



## **DIRECTRICES PARA UN NUEVO REGLAMENTO DE TRABAJO A DISTANCIA EN LA UNED**

### **SECCIÓN SINDICAL CSIT UNION PROFESIONAL**

---

*Analizadas las mejoras y deficiencias detectadas en el anterior reglamento de trabajo a distancia de la UNED y en la actual forma de teletrabajar en la nueva realidad con el COVID-19, desde la **Sección Sindical CSIT-Unión Profesional en la UNED** consideramos urgente la reglamentación del trabajo a distancia por una parte y por otra, situar su marco de desarrollo dentro de las prioridades, tanto del trabajador como de la Universidad.*

INDICE:

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>2. LEGISLACIÓN VIGENTE, DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL TRABAJO A DISTANCIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA:</b> .....	3
☯ LEGISLACIÓN VIGENTE: EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ....	3
☯ DERECHO DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA: ANTEPROYECTO DE LEY. ....	4
☯ NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA MESA DEL PAS DE LA UNED. ....	7
<b>3. LA CARA Y CRUZ DE LA MISMA MONEDA: BENEFICIOS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO A DISTANCIA EN LA UNED.</b> .....	7
☯ BENEFICIOS. ....	8
☯ INCONVENIENTES. ....	8
<b>4. PROPUESTAS DEL CSIT UNIÓN PROFESIONAL DE COMO MEJORAR EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA UNED.</b> .....	9
<b>ANEXO I: RECOMENDACIONES JEFES Y TELETRABAJADORES</b> .....	13
☯ DIRECTRICES PARA LOS JEFES CON EL FIN DE ORGANIZAR A SU EQUIPO DE TRABAJO. ....	13
☯ CONSEJOS PARA LAS PERSONAS QUE SE INICIAN EN EL TRABAJO A DISTANCIA. .	16

## 1. INTRODUCCIÓN:

---

*Analizadas las mejoras y deficiencias detectadas en el anterior reglamento de trabajo a distancia de la UNED y en la actual forma de teletrabajar en la nueva realidad con el COVID-19, desde la **Sección Sindical CSIT-Unión Profesional en la UNED** consideramos urgente la reglamentación del trabajo a distancia por una parte y por otra, situar su marco de desarrollo dentro de las prioridades, tanto del trabajador como de la Universidad.*

---

Desde la **sección sindical CSIT Unión Profesional en la UNED**, somos conscientes de lo difícil que puede resultar adecuarse a los cambios, pero en este año 2020 en la UNED hemos aprendido a adaptarnos para sobrevivir, la vida que conocíamos ha cambiado y la Pandemia ha hecho que se generen nuevas reglas y dinámicas en nuestra sociedad desconocidas por todos nosotros.

Tras estos meses de encierro y de trabajo a distancia desde nuestros hogares, nos hemos dado cuenta de que la UNED debe adaptarse a los nuevos tiempos y después de casi 50 años desde su creación, (el 18 de agosto hicimos 48 años) hacer realidad sus siglas y ser verdaderamente el MODELO de todas las universidades en donde se van a instaurar el modelo de educación que lleva años implantado en nuestra organización y hacer realidad una universidad nacional de educación a “distancia”, para todos, no solo para los alumnos o el PDI, sino también para aquellos trabajadores que tienen labores administrativas que pueden desarrollarse tanto dentro como fuera de los edificios de la UNED, ya que según el anteproyecto de Ley en el que está trabajando el gobierno, se define el trabajo a distancia como “aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo no ocasional”, que no debemos confundir con la definición de teletrabajo que es “aquel trabajo que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

## 2. LEGISLACIÓN VIGENTE, DERECHOS DEL TRABAJADOR EN EL TRABAJO A DISTANCIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

### LEGISLACIÓN VIGENTE: EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

La regulación del trabajo a distancia en el ordenamiento español se ha encontrado hasta ahora en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Se trata de una norma sucinta, que muestra la escasa relevancia que el trabajo a distancia ha tenido tradicionalmente y que refleja una realidad muy diferente a la actual:

### **Artículo 13. Trabajo a distancia:**

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel 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 este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 ET para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los

trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

#### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA: ANTEPROYECTO DE LEY.

Con el anteproyecto de ley se pretende dar una regulación que proporcione seguridad jurídica a esta forma de prestación de servicios ante la insuficiencia del articulado del Estatuto de los Trabajadores.

#### Los puntos más destacados del anteproyecto son:

**Voluntariedad.** El trabajo a distancia es voluntario para el empleado y debe comenzar por un acuerdo entre el empleado y el empresario que deberá plasmarse por escrito. Ese texto tendrá que incluir un inventario del material necesario, un “mecanismo de compensación de parte de los gastos, directos e indirectos”, el horario, el centro de trabajo al que el empleado queda adscrito y los medios de control que tendrá la empresa.

**Elección de horario.** El artículo 13 de la norma señala que el trabajador “podrá alterar el horario de prestación de servicios establecido respetando la normativa sobre tiempo de trabajo y de descanso”. No obstante, esta libertad no es absoluta porque la propia norma fija una excepción clara: que el acuerdo preceptivo fije “los tiempos de disponibilidad absoluta obligatoria o los límites que al respecto se hubieran podido establecer”.

**Pago de los costes.** La última versión del anteproyecto de ley para regular el teletrabajo establece que las empresas no tendrán que asumir todos los gastos (directos e indirectos) del trabajo a distancia. Así, no pagarán todos los gastos de uso y consumo en que incurra el trabajador como consecuencia del trabajo, como son el gas, internet o la electricidad.

El trabajador sigue teniendo derecho a la compensación de los gastos, pero no a su totalidad. Así, la empresa se hará cargo del coste de equipos, herramientas y medios, pero el texto deja la puerta abierta a que se paguen gastos como el gas, internet o la electricidad

Lo que no dicta la norma es cómo debe realizarse esa compensación, aunque abre los convenios establezcan fórmulas para hacerlo “que podrán consistir en complementos específicos que, en todo caso, deberán garantizar la completa compensación de aquellos”. el borrador deja en manos de los convenios colectivos la compensación de los gastos.

**Fuerza mayor.** Otros cambios importantes contemplados en el último borrador de la ley es que no habrá derecho al teletrabajo “por fuerza mayor” cuando un familiar enferme; tampoco habrá teletrabajo por “fuerza mayor empresarial”, es decir, las empresas no estarán obligadas a implantar el teletrabajo antes de recurrir a un ERTE total o parcial. Por último, en el borrador se contempla la posibilidad de que empresa y trabajador pacten un horario flexible (que le permita alterar el horario siempre y cuando se cumpla el tiempo de trabajo y momentos de “disponibilidad obligatoria”) antes de empezar a teletrabajar.

**Desconexión digital.** En España la desconexión digital se garantiza a los trabajadores en una norma sobre ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. Ahora esta norma da un paso más para el caso de los trabajadores a distancia, ya que es taxativa al establecer “el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación absoluta del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los

periodos de descanso”. Además, la norma remite a los convenios colectivos para que en ellos se desarrolle cómo establecer medidas efectivas que garanticen el derecho a la desconexión. El objetivo es evitar, como dice la exposición de motivos, el llamado smart working (trabajo en cualquier momento y en cualquier lugar).

**Igualdad.** La ley también hace mucho hincapié en que el teletrabajo no genere desigualdades. La norma actual ya recoge que estos trabajadores tienen los mismos derechos que quienes acuden a la empresa. Ahora, además, se desarrolla algo más al detallar que estos empleados “no sufrirán perjuicio en sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo y promoción profesional”. También fija para las empresas la obligación de tener presente las particularidades de estos puestos de trabajos en los protocolos contra el acoso.

De todo ello, podemos extraer los derechos de las personas trabajadoras a distancia o con teletrabajo.

### **Derechos de las personas trabajadoras a distancia o con teletrabajo:**

- ✚ **Derecho a la carrera profesional.**
- ✚ **Derechos de contenido económico.**
- ✚ **Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.**
- ✚ **Derecho a la prevención de riesgos laborales.**
- ✚ **Derechos relacionados con el uso de medios digitales.**
- ✚ **Derechos colectivos.**
- ✚ **Derecho de reversión a la situación.**

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA MESA DEL PAS DE LA UNED.

Desde gerencia se nos ha dicho que se está trabajando en dicho reglamento y que están esperando a que salga adelante la propuesta del anteproyecto de ley y del reglamento de la CRUE, pero lo cierto es que llevamos más de cinco meses sin la firma del actual reglamento, y en tanto en cuanto no salga adelante la propuesta del anteproyecto de ley del gobierno o el reglamento de la CRUE para regular el trabajo a distancia, la negociación colectiva en la UNED debe jugar un papel fundamental, para contribuir a regular esta materia y garantizar los derechos colectivos, por ello sin perder de vista lo que está trabajando tanto el Gobierno como la CRUE, nuestro reglamento debe salir adelante a la mayor brevedad posible y firmarse sin esperar a estos, porque incluso los empresarios abogan por incorporar en el anteproyecto de ley "el vector de la sostenibilidad" en su espíritu y en su articulado, fomentando el protagonismo de la negociación colectiva para su mejor adaptación a las distintas realidades que se viven en los diferentes sectores de la economía y la sociedad.

### **3. LA CARA Y CRUZ DE LA MISMA MONEDA: BENEFICIOS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO A DISTANCIA EN LA UNED.**

Tras la instauración del trabajo a distancia, entre los beneficios que hemos constatados suponen un ahorro de tiempo en los desplazamientos, acompañado de una mejora del medio ambiente y de la salud, al reducirse tanto la contaminación, como las posibles siniestralidades in itinere, al igual que absentismo laboral, incluso esta nueva forma de trabajo ha provocado que las personas busquen un nuevo hogar en las zonas rurales de la periferia de Madrid, contribuyendo a la repoblación de la "España vacía".











Entre las desventajas, a parte de la conectividad permanente, hemos sido testigos de la "brecha digital", por edad, falta de competencias digitales, hogares sin conexión o falta de terminales en el hogar entre








otras, que han provocado cierta descoordinación entre compañeros, que ha generado mayor carga de trabajo a algunos trabajadores y falta de interacción social en otros.

A continuación, nos referiremos a algunos beneficios e inconvenientes que hemos detectado en la UNED.

#### **BENEFICIOS:**

-  Generalizado para todos los trabajadores de la UNED cuyo puesto de trabajo sea teletrabajable.
-  Voluntario y reversible.
-  "Igualdad de trato" en las condiciones profesionales: retribución, promoción, formación profesional y ejercicio de derechos colectivos.
-  Distribución flexible del tiempo de trabajo.
-  Mejor en la conciliación de la vida laboral personal y familiar.
-  Mejora las condiciones de salud de las personas con discapacidad o enfermedad grave reconocida.
-  Reducción de costes en los centros de trabajo de la UNED.
-  Ahorro de costes en los desplazamientos.
-  Reducción del impacto mediambiental.
-  Caída del absentismo.

#### **INCONVENIENTES:**

-  "Tecnoestrés",
-  Horario continuo,
-  Conectividad digital permanente.
-  Mayor aislamiento laboral.
-  Traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

#### **4. PROPUESTAS DEL CSIT UNIÓN PROFESIONAL DE COMO MEJORAR EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA UNED.**

Continuamos apostando por un trabajo a distancia combinado con la actividad laboral presencial, pensamos que el equilibrio ideal para la salud física y mental del trabajador podría estar en el punto de 3 o 4 días de teletrabajo y 1 o 2 presenciales, ya que pensamos que con la actividad presencial en los edificios de la UNED se puede evitar el aislamiento y distanciamiento que muchos de nuestros trabajadores están sintiendo al llevar meses sin compartir el trabajo con sus compañeros.

No hay que olvidar que como organización sindical que somos, debemos tener unos criterios esenciales en este tema, muchos de ellos ya implantados en el anteproyecto de ley, como el respeto a su carácter voluntario y reversible, velar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (ya se ha rectificado este punto en el anteproyecto de ley con el tema de la lactancia y el teletrabajo), garantizar la privacidad y confidencialidad del trabajador y del alumnado, la protección de datos de carácter personal, la desconexión digital, evitar la externalización de las plantillas o el personal fuera de convenio, tener en cuenta a las personas con diversidad funcional y grupos vulnerables, proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, no cargar al trabajador con los gastos del teletrabajo y por supuesto aumentar la vigilancia como representantes sindicales que somos, dado que la generalización en el personal de este modelo de trabajo en la UNED, puede hacer que nuestra labor sindical quede relegada a la negociación individual de la gerencia con cada trabajador.

**Resumiendo, la propuesta de la sección sindical CSIT Unión Profesional en la UNED para mejorar el trabajo a distancia en la UNED, es la siguiente:**

✚ **Universalidad. Implantación del trabajo para todos** aquellos trabajadores que quieran acogerse a él (**sin cupo, sin permanencia, sin distinción de porcentajes, ni de categorías o puestos de trabajo o trabajo desarrollado**) cuyos puestos sean teletrabajables (consideramos que son teletrabajables todos los puestos del PAS funcionario sin excepción y aquellos del PAS laboral que durante la pandemia fueron desarrollados a distancia y que después del estado de alarma han continuado siendo teletrabajables).

✚ **Equilibrio entre el trabajo presencial y trabajo a distancia** con el fin de evitar el aislamiento y distanciamiento del trabajador.

✚ **Garantizar que no se resientan los derechos colectivos de las personas trabajadoras.** Es un reto complejo porque las condiciones de aislamiento en que se desarrolla el trabajo pueden dificultar la integración de la persona con la plantilla y con ello la implicación y participación en las acciones de dimensión colectiva, por ello la importancia de la impartición de cursos tanto a jefes como a empleados y la alternancia de trabajo presencial y a distancia.

✚ **Impartición del curso tanto a los teletrabajadores como a los jefes** con el fin de aprender a regular los tiempos máximos de trabajo, los tiempos mínimos de descanso, como organizar el trabajo tanto los jefes como los trabajadores, cómo evitar el aislamiento y la desmotivación.... La persona trabajadora tendrá derecho también en este curso como se venía haciendo, a una política de prevención de riesgos laborales adecuada y la obligación de cumplirla. (Anexo I de posible correo que se puede remitir al personal de recomendaciones).

✚ Que el empleo de dispositivos digitales y otras formas de trabajo en red no supongan al trabajador de la UNED "una desprotección o merma de los **derechos a la privacidad**" tanto de nuestros alumnos como de nuestros trabajadores (como por ejemplo impedir el desvío de llamadas a teléfonos particulares) Revisar lo que tiene que decir la AEPD (Agencia Española de Protección de Datos) en este ámbito.

✚ **Modificar la regulación insuficiente y desfasada.** Debemos tener un reglamento en la UNED que nos garantice a todos un marco jurídico seguro y transparente.

✚ **La UNED se hará cargo del coste de equipos y herramientas.** La UNED proporcionará a la persona trabajadora un ordenador portátil u ordenador de mesa y un teléfono móvil si fuera necesario para el desempeño del trabajo a distancia y facilitará apoyo técnico y mantenimiento.

✚ **Compensación de parte de los gastos.** será a través de la negociación colectiva, donde podremos llegar a un acuerdo de un precio genérico, por ejemplo 50 euros por teletrabajo al mes (dependiendo de la renta) y que eso incluya el pago del wifi, agua, gas, electricidad, papel, etc.

✚ **Elección de horario y organización flexible según se acuerde entre las partes.** Tal y como nos hemos referido al nombrar el art. 13 del anteproyecto de ley.

✚ **Tiempo para resolver las solicitudes.** Con el fin de eliminar la incertidumbre que supone a los peticionarios el no saber el plazo en el cual se va a resolver su solicitud, **el tiempo máximo para resolverlas será de dos meses desde que se presenta la solicitud hasta que se resuelve.**

✚ **Potenciar el trabajo en términos de objetivos** y no de mera presencialidad en el puesto de trabajo (evaluación del desempeño).

✚ Contemplar una **comisión paritaria de seguimiento y vigilancia**, de la que formen parte los órganos de representación y/o secciones sindicales, tal y como se venía realizando en el proyecto piloto de teletrabajo del 2010, para lograr que en los programas de trabajo exista una representación de los trabajadores que vele por los intereses y derechos de estos.

✚ **Exigir una justificación congruente y fundada de los superiores que “no acepten” el plan de trabajo a distancia que el trabajador propone en la solicitud. El supervisor únicamente podrá entrar a valorar la organización del trabajo a distancia pero no se podrá desestimar ninguna solicitud del PAS funcionario o del PAS laboral que tenga un puesto teletrabajable.**

✚ **Excepcionalmente se deberán de resolver en el plazo máximo de 15 días en lugar de dos meses, aquellas solicitudes que entren por estas dos causas:**

- **De discapacidad reconocida**, priorizar las solicitudes del personal con discapacidad reconocida, en las que el teletrabajo mejora sustancialmente sus condiciones de vida.
- **De fuerza mayor “familiar”**, de forma temporal mientras dure la situación que lo produce, por ejemplo, por causa de accidente o enfermedad de familiar que requiera el acompañamiento y asistencia al mismo. Esta petición ha sido solicitada por un gran número de compañeros y compañeras antes de la pandemia, y nuestra sección considera que dichos supuestos deben tratarse como casos de conciliación prioritarios siendo la concesión del teletrabajo en tales casos beneficioso tanto para la UNED como para el trabajador.

## ANEXO I: RECOMENDACIONES JEFES Y TELETRABAJADORES

### 🌀 DIRECTRICES PARA LOS JEFES CON EL FIN DE ORGANIZAR A SU EQUIPO DE TELETRABAJO.

Debido al poco tiempo de reacción que se ha tenido para implementar el teletrabajo y a los problemas personales que cada uno pueda estar viviendo por el tema del Covid-19, han existido jefes "ausentes", por lo que sería conveniente que de cara a la futura implantación del trabajo a distancia en la UNED de forma generalizada, se mandara un comunicado a todos los jefes de servicio con una serie de consejos o directrices para que supieran organizar a su equipo a la hora de teletrabajar, y que se les hiciera un seguimiento quincenal, ya que aunque muchos trabajadores nos han dicho que teletrabajan fenomenal y que su jefe responde estupendamente, otros nos han trasladados muchas quejas debido a la ausencia de la figura de un jefe que organice, tramite sus peticiones y resuelva sus dudas.

En internet existen recursos muy interesantes que nos pueden ayudar en la planificación del teletrabajo y en el seguimiento de las tareas que pongáis en marcha. A modo de resumen ejecutivo, estas son algunas de las principales recomendaciones que os invitamos a tener en cuenta en la gestión de vuestros equipos ubicados a distancia:

#### **1. Convierte la comunicación en tu prioridad**

El contexto de la asignación que realices a tu equipo es fundamental. Comparte con todos los miembros de tu equipo los objetivos de su tarea. Utiliza para ello las herramientas de grupo que tengas a tu alcance. Incorpora como parte de tu día a día la necesidad de explicarte más y mejor, ya que en un contexto de teletrabajo es más fácil que se produzcan malentendidos o interpretaciones incorrectas.

## **2. Objetivos, claros**

Se han de establecer objetivos medibles y sus correspondientes indicadores. En este sentido, la figura del responsable es indispensable para comunicar y trasladar con claridad al empleado sus compromisos, ya sea trabajando en la oficina o en cualquier otro lugar. Realizar una lista de tareas es una buena medida en estos casos.

## **3. Mantén contacto diario, pero no caigas en la “micro gestión”**

Fija los objetivos a corto plazo que necesites, pero abre un margen amplio para que los miembros de tu equipo lo realicen a su manera sin marcarles el ritmo minuto a minuto. Recuerda que el teléfono es tu principal aliado a la hora de hacer comentarios.

## **4. La tecnología como aliada**

Se debe sacar provecho de las tecnologías y utilizar todas las herramientas disponibles para comunicarse, compartir documentos o realizar las tareas de la mejor manera posible. Si tienes posibilidad de organizar teleconferencias por TEAMS, no la desaproveches. El ver la cara a las personas ayuda al entendimiento de los equipos, reduce el aislamiento y mejora la coordinación interna.

## **5. Dinámicas de equipo**

Establecer protocolos para trabajar con el resto de los compañeros en remoto, de manera que se puedan replicar las dinámicas de trabajo cotidianas que tendríamos en la oficina. Por ejemplo, una reunión matinal de 15 minutos cada día, una llamada antes de la hora de la comida, etc.

## **6. Huir del aislamiento**

Mantener una comunicación constante con los compañeros de trabajo y responsables es fundamental para la motivación. Hoy existen múltiples herramientas en línea, que permiten la comunicación fluida. Además, ayudan a conocer el estado de nuestros compañeros en cada momento.

## **7. El teléfono como herramienta**

No hay que tener reparos a la hora de utilizar el teléfono. Esta vía de comunicación es muchas veces más efectiva que el correo o la mensajería instantánea y evita muchos malentendidos de la comunicación por escrito.

## **8. Hola y adiós**

A pesar de estar lejos, es una buena práctica dar los buenos días, así como despedirse de los compañeros o responsables. Así, además, sabrán en todo momento cuándo se encuentran disponibles los demás.

## **9. Insiste en que tu equipo mantenga un correcto balance entre su vida personal y su vida laboral.**

Si crees que este equilibrio se rompe en algún momento haz lo posible por enderezar la situación hablando personalmente y utilizando tu capacidad de liderazgo.

## **10. Gestionar el teletrabajo es una técnica**

Se puede aprender de la experiencia de otros. Comparte con otros responsables de equipo tus retos, dificultades y logros. Fórmate con las herramientas on line que puedes encontrar a tu disposición.



## ☯ CONSEJOS PARA LAS PERSONAS QUE SE INICIEN EN EL TRABAJO A DISTANCIA.

- 1. Establecer una rutina de jornada.** Siempre que sea posible, es aconsejable que cada persona mantenga su rutina de trabajo ideal.
- 2. Luz y orden.** En este sentido es clave disponer de suficiente luz, mejor si es natural, mantener un orden mínimo, evitar fuentes de ruido que alteren la concentración.
- 3. Vigilar la ergonomía y los descansos.** Utilizar posturas correctas, tomar un descanso cada cierto tiempo y ventilar el espacio de vez en cuando.
- 4. Evitar las distracciones domésticas.** El trabajador debe tener claro que cuando se encuentra en horario laboral, debe evitar otras actividades que afecten o rompan su ritmo de trabajo, como las labores domésticas.