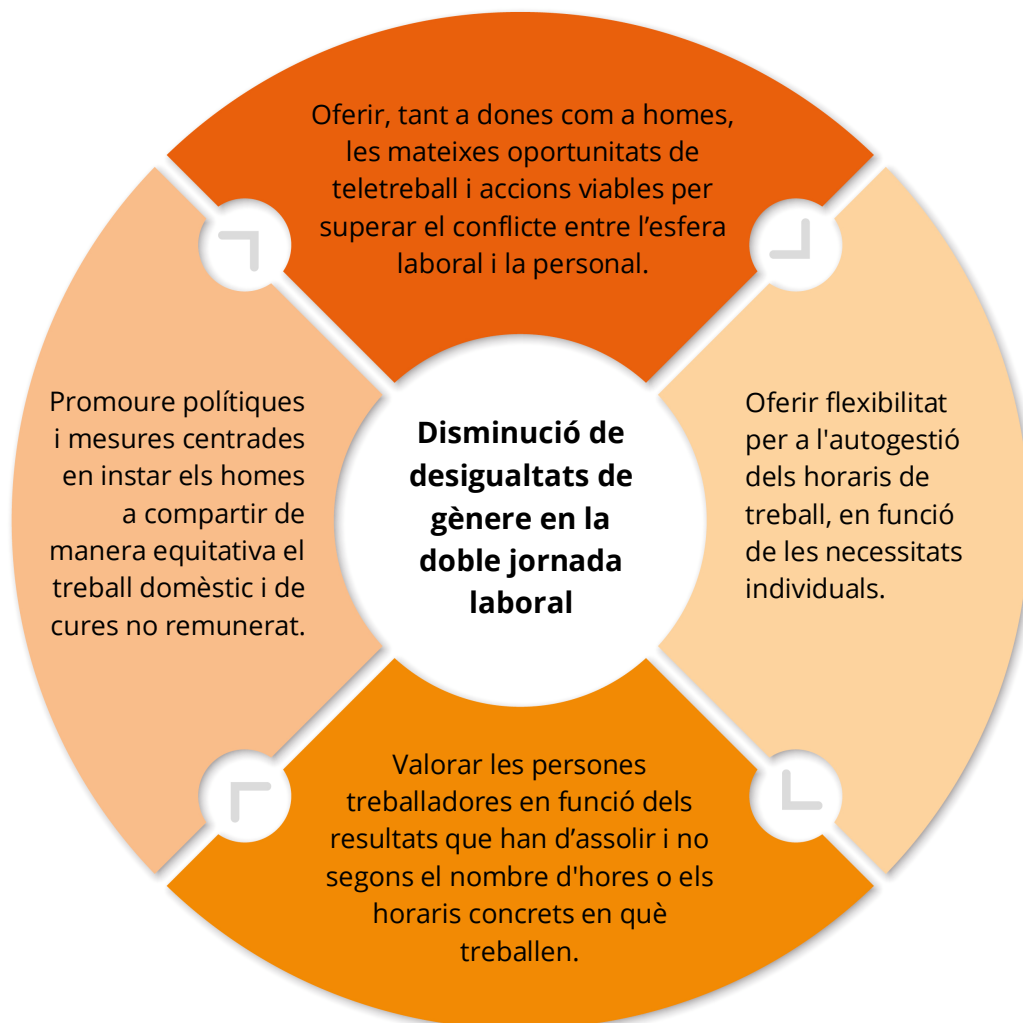
	Taula: altura aproximada de 70 cm, que permeti la col·locació i els canvis de posició de les cames; superfície de material mat i color clar.
	Cadira: seient regulable en altura i inclinació que permeti el suport lumbar; base de suport que garanteixi una estabilitat correcta i llibertat de moviment, amb braços.
	Teclat: inclinable i independent de la pantalla, es recomana l'ús d'un reposacanells.
	Reposapeus: en cas que no es tingui una taula regulable en altura, permetrà que persones de poca alçada evitin postures inadequades.
	Faristol: estable i regulable, col·locat al costat de la pantalla de l'ordinador i a la mateixa altura per evitar girs de cap innecessaris.
	Il·luminació adequada: preferiblement natural, complementant-se amb il·luminació artificial quan no es garanteixi una visibilitat adequada.
	Evitar reflexos i enlluernaments: els ulls de la persona treballadora no han d'estar enfront d'una finestra o enfront d'un punt de llum artificial que produeixi enlluernaments directes.
	Pantalla: qualitat adequada amb imatge estable i sense centelleigs; col·locada de manera que permeti un "angle de la línia de visió" entre l'horitzontal i 60° per sota d'aquesta i a uns 60-80 cm de distància respecte als ulls.

MOBILITZACIÓ DURANT LA JORNADA DE TREBALL

	Cal fer descansos freqüents per fer exercicis físics posturals i posar-se dempeus de tant en tant per relaxar-se i evitar lesions per sedentarisme excessiu; relaxar els ulls i els músculs del coll ; fer estiraments d'espatlles, dorsolumbars, articulacions, etc.
---	--

La implementació del teletreball és igual per a tothom?

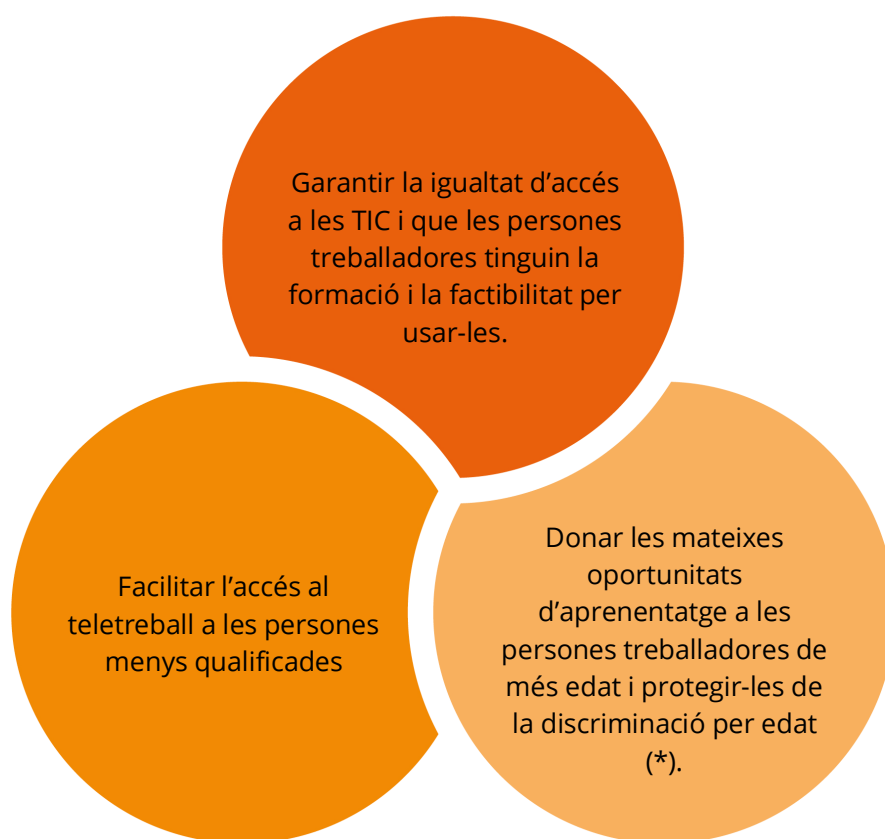
Si bé un dels beneficis principals del teletreball és que pot facilitar la conciliació de la vida laboral i personal, atès que les dones són més sovint responsables del treball de cura i domèstic no remunerat, el teletreball **podria exacerbar les desigualtats de gènere** en aquest sentit. Les dones treballen molt sovint en ocupacions en què el teletreball està més implantat, com per exemple en activitats administratives. La **dobla jornada laboral**, a la qual les dones es veuen sotmeses més sovint, s'associa a una pitjor salut, més estrès i esgotament emocional, pèrdua de control del temps o problemes per mantenir l'horari.



Segons el tipus d'ocupació, el grau de formació de la persona treballadora o la possibilitat de connexió digital (zones urbanes vs. zones rurals), **el teletreball no sempre es pot implementar**, la qual cosa pot comportar una **nova bretxa** que podria **exacerbar les desigualtats** existents en el mercat laboral.

Aquesta bretxa, que divideix qui pot teletreballar i qui no ho pot fer, pot resultar en grups de persones treballadores que experimenten més **inestabilitat laboral i incertesa financera**, la qual cosa repercuteix conseqüentment en la seva salut mental, ja que l'aprenentatge permanent s'està convertint en la font principal d'estabilitat laboral en l'era digital.

Per evitar aquesta bretxa es requereix una resposta estructural que eviti situacions de discriminació. Per exemple:



(*) Especialment les dones de més edat sovint estan exposades a discriminació i actituds hostils quan s'introdueixen noves tecnologies i es pensa que no seran capaces de fer-hi front.

Per saber-ne més

- Acord Marc Europeu sobre teletreball de 16 de juliol de 2002. Disponible a: <https://bit.ly/3IBUFTm>
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Disponible a: <https://bit.ly/40ftbSy>
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància³. Disponible a: <https://bit.ly/3ZtlreN>
- Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19. Disponible a: <https://bit.ly/42DR5st>
- Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. Disponible a: <https://bit.ly/3IBUI1E>
- Reglament 2016/679 del Parlament Europeu i del consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades. Disponible a: <https://bit.ly/40AnHl0>
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Disponible a: <https://bit.ly/3LjztWh>
- NTP 1165: Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la SST. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Año 2021. Disponible a: <https://bit.ly/3Z1EYTi>
- NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Año 1996. Disponible a: <https://bit.ly/3TuFmbE>
- NTP 1150: Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Año 2020. Disponible a: <https://bit.ly/3LFgA6W>

³ Aquesta normativa no s'aplica al personal de les administracions públiques.

- Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19. Recomendaciones para el empresario. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Año 2020. Disponible a: <https://bit.ly/3LEwQVK>
- Riesgos psicosociales y trabajo a distancia por Covid-19. Recomendaciones para el empleador. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Año 2020. Disponible a: <https://bit.ly/3Ty0Rsb>
- Gestión de la prevención de riesgos laborales durante el teletrabajo. Umivale, Suma, 2021. Disponible a: <https://bit.ly/3JUjJTH>
- Guia per desenvolupar una metodologia d'avaluació de riscos laborals associats al teletreball. Foment del Treball Nacional; desembre 2021. Disponible a: <https://bit.ly/3Z02GiB>
- Guía para la gestión de la PRL en el ámbito del teletrabajo. Foment del Treball Nacional, any 2018. Disponible a: <https://bit.ly/3YXHr0Y>
- El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía pràctica. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020. Disponible a: <https://bit.ly/3lsMnNw>
- Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011. Disponible a: <https://bit.ly/3TqtqFZ>
- Remote workers. IOSH. Disponible a: <https://bit.ly/3YXHAS4>
- Home office, mobile office: Managing remote working. IOSH, 2014. Disponible a: <https://bit.ly/3yR3Him>
- Teletrabajo. Eurofound. 2022. Disponible a: <https://bit.ly/401wrAR>
- Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Eurofound and the International Labour Office, 2017. Disponible a: <http://eurofound.link/ef1658>
- Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurofound, 2020. Disponible a: <https://bit.ly/3JUHxZn>
- Right to disconnect: Exploring company practices. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurofound, 2021. Disponible a: <https://bit.ly/3FGuphr>

- Healthy and safe telework: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. Disponible a: <https://bit.ly/3Jpnbzy>
- 4 consejos de psicosocial en el trabajo a distancia debido al Covid-19. INSST. Disponible a: <https://bit.ly/3FDhr42>
- 4 consejos para mantener el bienestar emocional en el trabajo a distancia debido al Covid-19. INSST. Disponible a: <https://bit.ly/3Tw8y20>

C S B Consorci Sanitari
de Barcelona



Salut i treball

Connectem
f **t** **y** **in**

www.aspb.cat