

Accidentes Laborales en el “teletrabajo”

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Derecho

Autora: Nuria Martí Camarena

Tutor: Fco. Javier Fernández Orrico

ÍNDICE

1.	ABREVIATURAS	4
2.	RESUMEN	5
3.	INTRODUCCIÓN	6
3.1	CONTEXTO DEL TELETRABAJO EN EL MARCO LABORAL ACTUAL	6
3.2	JUSTIFICACION ESTUDIO Y RELEVANCIA DEL TEMA	7
3.3	OBJETIVOS DEL TFG.....	8
4.	MARCO TEÓRICO	9
4.1	Concepto de teletrabajo	9
4.2.	Modalidades de teletrabajo	9
4.3.	Evolución del teletrabajo en el ámbito laboral	10
4.4.	Regulación del teletrabajo en España	11
4.5	Referencia a la normativa internacional y comunitaria	13
5.	ACCIDENTES LABORALES: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA	15
5.1.	Definición y clasificación de accidentes laborales	15
5.2.	El concepto de "lugar de trabajo" en el marco de los accidentes laborales	17
6.	El Teletrabajo y los Accidentes Laborales	19
6.1.	Características particulares del teletrabajo y su impacto en los accidentes laborales.....	19
6.2.	Dificultades en la identificación de “lugar de trabajo” en el teletrabajo.....	20

6.3 Presunción de laboralidad en el teletrabajo	21
7. Seguridad y salud en el teletrabajo	24
7.1. El principio de protección de la salud y seguridad en el teletrabajo	24
7.2 Responsabilidad del empleador	25
7.3 Relación entre accidente laboral y responsabilidad del empleador	28
7.4 El deber de prevención en el contexto del teletrabajo	30
7.5 Evaluación de Riesgos	33
7.6 El papel de los seguros y las coberturas laborales en el teletrabajo	38
8. El deber de prevención en el teletrabajo. La desconexión digital	40
8.1 Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo	41
8.2 Derecho a la desconexión digital. Enfermedades y accidentes laborales. ...	43
8.3 El impacto de la jurisprudencia en la determinación de accidentes laborales en el teletrabajo.....	46
9. CONCLUSIONES.....	49
10. BIBLIOGRAFÍA	51
11. ANEXOS.....	54

1. ABREVIATURAS

BOE – Boletín Oficial del Estado

CIE-11 – Clasificación Internacional de Enfermedades (versión 11)

COVID-19 – Enfermedad por coronavirus 2019

ET – Estatuto de los Trabajadores

EU-OSHA – Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

INSST – Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

ITSS – Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LOPD – Ley Orgánica de Protección de Datos (referencia a Ley Orgánica 3/2018)

LPRL – Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

NTP – Notas Técnicas de Prevención

OIT – Organización Internacional del Trabajo

PRL – Prevención de Riesgos Laborales

STS – Sentencia del Tribunal Supremo

TIC – Tecnologías de la Información y Comunicación

TRLGSS – Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

TSJ – Tribunal Superior de Justicia

UE – Unión Europea

UGT – Unión General de Trabajadores

2. RESUMEN

Este trabajo pretende analizar los accidentes laborales en el contexto del teletrabajo, una modalidad que ha experimentado un crecimiento exponencial, especialmente tras la pandemia de COVID-19. El estudio se centra en los desafíos legales y prácticos que plantea esta forma de trabajo, destacando la dificultad para delimitar el "lugar de trabajo" y la presunción de laboralidad de los accidentes ocurridos en entornos no controlados por el empleador.

Se examina el marco normativo español, incluyendo la Ley 10/2021 de trabajo a distancia y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como la jurisprudencia relevante que ha abordado casos de accidentes en teletrabajo. El trabajo identifica riesgos específicos, como los ergonómicos y psicosociales, y propone medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores. Además, se analiza el papel de los seguros laborales y la responsabilidad del empleador en este contexto.

3. INTRODUCCIÓN

3.1 CONTEXTO DEL TELETRABAJO EN EL MARCO LABORAL ACTUAL

El teletrabajo ha emergido como una de las transformaciones más significativas en el ámbito laboral durante los últimos años e incluso décadas. Esta revolución ha sido impulsada principalmente por la pandemia del COVID-19, que forzó a las empresas a tomar medidas de un día para otro para evitar la propagación del virus, por lo que fueron muchos los trabajadores que se vieron forzados a acogerse al teletrabajo. Esta modalidad, que antes era una excepción en el panorama laboral, se ha venido consolidando rápidamente por múltiples razones, principalmente por el ahorro de costes para las empresas y, por otra parte, por la flexibilidad laboral que aporta al trabajador. Lo que comenzó como una solución rápida y temporal para garantizar la continuidad de las actividades económicas, se ha venido consolidando para convertirse en una alternativa válida para aumentar considerablemente flexibilidad laboral. A su vez, el crecimiento exponencial de tecnología ha permitido que las empresas hayan podido apostar y adaptarse a este gran cambio.

El principal problema al que se tuvieron que enfrentar empresas y trabajadores fue la falta de previsión normativa que debería regular de manera suficiente la posibilidad del teletrabajo. de la norma y

La Ley 10/2021, de trabajo a distancia, establece un marco normativo adaptado a estas nuevas realidades. La norma define el teletrabajo como una modalidad que implica la prestación de servicios laborales de forma regular y preferente fuera de las instalaciones de la empresa. Esta regulación busca garantizar derechos laborales como el derecho a la desconexión digital, la igualdad de oportunidades, la compensación de gastos relacionados con el teletrabajo y, especialmente relevante para este TFG, la prevención de riesgos laborales.

La contextualización en la actualidad debe también considerar cómo las nuevas tecnologías han permitido el teletrabajo, pero al mismo tiempo plantean desafíos, como

la difusa delimitación entre el ámbito laboral y personal. Esto impacta en la gestión de accidentes laborales, que en el marco de la Ley 10/2021 deben ser evaluados y abordados incluso cuando ocurren en el domicilio o un espacio no controlado directamente por la empresa. Este enfoque resalta la necesidad de modernizar los sistemas de prevención de riesgos laborales (PRL) y adaptarlos a un entorno flexible y descentralizado.

3.2 JUSTIFICACION ESTUDIO Y RELEVANCIA DEL TEMA

La relevancia de este estudio radica en que el teletrabajo, aunque ofrece numerosos beneficios, también genera incertidumbres normativas y desafíos prácticos, especialmente en lo que se refiere a los accidentes laborales. De acuerdo con la Ley 10/2021, los accidentes sufridos durante el teletrabajo se consideran laborales siempre que ocurran en el tiempo y lugar de trabajo pactados con el empleador. Sin embargo, la dificultad de supervisar las condiciones del espacio de trabajo y el control efectivo de los riesgos hace que esta normativa sea compleja de aplicar en la práctica.

Además, la reciente jurisprudencia y las directrices del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) han puesto de manifiesto la necesidad de abordar de manera integral **la prevención de riesgos** en entornos de teletrabajo. En este sentido, el estudio es especialmente relevante para:

- Identificar lagunas legales o interpretativas que puedan surgir en la aplicación de la Ley 10/2021.
- Evaluar cómo las empresas están adaptando sus políticas de PRL al teletrabajo, incluyendo herramientas de evaluación de riesgos virtuales o remotas.
- Analizar el impacto psicológico del teletrabajo, como el estrés y el aislamiento social, que también pueden influir en la incidencia de accidentes laborales indirectos.

En un contexto post-pandemia, donde el teletrabajo se está consolidando como una opción estructural en muchas empresas, este análisis cobra una importancia estratégica tanto para los legisladores como para los empleadores y los propios trabajadores.

3.3 OBJETIVOS DEL TFG

Este trabajo tiene como propósito general aportar un análisis crítico y multidimensional sobre los accidentes laborales en el teletrabajo, con base en el marco normativo actual.

Los objetivos específicos incluyen:

1. **Analizar el marco legislativo vigente** con respecto al teletrabajo y la prevención de riesgos laborales. Esto abarca no solo la Ley 10/2021, sino también el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), y otras normativas y guías aplicables, como las recomendaciones del INSST.
2. **Identificar los riesgos laborales específicos asociados al teletrabajo**, tanto físicos como psicosociales. Esto incluye problemas musculoesqueléticos derivados de posturas inadecuadas o equipos no ergonómicos, así como riesgos asociados al aislamiento social y la desconexión digital.
3. Estudiar casos prácticos o jurisprudenciales recientes sobre accidentes laborales en el teletrabajo. Esto permitirá contextualizar cómo se están aplicando las normativas y qué retos enfrentan tanto empresas como trabajadores en la identificación y resolución de este tipo de accidentes.
4. Realizar una crítica o propuesta de mejora a los mecanismos actuales en relación con los accidentes de trabajo en el teletrabajo.
5. Propuesta modernización en la Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Concepto de teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización laboral que permite al trabajador desempeñar su actividad fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC) para mantener la conexión con su entorno laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el teletrabajo¹ se define como "una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de la oficina central o de las instalaciones de producción, separando físicamente a los empleados del contacto personal con otros colegas, pero facilitando la comunicación a través de las nuevas tecnologías".

En España, la legislación también define el teletrabajo en el **artículo 2 de la Ley 10/2021**, como aquella modalidad laboral que "se presta de manera regular y preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ella", siempre que represente al menos un 30% de la jornada laboral durante un periodo de referencia de tres meses.

4.2. Modalidades de teletrabajo

El teletrabajo puede adoptar diferentes formas en función de la distribución del tiempo y el lugar donde se realice:

1. **Teletrabajo total:** El trabajador desarrolla el 100% de su actividad fuera de las instalaciones de la empresa.
2. **Teletrabajo parcial:** Combina días de trabajo presencial y días de trabajo a distancia, estableciendo un reparto específico de la jornada.

¹ CATAÑO RAMÍREZ, S. L. y GÓMEZ RÚA, N. E.: «El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo». CES Salud Pública. Vol. 5, núm. 1 (2014), págs. 82-85

3. **Teletrabajo híbrido:** Variante del teletrabajo parcial, con mayor flexibilidad en la combinación entre presencialidad y trabajo remoto.
4. **Teletrabajo ocasional o esporádico:** Se realiza de forma puntual por motivos concretos (emergencias, situaciones personales, etc.).

4.3. Evolución del teletrabajo en el ámbito laboral

El teletrabajo no es un fenómeno reciente. Aunque sus primeras aplicaciones se remontan a la década de 1970, el uso masivo del teletrabajo ha sido impulsado en las últimas décadas gracias a los avances tecnológicos y circunstancias de cada momento en la sociedad, especialmente la existencia de la pandemia de COVID-19

Historia del teletrabajo

- **Años 70 y 80:** El teletrabajo surge en Estados Unidos como respuesta a la crisis del petróleo, con el objetivo de reducir los desplazamientos de los empleados. En sus inicios, se aplicaba principalmente en sectores como las telecomunicaciones y la informática.²
- **Años 90:** La expansión de Internet permitió un aumento significativo del teletrabajo en sectores como la consultoría, el marketing y la atención al cliente.³
- **Años 2000:** El desarrollo de dispositivos móviles y herramientas de colaboración virtual impulsó aún más esta modalidad. Empresas de tecnología y startups fueron pioneras en su adopción.
- **2020 en adelante:** La pandemia de COVID-19 aceleró la implantación del teletrabajo a nivel mundial, convirtiéndose en una necesidad para gran parte de las empresas, especialmente en sectores como la educación, los servicios financieros y la comunicación.⁴

² RASTROLLO SUÁREZ, J. J.: *Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público*. Editorial Aranzadi, 2021

³ CATAÑO RAMÍREZ, S. L. y GÓMEZ RÚA, N. E.: «El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo». CES Salud Pública. Vol. 5, núm. 1 (2014), págs. 87-91.

⁴ ORTEGA GIMÉNEZ, A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L.: «El teletrabajo y su impacto en las Administraciones Públicas: análisis del marco regulatorio e identificación de los problemas

4.4. Regulación del teletrabajo en España

Ley 10/2021 de trabajo a distancia

En España, el teletrabajo está regulado por la **Ley 10/2021, de 9 de julio**, que establece las condiciones legales para la prestación de servicios a distancia, garantizando los derechos laborales y adaptando el marco normativo a las nuevas realidades laborales.

Esta ley es de aplicación para aquellas personas que teletrabajan al menos el 30% de su jornada laboral en un periodo de tres meses.

Impacto en la organización laboral

La Ley 10/2021 ha supuesto un cambio importante en la forma de organización del trabajo, especialmente en el establecimiento de acuerdos formales entre empresa y empleado, y en la necesidad de garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo remoto. Las empresas han tenido que adaptar sus políticas internas para cumplir con los requisitos legales y proteger tanto la productividad como la salud y seguridad de los trabajadores.

Derechos y obligaciones de empleadores y empleados ⁵

Derechos de los empleados:

- Derecho a la **igualdad de trato y no discriminación** respecto a los trabajadores presenciales.
- Derecho a la **desconexión digital** fuera del horario laboral.
- Derecho a recibir **dotación de medios, equipos y herramientas** necesarias para el teletrabajo.

jurídicos más relevantes relacionados con las nuevas tecnologías y la protección de datos de carácter personal». *Cuadernos Digitales. Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 15 (2024), págs. 23-31

⁵ LORENZO ÁLVAREZ, M.: «Los derechos laborales en el teletrabajo: análisis jurídico y retos actuales». *Revista de Derecho Laboral*, núm. 378 (2022), págs. 45-59

- Derecho a la **prevención de riesgos laborales**, incluyendo la evaluación de riesgos del puesto de trabajo remoto.

Obligaciones de los empleados:

- Cumplir con los objetivos y tareas asignadas en los términos acordados.
- Utilizar de forma adecuada las herramientas y dispositivos proporcionados por la empresa.
- Respetar las políticas de seguridad de la información.

Obligaciones de los empleadores:

- Formalizar un **acuerdo por escrito de teletrabajo** que establezca las condiciones del mismo.
- Proporcionar los **medios necesarios** para el desarrollo de la actividad.
- **Compensar los gastos** que pueda generar el teletrabajo.
- Garantizar la **seguridad y salud** del trabajador.

Requisitos formales para implementar el teletrabajo

Para implantar el teletrabajo de forma legal en España, es necesario cumplir los siguientes requisitos:

1. **Acuerdo por escrito** entre empresa y trabajador, que detalle las condiciones del teletrabajo (jornada, horario, medios necesarios, compensación de gastos, etc.).
2. **Evaluación de riesgos laborales** del lugar donde se realizará el teletrabajo.
3. **Medios y herramientas adecuadas** para garantizar la prestación del servicio.
4. **Política de desconexión digital**, que establezca medidas para evitar la sobrecarga laboral y proteger el tiempo de descanso.⁶

⁶ RUEDA GARCÍA, E.: *Derecho Laboral en el Teletrabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, cap. 5, págs. 48–71

4.5 Referencia a la normativa internacional y comunitaria

Pese a no ser muchos los Convenios y las Recomendaciones de la OIT que se refieren al teletrabajo o trabajo a distancia, sí lo hacen de forma marginal algunos convenios, pero ninguno específico sobre el teletrabajo. Es por ello, que nos limitaremos a hablar sobre **el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET)**.

El AMET firmado en 2002, es un acuerdo voluntario entre los interlocutores sociales europeos (la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa y el Centro Europeo de Empresas Públicas). Este acuerdo establece un marco general para regular el teletrabajo en la Unión Europea, promoviendo su desarrollo y garantizando condiciones laborales adecuadas para los teletrabajadores.⁷

Como aspectos más relevantes del acuerdo, destacaremos los siguientes:

Definición de teletrabajo: como una forma de organización del trabajo en la que el trabajador realiza sus tareas fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC).⁸

Tiene caracteres de voluntariedad, tanto para el empleador como para el trabajador, y de reversibilidad, es decir, el trabajador puede decidir volver a trabajar en las instalaciones de la empresa si así lo desea. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores en la oficina, incluyendo salario, formación, promoción y protección social, y la carga de trabajo y los estándares de rendimiento deben ser equivalentes a los de los trabajadores en la oficina, además de acceso a la misma formación que los trabajadores en la oficina. En definitiva, mismas condiciones laborales.

El empleador debe proporcionar el equipo necesario para el teletrabajo y cubrir los costes asociados, a menos que se acuerde lo contrario. Los gastos derivados del

⁷ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: «Dictamen sobre el teletrabajo», *EUR-Lex*, CESE 5278/2020, 24 de marzo de 2021.

⁸ ALMUIÑA FERNÁNDEZ, D., RAMOS PUENTE, M. A. y SÁENZ DE JUANO BLANCO, P.: *Teletrabajo: elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, PÁG. 88.

teletrabajo (como conexión a internet o electricidad) deben ser compensados o asumidos por el empleador, según lo acordado.

En cuanto a seguridad y salud, es el empleador el responsable de garantizar la salud y seguridad del teletrabajador en su lugar de trabajo, aunque este se encuentre fuera de las instalaciones de la empresa. El trabajador debe recibir información sobre las medidas de seguridad y salud aplicables. El teletrabajador tiene derecho a una organización flexible del trabajo, siempre que se respeten los objetivos y plazos establecidos, con el objetivo de fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal.⁹

La función de implementación y seguimiento es de los Estados miembros y de los interlocutores sociales, que deberán implementarlo según sus propias normas nacionales y realizar seguimientos periódicos del cumplimiento de la norma y evaluación del acuerdo.

El AMET ha sido implementado de manera diferente en cada país de la UE. Algunos han optado por incluir el teletrabajo en sus códigos laborales, mientras que otros han regulado el tema a través de convenios colectivos o acuerdos sectoriales. Concretamente En España, el AMET ha influido en la regulación del teletrabajo, especialmente en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.¹⁰

⁹ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, cap. 4, págs. 79–82.

¹⁰ UGT: «El teletrabajo en la UE: Marcos normativos y actualizaciones recientes». UGT Políticas Europeas, julio de 2023, págs. 5-7.

5. ACCIDENTES LABORALES: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

En España, los accidentes laborales están regulados principalmente por el *Estatuto de los Trabajadores* (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y la *Ley General de la Seguridad Social* (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). Estas normas establecen el marco jurídico y las responsabilidades en torno a los accidentes laborales, configurando su naturaleza jurídica como un ámbito de protección integral para los trabajadores. Los accidentes laborales son una realidad que puede afectar a cualquier trabajador durante el desarrollo de sus actividades. El reconocimiento jurídico de estos accidentes es esencial para garantizar la protección del trabajador y establecer las responsabilidades correspondientes.

5.1. Definición y clasificación de accidentes laborales

La *Ley General de la Seguridad Social* en su artículo 156 define el accidente laboral como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena". Esta definición pone énfasis en la relación causal entre el trabajo y la lesión sufrida.

Características principales:

1. **Lesión corporal:** No solo incluye daños físicos, sino también enfermedades psicológicas o psiquiátricas derivadas del trabajo.
2. **Relación causal:** Es necesario demostrar que la lesión guarda una conexión directa con el trabajo.
3. **Ocasión o consecuencia del trabajo:** Se incluye tanto el tiempo efectivo de trabajo como actividades conexas al mismo.

Clasificación de los accidentes laborales en España:¹¹

¹¹ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, cap. 6, págs. 95–104.

1. Por su origen:

- **Accidentes en el centro de trabajo:** Ocurren durante la jornada laboral y en el lugar físico donde se desempeña el trabajador.
- **Accidentes "in itinere":** Aquellos que tienen lugar durante el desplazamiento entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo. Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 26 de mayo de 1998), deben cumplir con los siguientes requisitos:
 - El trayecto debe ser habitual.
 - No debe haber interrupciones o desviaciones injustificadas.
 - Debe realizarse con un medio de transporte adecuado.
- **Accidentes en misión:** Se producen durante desplazamientos ordenados por el empleador, como viajes de negocios.
- **Accidentes por fuerza mayor:** Aquellos derivados de fenómenos externos, siempre que estén relacionados con la actividad laboral.

2. Por su gravedad:

- **Leves:** Aquellos que no generan incapacidad o la incapacidad es mínima.
- **Graves:** Lesiones que implican un riesgo significativo para la vida o la integridad del trabajador.
- **Mortales:** Accidentes que resultan en el fallecimiento del trabajador.

3. Por la naturaleza de la lesión:

- Lesiones físicas (fracturas, quemaduras, cortes, etc.).
- Enfermedades profesionales (asbestosis, silicosis, entre otras).
- Daños psicológicos (síndrome de burnout, estrés postraumático).

Además, sería interesante mencionar la diferencia entre accidente laboral y enfermedad profesional, que, aunque las dos derivan de contingencias profesionales,

pero no son lo mismo. Pues un **accidente laboral** se refiere a la lesión producida de forma repentina e inmediata, con ocasión o por consecuencia del trabajo. Por otro lado, las **enfermedades profesionales** son patologías adquiridas como consecuencia directa de la exposición prolongada a factores específicos del trabajo, en las actividades que se especifiquen en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, en el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

5.2. El concepto de "lugar de trabajo" en el marco de los accidentes laborales

Para definir el concepto de "lugar de trabajo" deberemos remitirnos al Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Según el artículo 1.1, esta ley regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los lugares de trabajo. Concretamente, el artículo 2.1 establece que: *"A efectos del presente Real Decreto se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo."* Además, el artículo añade que: *"Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores."*

Asimismo, el **artículo 2.2** aclara que: *"Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos."*

Sin embargo, el artículo 1.2 excluye de la aplicación de este Real Decreto los siguientes entornos, que por tanto y según esta normativa no se consideran lugares de trabajo: *"2. Este Real Decreto no será de aplicación a:*

a) Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.

b) Las obras de construcción temporales o móviles.

c) Las industrias de extracción.

d) Los buques de pesca.

e) Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.”

En cambio, en el Teletrabajo o trabajo a distancia, se permite que el trabajo sea realizado en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. Por esta afirmación puede ser difícil determinar el lugar de trabajo en relaciones laborales que establezcan trabajo a distancia, híbrido o flexible. Sin embargo, el *Real Decreto 486/1997* no contempla expresamente el teletrabajo, pero la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia*, introduce nuevas consideraciones sobre el lugar de trabajo en este contexto. El artículo 7, del contenido del acuerdo de trabajo a distancia, en su apartado f), establece que: *“el lugar de trabajo a distancia es el elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.”*

6. El Teletrabajo y los Accidentes Laborales

El auge del teletrabajo, impulsado por avances tecnológicos y circunstancias excepcionales como la pandemia del COVID-19, ha planteado nuevos desafíos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. La legislación española, particularmente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, regula el teletrabajo y establece garantías específicas para los trabajadores en esta modalidad, incluyendo la prevención de accidentes laborales.

6.1. Características particulares del teletrabajo y su impacto en los accidentes laborales

El teletrabajo presenta características que lo diferencian del trabajo presencial, influyendo directamente en la naturaleza y clasificación de los accidentes laborales. Algunas de las características mas fundamentales son¹²:

1. **Descentralización del lugar de trabajo:** Los trabajadores desarrollan sus actividades desde el domicilio u otros lugares fuera de las instalaciones del empleador.
2. **Autonomía del trabajador:** El teletrabajo otorga mayor flexibilidad en horarios y organización de tareas, lo que puede dificultar la delimitación de la jornada laboral.
3. **Aislamiento físico:** La ausencia de supervisión directa puede generar riesgos ergonómicos y psicosociales.
4. **Riesgo de hiperconexión y fatiga mental:** La flexibilidad del teletrabajo puede diluir la separación entre la vida laboral y personal, aumentando el riesgo de fatiga mental y estrés. Cabe mencionar aquí el riesgo a la falta de desconexión

¹² MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á., FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A. y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á.: *El teletrabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, cap. 1, págs. 18–22

¹³ digital, pues la ausencia de límites claros en el horario laboral puede llevar a sobrecargas de trabajo.

6.2. Dificultades en la identificación de “lugar de trabajo” en el teletrabajo.

Antes de analizar las dificultades para la identificación del lugar de trabajo en el teletrabajo, convendría determinar la diferencia entre varios conceptos que suelen dar lugar a confusión: El lugar de trabajo, el centro de trabajo, y el puesto de trabajo.

- Centro de trabajo: Es el espacio físico donde la empresa organiza y desarrolla su actividad económica. Puede ser una oficina, fábrica, almacén, tienda, etc. Según el *art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores*, el centro de trabajo es la *"unidad productiva con organización específica que es dada de alta como tal ante la autoridad laboral"*.
- Puesto de trabajo: Se refiere a las funciones y tareas específicas que realiza un trabajador dentro de la empresa.
- Lugar de trabajo: es el espacio físico donde el trabajador realiza su actividad, que puede estar dentro del centro de trabajo (oficina, fábrica) o fuera de él (domicilio en teletrabajo, obra en construcción, etc.)¹⁴

Concretamente en el teletrabajo, el concepto de **"lugar de trabajo"** es más amplio y flexible que en el trabajo presencial, lo que genera desafíos legales y prácticos.

Según la **Ley 10/2021**, el lugar de trabajo debe ser acordado entre el trabajador y el empleador en el contrato de trabajo a distancia. Este acuerdo delimita las responsabilidades en términos de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, esto se plantea con algunas dificultades, como el acceso limitado del empleador. La evaluación

¹³ MONTESDEOCA SUÁREZ, A. (2024). *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo* (p. 81). Tirant lo Blanch.

¹⁴ ALMUIÑA FERNÁNDEZ, D., RAMOS PUENTE, M. A. y SÁENZ DE JUANO BLANCO, P.: *Teletrabajo: elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, cap. 2, págs. 45-53.

de riesgos en el domicilio u otros espacios elegidos por el trabajador depende de la autorización del mismo, lo que puede dificultar la implementación de medidas de seguridad.

Además, la obligación de la empresa de llevar a cabo una evaluación de riesgos laborales puede generar conflictos, dado que el domicilio del teletrabajador se considera su lugar de trabajo. Esto plantea un problema constitucional, ya que el **artículo 18.2 de la Constitución Española** establece la inviolabilidad del domicilio, lo que implica que cualquier entrada o inspección requiere el consentimiento del titular o una resolución judicial.

Para conciliar este derecho con la obligación empresarial de garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo prevé que *"el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes pueden acceder al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales"*. Sin embargo, este acceso al domicilio del teletrabajador está condicionado a una notificación previa y a su consentimiento expreso.

Adicionalmente, muchos teletrabajadores no trabajan exclusivamente desde su domicilio, sino también desde espacios como cafeterías, bibliotecas o coworking, lo que amplía el concepto de "lugar de trabajo", lo que supone un desafío adicional en el momento de determinar la prevención de riesgos del puesto de trabajo.

6.3 Presunción de laboralidad en el teletrabajo

La presunción de laboralidad prevista en la ley para los accidentes ocurridos en tiempo y lugar de trabajo implica una inversión de la carga de la prueba. Esto significa que el trabajador no está obligado a demostrar la relación entre la lesión y su actividad laboral. Al tratarse de una presunción "iuris tantum", corresponde a la empresa aportar pruebas que desvinculen el accidente del desempeño del trabajo. Por tanto, la presunción de laboralidad no es absoluta. El empleador puede rebatirla aportando pruebas de que el hecho no está relacionado con el trabajo.

La presunción de laboralidad es un principio clave en el Derecho Laboral que adquiere especial relevancia en el teletrabajo, donde la delimitación entre el ámbito laboral y personal puede ser difusa. En caso de duda sobre si un hecho (como un accidente o una enfermedad) está relacionado con el trabajo, se presumirá que sí lo está, lo que favorece la protección del trabajador.

Sin embargo, la aplicación de este principio en el teletrabajo plantea desafíos, como la falta de control directo del empleador o la dificultad para probar el nexo causal. Para garantizar su correcta aplicación, es fundamental:

1. Establecer mecanismos de registro y control de la actividad laboral.
2. Realizar evaluaciones de riesgos específicas para el teletrabajo.
3. Fomentar la comunicación entre empleador y trabajador.

Por lo tanto, para el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, será de vital importancia relacionar los conceptos referidos en este epígrafe y en epígrafes anteriores para determinar si se trata de contingencia común o de contingencia profesional.

En cuanto al lugar de trabajo, la interpretación que se viene realizando, considera que el lugar donde se desarrolla la actividad se extiende a cualquier zona de la instalación designada para teletrabajar, pero siempre teniendo en cuenta que no se pueda apreciar una interrupción del nexo causal. La STS nº 565/2023 del 19 de septiembre refiere que: “no es posible hacer de peor condición o aplicar peores condiciones a las personas que teletrabajan respecto a las que trabajan presencialmente”. De este pronunciamiento se desprende, por una parte, lo expuesto anteriormente sobre las mismas condiciones entre trabajadores en el teletrabajo que de forma presencial, y se extiende a considerar cualquier zona en la que se realice el trabajo.¹⁵

Cabe destacar en este punto la STS núm. 415/2021, de 20 de abril, que aborda la determinación de la contingencia en casos de incapacidad temporal, específicamente

¹⁵ TRIBUNAL SUPREMO: Sentencia núm. 565/2023, de 19 de septiembre. «El teletrabajo no justifica menos derechos ni peores condiciones». *Boletín Oficial del Estado*, núm. 9/2023.

cuando un trabajador sufre un accidente durante una pausa laboral fuera del centro de trabajo. En este fallo, el Tribunal Supremo califica como **accidente de trabajo** la lesión ocurrida durante la pausa del café fuera del lugar habitual de trabajo, aplicando la teoría de la ocasionalidad relevante. Esta teoría establece que, aunque el accidente ocurra fuera del espacio físico de la empresa, si existe una conexión directa y necesaria entre la actividad laboral y la situación en la que se produce la lesión, esta debe considerarse accidente de trabajo. En el caso analizado, la pausa para el café, aunque realizada fuera del centro de trabajo, se considera una actividad habitual y relacionada con la jornada laboral, lo que justifica su calificación como accidente laboral.

Este fallo es relevante y de aplicación para nuestro tema objeto de estudio, el teletrabajo, ya que establece precedentes sobre cómo interpretar accidentes ocurridos fuera del entorno laboral tradicional, reconociendo la posibilidad de que actividades conexas al trabajo, aunque realizadas en espacios distintos al centro habitual, puedan ser consideradas dentro del ámbito de protección laboral.



7. Seguridad y salud en el teletrabajo

Para desarrollar el epígrafe de seguridad y salud en el teletrabajo, tomaremos como referencias normativas la Ley 10/2021 del 9 de julio, de trabajo a distancia y la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

7.1. El principio de protección de la salud y seguridad en el teletrabajo

La ley de Prevención y riesgos laborales, según su art. 2.1 *tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo*. Por lo que pretende ofrecer una respuesta en forma de protección al riesgo al que se enfrentan las personas trabajadoras. En la misma ley, en su artículo 4.4 se entiende el riesgo como *“aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”*. Y, analizando de forma conjunta ambos conceptos, podemos ver que la normativa de prevención de riesgos laborales tiene un enfoque integral que no solo identifica y evalúa los posibles peligros en el entorno de trabajo, sino que también busca minimizar su materialización mediante medidas preventivas y correctivas. La definición de riesgo en el artículo 4.4 enfatiza la necesidad de evaluar la probabilidad de ocurrencia y la gravedad del daño potencial, lo que refuerza la importancia de una actuación anticipada y efectiva por parte de los empleadores para garantizar condiciones de trabajo seguras.¹⁶

Asimismo, es importante destacar que el principio de protección de la salud es un derecho fundamental de todos los trabajadores, reconocido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En el teletrabajo, esto implica:

- 1) Garantizar un entorno de trabajo seguro, incluso fuera de las instalaciones de la empresa.
- 2) Prevenir riesgos específicos como los ergonómicos, psicosociales y tecnológicos.

¹⁶ MARTÍNEZ LÓPEZ, J. M.: *Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*. Editorial Tecnos, Madrid, 2021, págs. 45-60.

- 3) Fomentar la formación y sensibilización del trabajador en materia de seguridad en el entorno remoto.

7.2 Responsabilidad del empleador

El empleador sigue siendo responsable de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, tal como hemos visto en el **artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, que establece que "los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo". Esta obligación se mantiene incluso cuando la actividad laboral se desarrolla fuera del centro de trabajo, como en el caso del **teletrabajo**, tal como se refuerza en la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**.

Dicha normativa señala que el trabajo a distancia no puede implicar una merma en los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud. En este sentido, el empleador debe garantizar un entorno laboral seguro, adoptando medidas específicas que minimicen los riesgos derivados de esta modalidad de trabajo.¹⁷

Principales obligaciones del empleador

1. Evaluación de riesgos

Del **artículo 16 de la LPRL**, se desprende que el empleador está obligado a realizar una evaluación inicial de los riesgos y actualizarla cuando las condiciones cambien. En el caso del teletrabajo, esta evaluación debe considerar los factores específicos del domicilio o lugar donde el trabajador desarrolle su actividad. Así mismo, la **Ley 10/2021, en su artículo 16**, establece que la evaluación de riesgos "solo podrá alcanzar la zona habilitada para la prestación de servicios", garantizando así la privacidad del trabajador.

Entre los riesgos a evaluar se incluyen:

- **Riesgos ergonómicos:** postura, mobiliario, pantallas de visualización.

¹⁷ MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á., TODOLÍ SIGNES, A. y SALA FRANCO, T.: en *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, cap. 4, págs. 28–30.

- **Riesgos ambientales:** iluminación, ventilación, ruido.
- **Riesgos psicosociales:** aislamiento, tecnoestrés, carga de trabajo.

Además, la empresa podrá solicitar autoevaluaciones del trabajador o, con su consentimiento, realizar visitas presenciales en su domicilio.¹⁸

2. Provisión de recursos adecuados

De acuerdo con el **artículo 17 de la LPRL**, el empleador debe proporcionar los equipos de trabajo adecuados para garantizar la seguridad y salud del trabajador, y a su vez, la **Ley 10/2021, en su artículo 11**, establece que "el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa y no podrá suponer asunción de gastos por parte del trabajador".

Esto implica que la empresa debe garantizar:

- **Equipos tecnológicos adecuados:** ordenadores, pantallas, teclados, ratones.
- **Mobiliario ergonómico:** sillas, escritorios adecuados.
- **Condiciones de conectividad:** acceso a internet, software de comunicación seguro.

Asimismo, debe ofrecer mantenimiento y soporte técnico para estos equipos, garantizando su correcto funcionamiento y seguridad.¹⁹

3. Acceso al lugar de trabajo remoto

El **artículo 22 de la LPRL** permite la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados de su actividad. Sin embargo, en el teletrabajo, esto debe hacerse respetando la privacidad del trabajador, mientras que el **artículo 16 de la Ley 10/2021** establece que "la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad

¹⁸ TORRES GARCÍA, B. *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*. Navarra: Aranzadi, 2024.

¹⁹ MARTÍNEZ LÓPEZ, J. M.: *Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*. Editorial Tecnos, Madrid, 2021, págs. 45–60

preventiva deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta forma de trabajo, incluidos los psicosociales, ergonómicos y organizativos".

Para verificar las condiciones de seguridad en el teletrabajo, el empleador puede:

- **Realizar visitas al domicilio** del trabajador con su consentimiento.
- **Solicitar autoevaluaciones** mediante cuestionarios o informes.
- **Facilitar formación específica** sobre prevención de riesgos en teletrabajo.²⁰

Adicionalmente, aunque no esté relacionado con la prevención de riesgos en el teletrabajo, la empresa siempre deberá garantizar que estas actuaciones respeten la **Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales**, protegiendo la privacidad del trabajador, y dando lugar a los Límites de la Responsabilidad del empleador, que podríamos sintetizar en los siguientes puntos:

Como se ha visto, en el **artículo 16 de la Ley 10/2021**, la evaluación de riesgos en el teletrabajo solo puede abarcar la zona habilitada para la prestación del servicio, sin invadir otras áreas del domicilio del trabajador. Además, el empleador no puede **imponer visitas obligatorias** al hogar del trabajador sin su consentimiento, ya que esto vulneraría el **derecho a la inviolabilidad del domicilio** protegido por el **artículo 18.2 de la Constitución Española**, aunque para suplir esta limitación, la empresa puede solicitar **autoevaluaciones del trabajador**, pero no puede exigir pruebas invasivas o desproporcionadas. Y por tanto, de ello se concluye que el trabajador también tiene la obligación de **cooperar con la empresa** en materia de prevención, adoptando medidas de seguridad adecuadas y utilizando correctamente los recursos proporcionados por el empleador, tal y como se establece en el artículo 29 de la LPRL.²¹

²⁰ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Aranzadi, 2024, cap. 3, págs. 59-64

²¹ SÁNCHEZ, C. A.: «¿El obligado cumplimiento por parte de la empresa de realizar una evaluación de riesgos laborales rompe el derecho a la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador?», *Revista Cultura Preventiva*, núm. 22, 2021

7.3 Relación entre accidente laboral y responsabilidad del empleador

En el ámbito del teletrabajo, la determinación de un accidente laboral y la responsabilidad del empleador presentan particularidades que requieren un análisis detallado. Aunque el trabajador se encuentre fuera del centro de trabajo tradicional, la empresa sigue siendo responsable de garantizar su seguridad y salud en el desempeño de sus funciones, tal como se ha visto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, la falta de supervisión directa sobre el entorno laboral plantea desafíos en la delimitación de los accidentes laborales y el alcance de la responsabilidad empresarial.

1. Accidente laboral en el teletrabajo

El artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social define el accidente de trabajo como *"toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"*. En el caso del teletrabajo, esta definición se mantiene, lo que significa que cualquier lesión ocurrida durante la jornada laboral y en el lugar designado para el desempeño del trabajo puede considerarse un accidente laboral.

No obstante, uno de los principales problemas en esta modalidad es la dificultad para probar la relación entre el accidente y la actividad laboral, dado que el teletrabajador comparte el espacio con su vida personal. Por ejemplo, una caída en el domicilio durante el horario laboral podría ser considerada un accidente de trabajo solo si se demuestra que ocurrió en el desarrollo de sus funciones y no por una causa ajena a ellas.²²

La Ley 10/2021 de trabajo a distancia busca mitigar esta incertidumbre mediante la formalización de un **acuerdo de teletrabajo**, en el que se deben establecer elementos clave como la ubicación del puesto de trabajo y la distribución de la jornada. Este documento es fundamental para delimitar el ámbito en el que un accidente puede considerarse laboral.

²² MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 4, págs. 81-93.

2. Responsabilidad del empleador en la prevención de accidentes

A pesar de la distancia, el empleador sigue siendo responsable de garantizar la seguridad del trabajador en su puesto de trabajo. El artículo 14 de la LPRL establece que la empresa debe velar por la seguridad y salud de sus empleados mediante la aplicación de medidas preventivas adecuadas. En el contexto del teletrabajo, y como se ha visto, esto implica:

- Evaluar los riesgos del puesto de trabajo remoto
- Proporcionar medios adecuados: La empresa tiene la obligación de suministrar los equipos y herramientas necesarias para minimizar riesgos
- **Formar e informar sobre prevención de riesgos** que debe adaptarse a las condiciones del teletrabajo, abordando aspectos ergonómicos, psicosociales y de desconexión digital.²³

3. Límites a la responsabilidad del empleador

Aunque el empleador debe tomar medidas preventivas, su responsabilidad no es ilimitada. Existen ciertas circunstancias en las que la empresa no puede ser considerada responsable de un accidente en el teletrabajo:

- **Si el accidente ocurre fuera del horario laboral acordado:** La flexibilidad horaria del teletrabajo puede generar dudas sobre la vinculación entre un incidente y la actividad laboral. Para evitar conflictos, es recomendable que las empresas establezcan horarios de referencia en el acuerdo de teletrabajo.
- **Si el trabajador incumple las medidas de prevención:** Si la empresa ha proporcionado formación y equipos adecuados, pero el trabajador no sigue las recomendaciones de seguridad (por ejemplo, usa un mobiliario inadecuado o trabaja en un espacio no habilitado), la responsabilidad del empleador puede verse limitada.

²³ SÁNCHEZ RUIZ, M.^a J., y PÉREZ LÓPEZ, F.: «La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: retos y soluciones», *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, núm. 18, 2022, págs. 45-62.

- **Si el accidente ocurre por una causa ajena al trabajo:** Un accidente doméstico no puede ser considerado accidente laboral si no está vinculado directamente a la actividad profesional. La dificultad radica en la prueba de esta relación causal, lo que genera incertidumbre en la determinación de la cobertura por parte de la empresa o la mutua.

Por lo tanto, la relación entre el accidente laboral y la responsabilidad del empleador en el teletrabajo se encuentra sujeta a múltiples factores que dificultan su delimitación. Aunque la empresa sigue siendo responsable de la seguridad y salud del trabajador, su capacidad de control sobre el entorno de trabajo es reducida, lo que hace necesario un enfoque preventivo basado en la evaluación de riesgos, la formación en seguridad y la provisión de herramientas adecuadas. A su vez, el trabajador tiene la responsabilidad de cumplir con las medidas de prevención establecidas. La claridad en los acuerdos de teletrabajo y una adecuada comunicación entre empresa y trabajador son claves para evitar conflictos y garantizar la protección de los empleados en esta nueva modalidad laboral.²⁴



7.4 El deber de prevención en el contexto del teletrabajo

El deber de prevención en el contexto del teletrabajo exige que las empresas garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que desempeñan sus funciones a distancia, conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. Como ya se ha visto en epígrafes anteriores, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, refuerza este compromiso al establecer que los trabajadores a distancia tienen derecho a una protección adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para cumplir con estas obligaciones, las empresas deben:

- **Evaluar los riesgos** específicos del puesto de trabajo a distancia, considerando factores ergonómicos, ambientales y psicosociales.

²⁴ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 3, págs. 65-73.

- **Implementar medidas preventivas** adecuadas para mitigar los riesgos identificados.
- **Proporcionar información y formación** específica en prevención de riesgos laborales adaptada al teletrabajo.²⁵

Además, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado orientaciones para la gestión de aspectos ergonómicos y psicosociales en situaciones de teletrabajo, proporcionando un marco técnico-preventivo actualizado para abordar eficazmente los potenciales riesgos asociados a esta modalidad laboral, que junto a las leyes anteriormente referidas de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, llega a proporcionar criterios técnicos actualizados para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a distancia. En definitiva, encontramos dos tipos de riesgos principales en la modalidad del teletrabajo, los ergonómicos y los psicosociales:

1. Riesgos ergonómicos en el teletrabajo

El teletrabajo supone un desafío en términos de ergonomía, ya que los trabajadores pueden carecer de un mobiliario adecuado o adoptar posturas inadecuadas durante la jornada laboral.²⁶

El **INSST**, en sus **publicaciones sobre teletrabajo**, establece pautas ergonómicas para la prevención de trastornos musculoesqueléticos, en línea con lo dispuesto en el **Real Decreto 488/1997**, que regula el trabajo con equipos de pantalla de visualización. Según estas recomendaciones:

- El trabajador debe disponer de **una silla ergonómica regulable**, que permita mantener una postura correcta.

²⁵ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 3, págs. 59-62.

²⁶ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 5, págs. 105-113.

- La **altura de la pantalla** debe ajustarse a la línea de visión para evitar tensión en el cuello.
- Se deben realizar **pausas activas** cada cierto tiempo para evitar la fatiga visual y la sobrecarga musculoesquelética.
- El puesto de trabajo debe contar con **iluminación natural o artificial adecuada**, evitando reflejos y contrastes excesivos.²⁷

Además, en el "**Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**", se establece que la evaluación de riesgos ergonómicos en el teletrabajo debe realizarse **siguiendo las mismas exigencias** que en el trabajo presencial.

2. Riesgos psicosociales en el teletrabajo

El INSST también ha alertado sobre los efectos negativos que el teletrabajo puede tener en la salud mental y bienestar de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a:

- **Aislamiento laboral:** La falta de interacción con compañeros puede generar sensación de soledad y menor cohesión del equipo.
- **Tecnoestrés:** El uso intensivo de herramientas digitales y la hiperconectividad pueden provocar fatiga digital, ansiedad y estrés.
- **Sobrecarga de trabajo:** La dificultad para separar la vida laboral y personal puede dar lugar a jornadas prolongadas.²⁸

Para mitigar estos riesgos, el **INSST recomienda:**

- **Establecer límites en la jornada laboral** para evitar la disponibilidad continua del trabajador, en consonancia con el **artículo 18 de la Ley 10/2021**, que regula el derecho a la desconexión digital.

²⁷ CONTRERAS ARGUIRÓPULOS, F. G.: *Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, 2020, capítulo X, págs. 195-206.

²⁸ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 5, págs. 105-118.

- **Fomentar la comunicación entre equipos de trabajo**, utilizando reuniones periódicas para evitar el aislamiento.
- **Promover la formación en gestión del tiempo y técnicas de manejo del estrés.**

En definitiva, las orientaciones del INSST proporcionan un marco técnico actualizado que ayuda a las empresas a adaptar sus medidas preventivas a las condiciones del teletrabajo. La gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales es clave para garantizar la salud y bienestar de los teletrabajadores, alineándose con las obligaciones empresariales establecidas en la LPRL y la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.²⁹

7.5 Evaluación de Riesgos

En este apartado, se pretende analizar las especialidades que la acción preventiva presenta en el marco del teletrabajo, alineados con los dos grandes problemas que se identifican en la normativa prevista, la forma de desarrollar la evaluación de riesgos en un entorno de trabajo no controlado por el empresario, y la existencia de riesgos característicos de esta modalidad, vinculados a riesgos ergonómicos y psicosociales, tal y como se ha mencionado anteriormente. Por lo tanto, el deber del empresario de respetar los principios preventivos que se identifican en la legislación actual vigente, se puede sintetizar en: a) Evitar los riesgos, b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar, c) combatir los riesgos y d) Adaptación del trabajo a la persona, especialmente a la concepción de los puestos de trabajo. Asimismo, se ha de tener en cuenta la evolución de la técnica, a la vez que la sustitución de lo peligroso por lo que entrañe poco peligro, y con ello realizar la debida planificación de prevención, adoptando las medidas necesarias, así como dar las debidas instrucciones.

Como se ha visto, el empresario debe realizar una evaluación inicial de los riesgos laborales y actualizarla cuando las condiciones de trabajo sufran cambios o variaciones. Particularmente, en el caso del teletrabajo, la evaluación se limita a la zona habilitada para la prestación de servicios, respetando así el derecho a la intimidad del trabajador.

²⁹ INSST: *Orientaciones para la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, 2022, págs. 1-15.

Teniendo en cuenta estos criterios, podemos sintetizar los siguientes puntos clave para llevar a cabo una evaluación de riesgos en el teletrabajo de manera efectiva:

1. ACORDAR EL CENTRO DE TRABAJO E IDENTIFICAR EL ENTORNO

El artículo 7 de la Ley 10/2021 establece que el acuerdo de trabajo a distancia debe contener una mención expresa al lugar donde se desarrollará la actividad. Esto es fundamental para determinar las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo, delimitar el ámbito de actuación del empleador en la evaluación de riesgos y garantizar el acceso a derechos laborales y preventivos, asegurando que el trabajador disponga de un entorno adecuado. El centro de trabajo acordado puede ser el domicilio del trabajador (práctica más habitual), un espacio de coworking o cualquier otro lugar donde el trabajador desarrolle su actividad regularmente. Una vez acordado el centro de trabajo, es necesario identificar las condiciones del entorno, respetando el derecho a la intimidad del trabajador, indicando si dispone de un espacio adecuado, mobiliario ergonómico y acceso a una conexión de internet estable, entre otros, a través de los métodos de evaluación de riesgos previstos para ello.³⁰

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

Dado que el empleador no puede acceder al domicilio del trabajador sin su consentimiento, la evaluación se podría realizar mediante los siguientes métodos:

a) Autoevaluación del trabajador

La empresa puede proporcionar al trabajador un cuestionario de autoevaluación, siguiendo las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y del Criterio Técnico 104/2021 de la Inspección de Trabajo. Este cuestionario puede incluir preguntas sobre:

- Mobiliario y equipamiento (silla, mesa, soporte para pantalla, iluminación).

³⁰ TORRES GARCÍA, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, Aranzadi, 2023, capítulo II, págs. 45-68

- Condiciones ambientales (temperatura, ruido, ventilación).
- Pausas y organización del tiempo de trabajo.
- Factores psicosociales, como carga de trabajo y comunicación con la empresa.

b) Evaluación o inspección remota

Algunas empresas optan por realizar la evaluación mediante reuniones virtuales donde el trabajador muestre su espacio de trabajo, que debe ir acompañado de un asesoramiento individualizado con el servicio de prevención para mejorar las condiciones laborales.

c) Inspección con consentimiento

La empresa puede enviar un técnico de prevención para evaluar directamente el entorno de trabajo, siempre que el trabajador haya aceptado previamente la visita con el objetivo de determinar los riesgos, garantizando así el derecho a la intimidad.³¹

3. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Tras la evaluación de riesgos referida en el punto anterior, se deben identificar los riesgos que afectan específicamente al puesto de trabajo que va a desarrollar el trabajador que se acoja a la modalidad de trabajo a distancia, que tal como se ha visto en el punto anterior, los riesgos principales en el trabajo son ergonómicos y psicosociales, siendo estos últimos, objeto de desarrollo en mayor profundidad en el siguiente epígrafe.³²

A) Riesgos ergonómicos

Uno de los principales riesgos asociados al teletrabajo es la adopción de posturas inadecuadas debido al uso de mobiliario no ergonómico. Muchas veces, los trabajadores utilizan sillas sin el soporte lumbar adecuado o mesas a una altura incorrecta, lo que puede generar molestias y, a largo plazo, trastornos musculoesqueléticos. Además, la

³¹ CONTRERAS ARGUIRÓPULOS, F. G.: *Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, 2020, capítulo X, págs. 205-216.

³² MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 5, págs. 105-118.

fatiga visual es otro factor de riesgo importante, derivado de una iluminación deficiente o de la colocación inadecuada de las pantallas de visualización.

➔ Medidas preventivas: Para mitigar estos problemas, es fundamental que el trabajador disponga de un espacio bien adaptado, con una silla ergonómica que le brinde el apoyo adecuado, así como un monitor colocado a la altura de los ojos para evitar tensiones en el cuello. Establecer pausas activas cada cierto tiempo para reducir la tensión muscular y mejorar la circulación.

B) Riesgos psicosociales

El teletrabajo puede generar diversos riesgos psicosociales, entre ellos el aislamiento debido a la falta de interacción con compañeros y superiores. La reducción del contacto directo con el entorno laboral puede afectar la motivación, la integración en la empresa y, en algunos casos, la salud mental del trabajador. Además, la sobrecarga de trabajo y las dificultades para desconectar del ámbito laboral son problemas frecuentes en esta modalidad, ya que la frontera entre la vida personal y profesional se difumina con facilidad. Otro aspecto preocupante es el tecnoestrés, una condición derivada del uso excesivo de herramientas digitales y la presión por estar constantemente conectado.

➔ Medidas preventivas: para reducir estos riesgos, es fundamental establecer horarios de comunicación y pausas que permitan equilibrar el tiempo de trabajo y descanso. Asimismo, debe garantizarse el derecho a la desconexión digital, evitando comunicaciones fuera del horario laboral y promoviendo una separación clara entre el tiempo de trabajo y el descanso.³³

C) Riesgos ambientales

El entorno en el que se desarrolla el teletrabajo puede presentar riesgos ambientales que afecten la seguridad y el rendimiento del trabajador. Uno de los más comunes es la exposición a ruidos excesivos que dificultan la concentración, especialmente si el espacio de trabajo no está bien delimitado dentro del hogar. Además, la falta de regulación

³³ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 5, págs. 105-118.

térmica adecuada puede generar incomodidad, ya sea por temperaturas demasiado bajas o altas, lo que influye en el bienestar y la productividad. Otro factor que considerar es la seguridad del espacio, ya que la presencia de cables expuestos o mobiliario mal distribuido puede aumentar el riesgo de caídas o accidentes domésticos.

➔ Medidas preventivas: Para minimizar estos riesgos, es recomendable ubicar el espacio de trabajo en una zona tranquila y bien ventilada, lo que favorece tanto la concentración como el confort. Asimismo, es importante organizar los cables y demás elementos para evitar tropiezos y garantizar un ambiente seguro y ordenado.³⁴

4. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACION DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

El seguimiento y la actualización de la evaluación de riesgos en el teletrabajo es un proceso continuo que debe realizarse de manera periódica para garantizar la seguridad y salud del trabajador. Es fundamental revisar regularmente las condiciones del entorno laboral, especialmente si se producen cambios en el espacio de trabajo o en las herramientas utilizadas para desempeñar las funciones. La identificación de nuevos riesgos o la aparición de dificultades previamente no detectadas requiere una respuesta ágil por parte de la empresa, permitiendo adaptar las medidas preventivas según las necesidades del trabajador.

Además, es importante fomentar un canal de comunicación abierto y accesible entre la empresa y los empleados, de manera que estos puedan informar sobre cualquier inconveniente que afecte su bienestar. A través de este intercambio, se pueden implementar mejoras en la organización del trabajo, ofrecer asesoramiento preventivo y garantizar un entorno seguro y saludable en el teletrabajo.

Una vez realizada la evaluación de riesgos y adoptar las medidas preventivas pertinentes para cada puesto y para cada caso concreto y específico, se llevarán a cabo las funciones de información y de formación a los trabajadores, para que conozca los riesgos específicos de su puesto de trabajo y sepa como minimizarlos.

³⁴ NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. y ESTARDID COLOM, F.: *Marco Normativo y Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, 2019, capítulo VI, págs. 145-162

7.6 El papel de los seguros y las coberturas laborales en el teletrabajo

El teletrabajo ha introducido nuevos desafíos en la gestión de la seguridad y salud laboral, lo que ha llevado a un replanteamiento del papel de los seguros y las coberturas laborales en esta modalidad. A pesar de que el lugar de trabajo ya no se limita a las instalaciones de la empresa, los trabajadores continúan estando protegidos por la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad social.

En primer lugar, es fundamental destacar que el teletrabajador sigue cubierto por la Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tal como establece la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 156. Como ya se ha visto, un accidente de trabajo se considera como tal cuando ocurre con ocasión o como consecuencia directa del desempeño de la actividad laboral, incluso si tiene lugar en el domicilio del trabajador. No obstante, uno de los principales y mayores desafíos en este contexto es determinar la relación entre el accidente y la actividad laboral, ya que la flexibilidad del teletrabajo puede generar dudas sobre si un incidente ocurrió realmente dentro de la jornada laboral.

En relación con la prevención de riesgos, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social desempeñan un papel clave en la gestión de las contingencias profesionales. Estas entidades son responsables de cubrir los gastos médicos y las prestaciones económicas derivadas de un accidente laboral o enfermedad profesional en el teletrabajo. Para garantizar que los trabajadores a distancia reciban la protección adecuada, las empresas deben especificar en el acuerdo de teletrabajo el horario laboral y el lugar desde el cual se desempeñará la actividad, tal como establece la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.³⁵

Además de la cobertura de la Seguridad Social, muchas empresas contratan seguros complementarios para ampliar la protección de sus empleados en caso de

³⁵ GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Evaluación de riesgos laborales, teletrabajo y desconexión digital: una lectura judicial garantista”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n.º 469, 2022, págs. 253-262

accidente o enfermedad. Estos seguros pueden incluir indemnizaciones por incapacidad temporal o permanente, asistencia sanitaria privada o cobertura por daños en los equipos informáticos utilizados en el teletrabajo. La creciente implantación de esta modalidad laboral ha impulsado a las aseguradoras a desarrollar productos específicos para garantizar una cobertura adecuada en entornos remotos.

Otro aspecto relevante es la responsabilidad civil del empleador en caso de que un trabajador sufra un accidente grave mientras teletrabaja. Aunque la empresa debe cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, el hecho de no poder supervisar directamente el entorno de trabajo plantea interrogantes sobre los límites de su responsabilidad. En este sentido, la legislación reconoce la obligación del empleador de proporcionar formación y equipos adecuados, pero la correcta implementación de medidas de seguridad en el domicilio del trabajador sigue dependiendo en gran parte de su cooperación y responsabilidad individual.

En conclusión, los seguros y las coberturas laborales en el teletrabajo juegan un papel esencial en la protección de los trabajadores y en la garantía de sus derechos en caso de accidente o enfermedad profesional. Tanto la Seguridad Social, como las mutuas y los seguros privados han debido adaptarse a las particularidades de esta modalidad laboral, asegurando que los teletrabajadores cuenten con una cobertura adecuada sin importar el lugar desde donde desempeñen sus funciones. No obstante, para que estas garantías sean efectivas, es imprescindible que las empresas establezcan acuerdos de teletrabajo claros, implementen medidas de prevención y mantengan un seguimiento continuo de las condiciones de trabajo de sus empleados, y aunque gran parte de la responsabilidad recae sobre la responsabilidad individual del trabajador, no exime al empresario de su responsabilidad en materia de salud y seguridad de sus trabajadores, lo que genera un importante desafío para el empleador, que debería acotarse con mayor precisión por el legislador. Además, otro importante desafío es probar el nexo causal que determine si un accidente es laboral o no, ya que, aunque la carga probatoria sea del empleador, se dificulta en la modalidad de trabajo a distancia.³⁶

³⁶ GARCÍA MARTÍNEZ, M.^a J. y GARCÍA MURCIA, J.: “El trabajo a distancia. Riesgos y prevención”, *El Derecho*, 2021, pp. 1-12. Disponible en: <https://elderecho.com/trabajo-distancia-riesgos-prevencion>

8. El deber de prevención en el teletrabajo. La desconexión digital

La desconexión digital es un derecho fundamental de los trabajadores que cobra especial relevancia en el contexto del teletrabajo. La flexibilidad de horarios y el uso intensivo de herramientas digitales pueden generar dificultades para separar la vida laboral de la personal, afectando el bienestar del trabajador. Por lo tanto, cabe destacar lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 10/2021, en relación con la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, ya que el legislador pone de manifiesto la importancia de los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos característicos en el teletrabajo. Especialmente, en aspectos como los relativos a la distribución de jornada, los tiempos de disponibilidad, garantía de descansos y desconexiones durante la jornada. De ello se desprende la relación con un nuevo principio digital, como es la desconexión digital.³⁷

MARCO NORMATIVO

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales reconoce el derecho a la desconexión digital, estableciendo que las empresas deben adoptar políticas internas para garantizar que los empleados no se vean obligados a responder comunicaciones fuera de su jornada de trabajo.

Posteriormente, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, en su artículo 18, reforzó este derecho, indicando que las empresas deben evitar que el teletrabajo conduzca a la prolongación indebida de la jornada laboral y que deben tomar medidas para sensibilizar a los trabajadores sobre el uso razonable de la tecnología.

Además, el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligatoriedad del registro horario, lo que contribuye a la delimitación clara del tiempo de trabajo y facilita el cumplimiento del derecho a la desconexión.

³⁷ TRUJILLO PONS, F.: La 'desconexión digital' en el ámbito laboral, 2023, capítulo 5, pág. 63.

8.1 Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo

La implantación del teletrabajo, si bien presenta ventajas en términos de flexibilidad y conciliación, también ha puesto de relieve una serie de riesgos psicosociales que afectan directamente a la salud mental y emocional de los trabajadores. Estos riesgos, derivados de una organización del trabajo deficiente o de la sobrecarga tecnológica, deben ser abordados desde una perspectiva preventiva en el marco de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales.

El artículo 16 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales específica para el trabajo a distancia, prestando especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación debe ser individualizada, considerando las condiciones concretas en las que el trabajador desarrolla su actividad desde el domicilio u otro lugar habilitado.³⁸

En este contexto, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, define en su artículo 4.7 los riesgos psicosociales como aquellos que derivan de una organización del trabajo inadecuada o de interacciones laborales disfuncionales, y que pueden afectar negativamente a la salud física y mental del trabajador. El deber empresarial de protección, en virtud del artículo 14 de esta misma ley, impone la obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, lo que incluye la gestión de estos riesgos.

A nivel técnico, el INSST, mediante diversas Notas Técnicas de Prevención (NTP), ha aportado criterios específicos para la identificación, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales en el teletrabajo:

La NTP 1122 destaca la necesidad de considerar el diseño del trabajo, la autonomía, la comunicación y el liderazgo como elementos clave para prevenir riesgos psicosociales en contextos de teletrabajo. Advierte sobre la hiperconectividad, la disponibilidad

³⁸ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 5, págs. 105-118.

constante y la difuminación de los límites espacio-temporales entre la vida laboral y personal, factores que pueden aumentar el estrés y el agotamiento emocional.³⁹

La NTP 1123 ofrece pautas para una intervención preventiva eficaz, proponiendo la implementación de políticas de desconexión digital, formación en competencias digitales y liderazgo saludable, así como la promoción de la participación activa del trabajador en la gestión de su tiempo y tareas.⁴⁰

La NTP 412, aunque anterior al auge del teletrabajo, sigue siendo relevante por su enfoque en la evaluación de riesgos psicosociales mediante métodos como el FPSICO, que permite detectar factores de riesgo como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, el aislamiento social o la ambigüedad de rol.⁴¹

Finalmente, la NTP 1165 aborda la fatiga mental en el teletrabajo, una manifestación frecuente del malestar psicosocial, señalando que la multitarea, la presión constante por los resultados y la falta de pausas pueden derivar en una merma importante del rendimiento y del bienestar general del trabajador.

En este sentido, resulta esencial que las organizaciones integren la perspectiva psicosocial en su gestión preventiva, adoptando medidas como la planificación racional de la carga de trabajo, el fomento de la comunicación fluida entre equipos, la promoción de entornos laborales virtuales saludables y la formación de los mandos intermedios para la gestión emocional y motivacional de sus equipos.

Se identifican diversos riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, derivados del uso intensivo de herramientas digitales y la organización del trabajo a distancia, que de acuerdo con el estudio de Arturo Montesdeoca Suárez, en *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo* (2024), los podemos clasificar de la siguiente forma:

³⁹ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *NTP 1122: Aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, 2022.

⁴⁰ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *NTP 1123: Aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, 2022

⁴¹ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *NTP 412: Evaluación de riesgos psicosociales*, 2019.

- **Estrés laboral:** Relacionado con la presión por cumplir objetivos, la falta de desconexión y la incertidumbre organizativa.
- **Tecnopatologías:** Problemas físicos derivados del uso prolongado de dispositivos digitales, como dolores musculares o trastornos en las extremidades superiores.
- **Burnout (agotamiento profesional):** Estado de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, exacerbado por la falta de límites entre la vida laboral y personal.
- **Ciberacoso:** Acoso laboral que se manifiesta a través de medios digitales, incluyendo correos electrónicos, mensajes instantáneos o redes sociales.
- **Adicción al trabajo (workaholism):** Tendencia a trabajar en exceso, a menudo impulsada por la presión organizativa o la falta de desconexión.
- **Aislamiento y soledad:** Sensación de desconexión social debido a la falta de interacción física con compañeros de trabajo.
- **Fatiga visual:** Problemas oculares derivados de la exposición prolongada a pantallas digitales.⁴²

8.2 Derecho a la desconexión digital. Enfermedades y accidentes laborales.

La desconexión digital y la fatiga laboral están estrechamente relacionadas, especialmente en el contexto del teletrabajo, donde las barreras entre el tiempo laboral y el personal se desdibujan debido al uso constante de dispositivos digitales.

El derecho a la desconexión digital es un concepto emergente que reconoce la necesidad de proteger el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, especialmente en un contexto donde la conectividad permanente es una realidad. Este derecho es esencial para preservar la salud laboral y evitar los efectos negativos del uso continuo de tecnologías de comunicación, como correos electrónicos, mensajería instantánea y plataformas de trabajo en línea. A continuación, exploramos cómo la

⁴² MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 6, págs. 115-137.

conectividad permanente afecta la salud laboral y el impacto del derecho a la desconexión digital. Este derecho implica que los trabajadores tienen el derecho de desconectarse de las tecnologías de comunicación fuera de su jornada laboral, sin que esto afecte su desempeño o se perciba negativamente por parte de su empleador. Este derecho busca establecer límites claros para evitar que los trabajadores se vean obligados a estar disponibles en todo momento, lo cual afecta su salud mental y su calidad de vida.

Por otro lado, la fatiga laboral, aunque no cuenta con una definición jurídica única y universalmente codificada en todos los ordenamientos, en el contexto del Derecho del Trabajo y la Prevención de Riesgos Laborales, se entiende como una situación de deterioro físico, mental o emocional que afecta al trabajador como consecuencia de una prolongada exposición a cargas laborales excesivas, falta de descanso adecuado o ausencia de límites razonables de esfuerzo en la jornada de trabajo, comprometiendo su salud, seguridad y rendimiento.

En definitiva, la conectividad permanente está generando una serie de riesgos para la salud laboral de los trabajadores, pues el trabajo digitalmente conectado y el teletrabajo han difuminado las fronteras entre la vida laboral y la vida personal, lo que puede causar **Enfermedades Profesionales** como:

1. Estrés y Ansiedad Laboral

Uno de los efectos más comunes de la conectividad permanente es el aumento del estrés laboral. Los trabajadores que están constantemente conectados sienten una presión para responder rápidamente a correos electrónicos, mensajes y tareas fuera de su jornada laboral. Esto puede generar una sensación de urgencia constante, lo que aumenta los niveles de estrés y ansiedad. Es por ello que, la falta de desconexión impide que los trabajadores puedan descansar adecuadamente y liberar tensiones, lo que puede afectar negativamente a la salud de los trabajadores.

2. Burnout o Agotamiento Profesional

El “*burnout*” es un trastorno relacionado con el trabajo caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y la sensación de no estar logrando nada significativo en el trabajo. La desconexión digital insuficiente contribuye al agotamiento porque impide que el trabajador recupere energía durante su tiempo libre. El *burnout* no solo afecta la salud emocional del trabajador, sino que también disminuye la productividad, ya que la persona ya no tiene la motivación ni la capacidad de concentrarse en las tareas laborales de manera efectiva.

El *burnout* es reconocido como una enfermedad profesional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó el burnout en la CIE-11 (Clasificación Internacional de Enfermedades) como un síndrome relacionado con el trabajo que resulta de un estrés laboral crónico no gestionado.

3. Trastornos Musculoesqueléticos

La conectividad digital constante, especialmente en el teletrabajo, puede contribuir al desarrollo de enfermedades musculoesqueléticas, ya que muchos trabajadores no cuentan con un espacio ergonómico adecuado para trabajar. Además, la inmovilidad prolongada que se genera al estar demasiado tiempo conectado puede tener efectos negativos en la salud física de los trabajadores. El sedentarismo y la falta de pausas adecuadas durante las jornadas de trabajo pueden aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares y metabólicas, como la hipertensión, la diabetes tipo 2 y la obesidad.

4. Fatiga Visual y Trastornos Oculares

El uso constante de pantallas electrónicas puede resultar en un estrés visual significativo, conocido como síndrome de visión informática o fatiga visual digital. La exposición prolongada a las pantallas, sin la posibilidad de desconectar, puede agravar este tipo de problemas de salud, y en algunos casos, los tribunales la consideran una enfermedad profesional vinculada al uso excesivo de dispositivos digitales.⁴³

⁴³ MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2024, capítulo 6, págs. 115-137.

Accidentes de Trabajo Relacionados con la Conectividad Permanente

Además de las enfermedades profesionales, la conectividad digital constante también puede aumentar la probabilidad de accidentes de trabajo. Algunos de los riesgos asociados incluyen:

1. **Distracciones que llevan a accidentes:** La necesidad de estar siempre disponible y conectado puede causar que los trabajadores estén distraídos mientras realizan otras tareas, lo que aumenta el riesgo de errores humanos o accidentes laborales.
2. **Fatiga y accidentes:** La falta de desconexión y el agotamiento físico y mental pueden hacer que los trabajadores estén menos alertas, aumentando la probabilidad de errores o accidentes, especialmente en trabajos que requieren un alto nivel de concentración o actividades peligrosas, como en la construcción, la conducción, o el manejo de maquinaria pesada.

8.3 El impacto de la jurisprudencia en la determinación de accidentes laborales en el teletrabajo

Por último, pasaremos a analizar el impacto que tiene la jurisprudencia en la determinación de accidentes laborales en el teletrabajo.

En primer lugar, debemos mencionar que la jurisprudencia ha desempeñado un papel crucial en la interpretación y aplicación del concepto de accidente laboral en el contexto del teletrabajo, adaptando las normativas existentes a las nuevas realidades laborales. Aunque la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, regula aspectos del teletrabajo, no aborda específicamente los accidentes laborales en este ámbito, por lo que se recurre al artículo 156 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), que define el accidente de trabajo como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

Además, como ya hemos mencionado en puntos anteriores, reviste una especial importancia la Presunción de laboralidad en el teletrabajo, que es una presunción "iuris

tantum" de que las lesiones ocurridas en tiempo y lugar de trabajo son accidentes laborales, salvo prueba en contrario. En el contexto del teletrabajo, esta presunción se aplica considerando el domicilio del trabajador como lugar de trabajo, siempre que esté establecido en el acuerdo de teletrabajo y el accidente ocurra durante el horario laboral.

Sentencias relevantes

1. **Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sentencia 980/2022, de 11 de noviembre):** Reconoció como accidente laboral la caída de un teletrabajador en la cocina de su domicilio mientras se servía agua durante su jornada laboral. El tribunal consideró que la actividad de beber agua es una necesidad fisiológica y que el domicilio, en su conjunto, constituye el lugar de trabajo en el teletrabajo.
2. **Tribunal Supremo (Sentencia nº 415/2021, de 20 de abril de 2021):**
En esta resolución, el Tribunal Supremo reconoce como accidente de trabajo el infarto sufrido por un trabajador durante su jornada laboral mientras teletrabajaba desde su domicilio. El tribunal considera acreditado que el suceso ocurrió en tiempo y lugar de trabajo, reafirmando la presunción de laboralidad incluso en entornos de trabajo remoto. Esta sentencia pone de relieve la importancia de controlar los riesgos psicosociales en el teletrabajo, como la sobrecarga o la falta de desconexión, que pueden contribuir al deterioro de la salud y desencadenar patologías graves
3. **Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sentencia de 11 de octubre de 2024):**
En este caso, el tribunal no reconoció como accidente laboral la lesión sufrida por una trabajadora durante el teletrabajo, argumentando que, a pesar de tener un horario flexible, no se pudo acreditar que el accidente ocurriera en tiempo de trabajo.

En definitiva, la jurisprudencia ha establecido que, para que un accidente en el contexto del teletrabajo sea considerado laboral, deben concurrir los siguientes elementos:

- **Lugar de trabajo:** El domicilio del trabajador, siempre que esté establecido como lugar de trabajo en el acuerdo de teletrabajo.

- **Tiempo de trabajo:** El accidente debe ocurrir durante la jornada laboral o en un periodo en el que el trabajador esté realizando actividades relacionadas con su trabajo.
- **Actividad relacionada con el trabajo:** La actividad que se estaba realizando en el momento del accidente debe estar vinculada directa o indirectamente con el desempeño laboral.

Es importante destacar que la presunción de laboralidad puede ser desvirtuada si se demuestra que el accidente no ocurrió en tiempo y lugar de trabajo o que la actividad realizada no estaba relacionada con el trabajo

A modo conclusión, podemos destacar que la jurisprudencia ha sido fundamental para adaptar la normativa sobre accidentes laborales al contexto del teletrabajo, estableciendo criterios claros sobre la aplicación de la presunción de laboralidad y la consideración del domicilio como lugar de trabajo. Estas decisiones judiciales proporcionan una guía para empleadores y trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo y la gestión de accidentes en este entorno.

9. CONCLUSIONES

El presente trabajo ha permitido realizar un análisis crítico, multidisciplinar y jurídico sobre la problemática emergente de los accidentes laborales en el contexto del teletrabajo, una modalidad cada vez más consolidada y regulada en nuestro ordenamiento jurídico tras el impulso que supuso la pandemia de COVID-19. A lo largo del desarrollo del TFG, se han cumplido los objetivos planteados inicialmente, evidenciando tanto los avances normativos como las importantes lagunas aún existentes en materia de prevención de riesgos laborales en este nuevo escenario laboral.

En primer lugar, se ha constatado que el marco legislativo vigente, especialmente la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ofrece una estructura general de protección, pero todavía requiere adaptaciones más específicas que respondan a las particularidades del teletrabajo. La normativa vigente reconoce formalmente el derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores, pero presenta limitaciones operativas cuando se trata de aplicar medidas preventivas dentro de espacios privados como el domicilio, lo que complica la evaluación de riesgos y la supervisión empresarial.

En segundo lugar, la identificación de los riesgos laborales específicos del teletrabajo ha permitido evidenciar que estos van más allá de los tradicionales peligros físicos. Se ha documentado la importancia de los riesgos ergonómicos, derivados de mobiliario inadecuado o de largas horas frente a pantallas, así como los riesgos psicosociales, entre los que destacan el aislamiento social, el tecnoestrés, la fatiga mental y la dificultad para desconectar digitalmente. La interrelación entre estos factores puede desembocar tanto en enfermedades profesionales como en accidentes laborales de compleja determinación causal.

El análisis de casos jurisprudenciales recientes ha sido clave para comprender cómo los tribunales están interpretando y aplicando los principios tradicionales del derecho laboral a este nuevo escenario. Las sentencias confirman la vigencia de la presunción de laboralidad para los accidentes ocurridos en tiempo y lugar de trabajo, incluso en el domicilio del trabajador. No obstante, también muestran que dicha presunción puede

ser revertida si se demuestra que el accidente no guarda relación con la actividad laboral. Ello refuerza la necesidad de contar con mecanismos más precisos de delimitación del tiempo y lugar de trabajo en el teletrabajo. En este sentido, una de las propuestas de mejora más relevantes que se plantea en este trabajo es la necesidad de que los **acuerdos de teletrabajo** incluyan de forma clara y obligatoria la determinación del lugar desde donde se prestará el trabajo. Esta medida, junto con la implementación de un sistema de registro horario fiable (incluyendo el inicio de la jornada, pausas intermedias y el final de la actividad laboral), permitiría no solo garantizar el derecho a la desconexión digital, sino también acotar con mayor claridad la presunción de laboralidad de los accidentes que puedan suceder durante el teletrabajo.

Estas propuestas buscan equilibrar el respeto a la intimidad del trabajador con la necesaria capacidad de la empresa para ejercer sus obligaciones en materia de prevención de riesgos. El establecimiento de estos acuerdos permitiría reforzar la trazabilidad del accidente y facilitar el trabajo tanto de la Inspección de Trabajo como de los órganos judiciales en la determinación de la contingencia.

En cuanto al deber de prevención, se ha puesto de relieve que las empresas, a pesar de las limitaciones físicas y legales para acceder al lugar de trabajo remoto, continúan siendo responsables de la salud de sus trabajadores. Para ello, es imprescindible que se actualicen las herramientas de evaluación de riesgos, incorporando métodos como las autoevaluaciones, la formación específica en prevención para el teletrabajo, y las visitas consensuadas y no invasivas.

Finalmente, se concluye que es urgente impulsar una modernización del sistema de prevención de riesgos laborales, ajustado a las nuevas realidades organizativas. Esto incluye no solo cambios normativos, sino también un enfoque preventivo más proactivo y adaptado, con la participación de empleadores, trabajadores y servicios de prevención. La colaboración con los trabajadores para definir el lugar y el tiempo de trabajo, unida a un registro horario obligatorio, puede representar una vía eficaz para reducir ambigüedades jurídicas, reforzar la protección frente a los accidentes laborales y avanzar hacia un modelo de teletrabajo seguro, saludable y jurídicamente sostenible.

10. BIBLIOGRAFÍA

- ALMUIÑA FERNÁNDEZ, D., RAMOS PUENTE, M. A. y SÁENZ DE JUANO BLANCO, P.: Teletrabajo: elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- CATAÑO RAMÍREZ, S. L. y GÓMEZ RÚA, N. E.: «El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo». CES Salud Pública, vol. 5, núm. 1 (2014).
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: «Dictamen sobre el teletrabajo». EUR-Lex, CESE 5278/2020, 24 de marzo de 2021.
- CONTRERAS ARGUIRÓPULOS, F. G.: Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos, 2020.
- GARCÍA MARTÍNEZ, M.^a J. y GARCÍA MURCIA, J.: “El trabajo a distancia. Riesgos y prevención”. El Derecho, 2021. Disponible en: <https://elderecho.com/trabajo-distancia-riesgos-prevencion>
- GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Evaluación de riesgos laborales, teletrabajo y desconexión digital: una lectura judicial garantista”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, n.º 469, 2022.
- LORENZO ÁLVAREZ, M.: «Los derechos laborales en el teletrabajo: análisis jurídico y retos actuales». Revista de Derecho Laboral, núm. 378 (2022).
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á., FRANCO, T. y TODOLÍ SIGNES, A.: El teletrabajo. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- MARTÍNEZ LÓPEZ, J. M.: Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Editorial Tecnos, Madrid, 2021.
- MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo. Tirant lo Blanch / Aranzadi, 2024.

- NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. y ESTARDID COLOM, F.: Marco Normativo y Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Tirant lo Blanch, 2019.
- ORTEGA GIMÉNEZ, A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L.: «El teletrabajo y su impacto en las Administraciones Públicas: análisis del marco regulatorio e identificación de los problemas jurídicos más relevantes relacionados con las nuevas tecnologías y la protección de datos de carácter personal». Cuadernos Digitales. Derecho y Nuevas Tecnologías, núm. 15 (2024).
- RASTROLLO SUÁREZ, J. J.: Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público. Editorial Aranzadi, 2021.
- RUEDA GARCÍA, E.: Derecho Laboral en el Teletrabajo. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- SÁNCHEZ, C. A.: «¿El obligado cumplimiento por parte de la empresa de realizar una evaluación de riesgos laborales rompe el derecho a la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador?». Revista Cultura Preventiva, núm. 22, 2021.
- SÁNCHEZ RUIZ, M.ª J. y PÉREZ LÓPEZ, F.: «La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: retos y soluciones». Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm. 18, 2022.
- TORRES GARCÍA, B.: La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo. Aranzadi, 2023 / 2024.
- TRUJILLO PONS, F.: La 'desconexión digital' en el ámbito laboral. 2023.
- UGT: «El teletrabajo en la UE: Marcos normativos y actualizaciones recientes». UGT Políticas Europeas, julio de 2023.

Legislación y normativas utilizadas

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, 294, 6 de diciembre de 2018.

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, 162, 10 de julio de 2021.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 269, 10 de noviembre de 1995.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 261, 31 de octubre de 2015.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 97, 23 de abril de 1997.

Jurisprudencia

- Tribunal Supremo. (2021). Sentencia 415/2021, de 20 de abril (Rec. 4466/2018). BOE núm. 123.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2020). Sentencia 2835/2020, de 10 de diciembre.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2022). Sentencia 980/2022, de 11 de noviembre.

Organismos internacionales y guías técnicas

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2020). *Digitalisation and occupational safety and health*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El teletrabajo durante y después de la pandemia*.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). *Notas Técnicas de Prevención (NTP) 1122, 1123 y 1165*.

11. ANEXOS

- ANEXO I: Ficha autoevaluación trabajo a distancia FREMAP



Ficha de autoevaluación para el trabajo a distancia

Introducción:

Como complemento a las buenas prácticas que se describen en la ["Guía para el trabajo a distancia"](#), a continuación te presentamos un cuestionario para que analices los aspectos básicos de seguridad y salud en tu actividad de teletrabajo y que la puedas desarrollar en las mejores condiciones posibles.

El teletrabajo que estas desempeñando en tu domicilio requiere de unas buenas condiciones de iluminación y una óptima ubicación de los elementos que vas a utilizar: ordenador portátil, Tablet, Smartphone, etc. El buen uso de todos ellos va a hacer que te sientas más confortable para desarrollar tu profesión de la forma más saludable.

Con este cuestionario pretendemos ayudarte a identificar diferentes aspectos que de no considerarlos pueden dificultar el desarrollo de tu trabajo y traducirse en molestias y fatiga visual, muscular, así como carga mental.

Recuerda que el trabajo en domicilio debe procurar el mismo nivel de protección que dispones en tu centro de trabajo. Sigue estas premisas y recuerda ante cualquier duda, puedes contactar con el servicio de prevención para que pueda orientarte.

Autoevaluación para el trabajador

ASPECTOS BÁSICOS A ANALIZAR		SI	NO	Recomendaciones
Condiciones del puesto de trabajo con ordenador	Mesa de trabajo			La mesa o superficie de trabajo, debe tener una profundidad mínima de 50 cm. Intenta tener en la mesa, solo lo que vayas a utilizar. En su caso puedes recurrir a muebles auxiliares. Libera de objetos innecesarios el espacio bajo la mesa para poder descansar las piernas cómodamente. Si observas brillos sobre la superficie de la mesa puedes colocar sobre la misma tapetes, papel...
	El tablero está a una altura entre 65 y 68 cm	☐	☐	
	La superficie de la mesa de trabajo es mate, sin brillos.	☐	☐	
	Dispones de espacio suficiente para colocar la pantalla, el teclado, el ratón y los documentos que puedas necesitar.	☐	☐	
	El borde de la mesa no presenta aristas agudas, que pueden molestarte al mantenerte apoyado sobre ellas.	☐	☐	
	La anchura de la mesa permite que la distancia de la pantalla a tus ojos sea de unos 40/50 cm.	☐	☐	
	Bajo la mesa dispones de espacio libre suficiente para mover las piernas.	☐	☐	Si solo puedes utilizar la pantalla de un ordenador portátil, puedes colocarla sobre libros o cajas para elevarla hasta la altura de tus ojos y no inclinar el cuello. En este caso recurre a un teclado y ratón externo. Colocar la pantalla perpendicular a la ventana evita brillos.
	Pantalla			
	Permite visualizar su contenido con nitidez	☐	☐	
	Está colocada para evitar giros de la cabeza	☐	☐	
	Has ajustado su inclinación y altura (ver guía)	☐	☐	
	Está colocada de manera que se evita la aparición de destellos o brillos	☐	☐	
	La distancia de la pantalla a tus ojos es de unos 40/50 cm.	☐	☐	

Ficha de autoevaluación para el trabajo a distancia

	ASPECTOS BÁSICOS A ANALIZAR		SI	NO	Recomendaciones
Condiciones del puesto de trabajo con ordenador	Teclado	De usar portátil, puedes disponer de teclado externo y ratón	☐	☐	Mantén una distancia mínima (más de 10 cm) desde el teclado al borde de la mesa para poder apoyar los antebrazos y teclear sin flexionar las muñecas. Si es necesario, puedes utilizar pequeños objetos para inclinar el teclado. Asegura que quede estable
		Es inclinable y te permite teclear sin flexionar las muñecas	☐	☐	
		La distancia entre el borde de la mesa y el teclado te permite apoyar los antebrazos	☐	☐	
	Silla	Tiene una buena estabilidad, si es posible con cinco puntos de apoyo en el suelo y ruedas.	☐	☐	Una vez sentado, Apoya la espalda en el respaldo del asiento y asegúrate de poder apoyar los pies firmemente en el suelo, formando un ángulo de unos 90º. Si tu silla no dispone de regulación de altura, puedes ayudarte de un reposapiés o apoyo externo (un paquete de folios, libro grueso...). Si no consigues un buen apoyo lumbar puedes ayudarte de pequeñas almohadas o cojines.
		El asiento no es excesivamente blando, ni duro y no te presiona la parte posterior de la pierna (del muslo a la rodilla).	☐	☐	
		De poder escoger utiliza una silla con respaldo mejor hasta la altura de los hombros, regulable en altura, con apoyo para los brazos y apoyo lumbar.	☐	☐	
		Una vez seleccionada la silla comprueba que te permite adoptar una postura erguida, cómoda, con los pies en el suelo y que al apoyar los brazos sobre la mesa puedas manejar el teclado y el ratón sin flexionar las muñecas.	☐	☐	
Condiciones ambientales	Iluminación	La sala donde ubicas tu puesto tiene luz suficiente (preferiblemente natural)	☐	☐	Si la ventana dispone de cortina o persiana, puedes ajustarla en función de la franja horaria de tal forma que no haya deslumbramientos.
		La ubicación de la pantalla permite que al levantar o desviar la mirada sobre la misma, no te produzca deslumbramiento directo, por existencia de puntos de iluminación o ventanas.	☐	☐	
	Temperatura y humedad	Has establecido periodos para asegurar una ventilación frecuente	☐	☐	Para evitar ambientes secos, puedes colocar un recipiente con agua en el suelo junto al radiador.
		Tengo posibilidad de ajustar la temperatura, y mantenerla entre 20º y 26º	☐	☐	
		Percibes que la humedad de la sala no te genera sequedad en los ojos o nariz	☐	☐	
Condiciones psicosociales	Gestión del tiempo	Has establecido límites al tiempo de trabajo para no superar la jornada diaria establecida	☐	☐	Organiza tu tiempo de manera que, durante la realización de la tarea, te permita mantener la atención en el trabajo que tienes que realizar sin distracciones.
		Puedes organizar el tiempo de trabajo de manera flexible	☐	☐	
		El desarrollo del trabajo te permite realizar pequeñas pausas voluntarias	☐	☐	Reserva un tiempo para realizar estiramientos, te ayudarán a contrarrestar la fatiga física y mental.
		Puedes desconectar el trabajo del entorno personal	☐	☐	
		Puedes realizar una pausa más prolongada en algún momento de la jornada	☐	☐	Cuidado con las situaciones de "multitarea"; limita el número de aplicaciones abiertas y evita atender simultáneamente el ordenador, móvil, Tablet...

Ficha de autoevaluación para el trabajo a distancia

		ASPECTOS BÁSICOS A ANALIZAR		SI	NO	Recomendaciones
Condiciones psicosociales	Aspectos organizacionales	Estableces contactos periódicos con tus responsables para analizar el desempeño del trabajo que realizas	☐	☐	Programa contactos periódicos con los compañeros y responsables para minimizar el riesgo de aislamiento y poder realizar seguimiento de las actividades que reportas. Dedica un tiempo todos los días a revisar la información que emite tu organización: INTRANET, redes sociales...	
		Existen medios de comunicación (intranet, boletines informativos,...) que te permitan mantenerte conectado con la situación de la empresa	☐	☐		
		Realizas periódicamente reuniones con compañeros y responsables y no percibes situación de soledad o aislamiento	☐	☐		
		Dispone de autonomía para priorizar las tareas que tienes que desempeñar	☐	☐		
	Apoyo	Dispones medios que te permitan comunicar instantáneamente con compañeros y responsables en caso de necesitar ayuda o apoyo	☐	☐	Identifica y establece canales de comunicación con aquellas personas de la empresa que en un momento determinado serán quienes puedan ayudarte a resolver posibles problemas.	
Existen herramientas de soporte para solventar incidencias informáticas	☐	☐				
Otras condiciones	Riesgo eléctrico	Los enchufes se encuentran en buen estado	☐	☐	No acumules regletas ni abusos de los adaptadores. Evita que los cables sueltos o en zonas de paso puedan provocar una caída. Desconecta los aparatos electrónicos cuando dejes de usarlos.	
		Las conexiones para conectar los aparatos eléctricos no son provisionales	☐	☐		
		El cableado eléctrico y/o la instalación telefónica están fuera de las zonas de paso	☐	☐		
		Desconectas los aparatos eléctricos cuando no tienes que usarlos	☐	☐		

Dudas a consultar con el servicio de prevención:

Este documento se encuadra en las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social y las recomendaciones propuestas no tienen carácter vinculante. Le recordamos la conveniencia de que cualquier acción que afecte a la salud y seguridad sea consultada con su organización preventiva.

ANEXO II: PROTOCOLO DE DESCONEXION DIGITAL (Colegio de Odontólogos y Estomatólogos A Coruña)



Protocolo de desconexión digital

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DE LA CLÍNICA Las personas trabajadoras tienen derecho a no estar conectadas a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La regulación de este derecho se regirá por la negociación colectiva o, en su defecto, por lo acordado entre la CLÍNICA y los representantes de las personas trabajadoras.

SEGUNDO.- Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular sus posibles excepciones y previo acuerdo con los órganos de representación de las personas trabajadoras, se han acordado los criterios y medidas que más adelante se relacionan.

- I. La política de desconexión digital se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la CLÍNICA, estén o no incluidas en el Convenio Colectivo aplicable e independientemente de si realizan su función habitual presencialmente en cualquiera de los centros de trabajo de la CLÍNICA o mediante la modalidad de trabajo a distancia.
- II. La CLÍNICA garantiza a todo el personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.
- III. Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.
- IV. En caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.
- V. Con carácter general, no se realizarán llamadas, ni se enviarán mails o mensajes instantáneos entre las _____ horas y las _____ horas, de lunes a viernes, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- VI. En ningún caso se enviarán mails, mensajes instantáneos o se realizarán llamadas durante los fines de semanas, festivos ni períodos de vacaciones del personal, salvo excepciones por necesidades de negocio justificadas e ineludibles.
- VII. Si alguna persona envía el correo fuera de las horas habituales de trabajo, deberá configurar el envío diferido del correo.
- VIII. Serán aplicables, asimismo, las medidas anteriores, a las personas trabajadoras que realicen viajes de trabajo, tanto dentro como fuera del territorio nacional, debiéndose respetar la desconexión digital una vez finalizada la jornada de trabajo.
- IX. En caso de distintos husos horarios, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.
- X. Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la CLÍNICA, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.
- XI. Los managers que tengan la responsabilidad de un equipo deberán ser referentes en la aplicación de esta política.
- XII. La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o por videoconferencia, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo, no pudiendo extenderse su duración más allá de la finalización de la jornada de trabajo.

XIII. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio CLÍNICArial o del negocio, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata. La acreditación de las circunstancias excepcionales se realizará mediante correo electrónico dirigido al trabajador al que se requiere fuera de su jornada laboral, indicando los motivos, las posibles consecuencias de las circunstancias y concretando desde qué momento se le requiere. Al término de la situación de excepción, el trabajador recibirá un correo electrónico en el que se le comunicará la finalización de las circunstancias y la reanudación de la jornada laboral ordinaria. Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados, mediante días de libre disposición o abono de horas extraordinarias.

TERCERO.- La CLÍNICA implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras.

CUARTO.- A los efectos de seguimiento y supervisión del cumplimiento de este acuerdo se constituye una comisión, que se reunirá _____ veces al año, formada por:

QUINTO.- Este acuerdo entrará en vigor desde su firma.

En _____ (Lugar), a _____ (Día, mes y año)

Firmas: