



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los mecanismos de Prevención de Riesgos Laborales en las nuevas formas de trabajo digital: el teletrabajo

Tutora: Belén del Mar López Insua
Alumno: David García Piernas

Curso académico 2023-2024

Resumen

En este trabajo hemos hecho un recorrido por trabajos publicados por diferentes autores que tratan en general sobre el teletrabajo, la Prevención de Riesgos Laborales y cuáles son los mecanismos preventivos que pueden aplicarse.

Este cometido lo hacemos desde la definición del teletrabajo, principalmente distinguiéndolo del trabajo a distancia, la revisión de un caso práctico concreto, el estudio de los diferentes tipos de riesgo que pueden darse y la delimitación del accidente de trabajo en esta modalidad de desarrollo de la actividad laboral.

La finalidad con la que se realiza este TFM es la de arrojar un poco de luz sobre los mecanismos preventivos existentes en el teletrabajo, cuyo origen lo encontramos en la normativa vigente. Asimismo, también se pretende encontrar otras propuestas de mejora que los diferentes autores hacen para paliar posibles lagunas que puedan existir actualmente en los mecanismos establecidos.

Los resultados que se han alcanzado son, por un lado, efectivamente comprobar como el legislador ha ido estableciendo una serie de medidas preventivas que aparecían como respuesta al avance del teletrabajo y, por otro lado, identificar posibles mejoras que se podrían aplicar para tener una mayor protección de la seguridad y salud de los teletrabajadores.

En conclusión, se podría aplicar nuevos mecanismos preventivos como la ampliación del ámbito espacial de la evaluación de riesgos, no solo al espacio dedicado al teletrabajo sino a todo el domicilio si se estima necesario, dar una mayor relevancia a los riesgos psicosociales, formar a los trabajadores en el uso de las TIC o, en relación con la violencia o el acoso digital en el ámbito laboral, establecer campañas de concienciación o realizar acciones de diagnóstico previo en esta materia.

Palabras clave: “teletrabajo”, “prevención de riesgos laborales”, “riesgos ergonómicos”, “riesgos psicosociales”, “acoso y violencia digital”

Abstract

In this work we have reviewed works published by different authors that deal in general with teleworking, Occupational Risk Prevention and what preventive mechanisms can be applied.

We carry out this task from the definition of teleworking, mainly distinguishing it from remote work, the review of a specific practical case, the study of the different types of risk that can occur and the delimitation of the work accident in this type of development of the labour activity.

The purpose with which this TFM is carried out is to shed a little light on the existing preventive mechanisms in teleworking, whose origin is found in current regulations. Likewise, it is also intended to find other improvement proposals that different authors make to alleviate possible gaps that may currently exist in the established mechanisms.

The results that have been achieved are, on the one hand, to effectively verify how the legislator has established a series of preventive measures that appeared in response to the advance of teleworking and, on the other hand, to identify possible improvements that could be applied to have greater protection of the health and safety of teleworkers.

In conclusion, new preventive mechanisms could be applied such as expanding the spatial scope of risk assessment, not only to the space dedicated to teleworking but to the entire home if deemed necessary, giving greater relevance to psychosocial risks, training workers in the use of ICTs or, in relation to violence or digital harassment in the workplace, establish awareness campaigns or carry out prior diagnostic actions in this matter.

Key words: “teleworking”, “occupational risk prevention”, “ergonomic risks”, “psychosocial risks”, “harassment and digital violence”

Índice

1. Justificación	8
2. Introducción (marco normativo).....	10
3. Objetivos	15
3.1. Objetivo general	15
3.2. Objetivos específicos.....	15
4. Material y métodos.....	16
4.1. Método	16
4.2. Material.....	17
5. Resultados y discusión	22
5.1. Trabajo a distancia y teletrabajo	23
5.2. Primeras medidas en prevención de riesgos laborales aplicadas al teletrabajo	25
5.2.1. Situación normativa previa a leyes en materia de teletrabajo	25
5.2.2. Ejemplo práctico de aplicación de medidas preventivas previas a leyes en materia de teletrabajo.....	26
5.3. Riesgos ergonómicos del teletrabajo	31
5.4. La aparición de los riesgos psicosociales en el teletrabajo	33
5.5. La aparición de nuevos riesgos: el acoso y la violencia digital.....	38
5.6. Accidentes de trabajo	42
6. Conclusiones	45
7. Bibliografía.....	47

8. Anexos.....	50
8.1. Legislación	50



Índice de ilustraciones

Figura 1: Ejemplo de ilustraciones empleadas en curso.....	29
Figura 2: Diagrama de actuación	30



1. Justificación

En un mundo tan cambiante como el actual, las conocidas como Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TIC) han ido cambiando poco a poco la forma en la que se desempeñan muchos trabajos. Tanto es así, que estas herramientas, que en un principio llegaron al mundo laboral con la finalidad de alcanzar una mayor eficiencia, han conseguido incluso que cambiar la ubicación de muchos puestos de trabajo que tradicionalmente se desempeñaban en el centro de trabajo.

En esta línea, trabajos como los habitualmente conocidos como “de oficina”, en la actualidad, y ya desde hace años, se pueden desempeñar y se desempeñan desde el domicilio del propio trabajador o, incluso, desde cualquier otro lugar no concretado por éste, simplemente debe contar con un dispositivo informático, como pueda ser un ordenador portátil, y conexión a internet.

Esta forma de trabajo a distancia, es decir, donde el trabajador no necesita estar presente en el centro de trabajo para el desempeño de su labor y que se conoce popularmente como teletrabajo, ha producido un cambio de paradigma que puede ser analizado desde muchas vertientes, pero la que nos interesa en el análisis que vamos a realizar en este TFM, es conocer que implicaciones conlleva en relación con la disciplina de la Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, con la aparición a finales del año 2019 en China del virus conocido como COVID-19 y las medidas implementadas por parte de las autoridades para reducir el contagio, se dio una explosión del teletrabajo, ya que permitía a los empleados realizar sus tareas en el aislamiento que les confería el poder trabajar desde su propio domicilio. Esto se pudo dar también gracias a una mejora de las TIC: mayor cobertura de internet, mayor velocidad en redes domésticas, dispositivos con mejores capacidades técnicas, etc.

Y puesto que el teletrabajo se da en una ubicación que no se encuentra inicialmente bajo el control que el empresario tiene del centro de trabajo, esto ha generado que se cuestione hasta dónde alcanzan las obligaciones del éste en materia de Prevención de Riesgos Laborales, qué mecanismos debe implementar para asegurarla y qué medidas deberá tomar.

Tanto es así que en este trabajo analizaremos, tanto bibliografía de autores que han reflexionado sobre esta cuestión, como la legislación vigente en esta área, con el fin de

intentar discernir qué novedades en materia de Prevención de Riesgos Laborales han de ser tenidas en cuenta con la irrupción en el mundo laboral del teletrabajo.



2. Introducción (marco normativo)

En este TFM estamos tratando sobre los mecanismos de prevención de riesgos laborales en las nuevas formas de trabajo digital (el teletrabajo) y, cierto es que, la principal fuente a la que debemos acudir para identificar los mecanismos establecidos y obligatorios para el empleador están fijados y regulados en la propia ley, por lo que, en primer lugar, debemos hacer una revisión de la legislación e identificar aquellas normas que traten sobre esta materia.

La Prevención de Riesgos Laborales se constituye en una obligación de protección para los trabajadores que tiene origen legal, en un primer nivel según jerarquía, en el artículo 40.2. de la Constitución Española, donde se establece que “asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

De la redacción de este artículo se deriva que los poderes públicos deberán hacer lo que esté dentro de su capacidad para asegurar este cometido, lo que lleva a la promulgación de la principal ley en esta materia, que es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El objeto de la citada ley, tal y como indica en su artículo 2.1. es establecer “los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición”.

Además, según indica en su artículo 3., su campo de aplicación está “tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo”.

De todas las normas citadas en los párrafos anteriores se puede establecer que, la labor desempeñada por un empleado en modalidad de teletrabajo, quedará comprendida en el ámbito de aplicación de esta legislación, ya que de lo establecido en los citados artículos

no se puede deducir lo contrario. Por ello, a priori, lo regulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales sería de aplicación al teletrabajo, pero en las siguientes páginas y apartados lo analizaremos con una mayor profundidad.

La legislación citada hasta ahora es la que se pudo aplicar en los inicios del teletrabajo, cuando aún no se promulgó ni modificó ninguna norma teniendo en cuenta esta nueva modalidad de trabajo. Esto fue así hasta que en el año 2015 se aprobó el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde en su artículo 13 se regulaba el llamado “trabajo a distancia” y, más concretamente, en el apartado 4 de este artículo se establecía que “los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”.

Con la aprobación de esta norma, el legislador pudo regular de forma aún más clara la aplicación de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito del trabajo a distancia. Pero, también es cierto que en el apartado 1 del citado artículo se definía el trabajo a distancia como “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa” y esta definición no encaja tanto con lo que hoy conocemos como teletrabajo, que en su esencia, además de lo establecido en esta norma para el trabajo a distancia, incluye el uso intensivo de las TIC.

Uno de los aspectos más relevantes en relación con el teletrabajo, es que el tiempo que constituye la jornada laboral esté claramente delimitado, de tal forma que la facilidad de acceso desde casa, o cualquier otro lugar, a los dispositivos digitales no sea excusa para que por parte de la empresa se pueda requerir de manera directa o indirecta la realización de tareas de carácter laboral en cualquier momento o, dicho de otra manera, fuera de la jornada de trabajo. En esta línea, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en su artículo 88 establece el “Derecho a la desconexión digital” y lo configura de tal forma que se deberán respetar los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, establece también medidas para evitar la llamada “fatiga digital” y hace referencia explícita al trabajo a distancia o desde el domicilio del empleado haciendo uso de herramientas tecnológicas.

Más tarde, y con la expansión del teletrabajo, principalmente con motivo de las medidas tomadas para la contención del virus del COVID-19 cuyas consecuencias se vivían en todo el mundo, fue aprobado el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que posteriormente fue convalidado por el Congreso y derogado tácitamente al tramitarse como ley y aprobarse la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Con esta norma se pretendía, entre otras cosas, que no se perdieran derechos por parte de los trabajadores que ejercen esta modalidad de trabajo frente a aquellos que continuaban ejerciendo su actividad desde dependencias del empresario. Asimismo, se buscaba dar respuesta a particularidades propias del trabajo a distancia, como pueden ser la compensación de los gastos que debe soportar el trabajador, el respeto a los tiempos máximos de trabajo y mínimos de descanso o el ejercicio de los derechos colectivos.

Pero, en este TFM, lo que nos ocupa en relación con la promulgación de esta ley es, principalmente, aquello que trata en materia de Prevención de Riesgos Laborales. La citada norma, según su exposición de motivos, también busca regular lo relacionado con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento de este tipo de trabajadores.

Por un lado, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, regula en la sección 3.^a, concretamente en sus artículos 13 y 14, la repercusión en el tiempo de trabajo, tratando sobre el respeto a los tiempos de jornada y descanso, la flexibilidad de los mismos o la obligación de reflejar el tiempo dedicado a la actividad laboral, incluyendo, entre otros, el tiempo de inicio y final de la jornada. Aunque en la norma estos aspectos no están encuadrados en el apartado relativo a la Prevención de Riesgos Laborales, pueden tener una gran afectación sobre cuestiones como los riesgos psicosociales de los trabajadores y, por ello, deben también analizarse sus consecuencias sobre los empleados que realizan su actividad laboral en régimen de teletrabajo.

Posteriormente, en su sección 4.^a, regula el derecho a la prevención de riesgos laborales. Concretamente, en su artículo 15 confirma que a este tipo de trabajadores también les es de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Y, en su artículo 16 trata sobre la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. En su primer apartado establece que se deberán tener en cuenta los riesgos propios de esta modalidad de trabajo y delimita el alcance sólo a la zona establecida para la prestación de los servicios, no extendiéndose al resto de la vivienda.

Y, en el segundo apartado de este artículo 16, se regula el deber de la empresa de obtener toda la información sobre los riesgos a los que se expone el trabajador y adoptar las medidas necesarias más adecuadas, pudiendo ser necesaria la visita del lugar desde el que se realiza la actividad laboral. Para la visita se requerirá el permiso por parte del trabajador y, si éste no presta el consentimiento, la actividad preventiva se desarrollará según la información recabada del trabajador.

Como vemos, esta Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia ha venido a regular una serie de cuestiones que hasta ese momento no quedaban claras por parte del legislador y que, con su regulación, ha establecido “las reglas del juego” para el desarrollo de la actividad preventiva por parte de las empresas. Aunque como veremos en las siguientes páginas, hay aún cuestiones que no están claramente definidas y que generan dudas a la hora de determinar cómo se debe proceder.

Por otro lado, debemos también considerar aquellos aspectos relativos al acoso o la violencia que se pueden dar en el teletrabajo, al poder manifestarse en el ámbito laboral, con carácter digital, y que pueden derivar en riesgos psicosociales. Es por ello por lo que debemos atender, además de a lo regulado en las leyes ya citadas, a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En cuanto a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), debemos hacer referencia en primer lugar a lo que dice su artículo 48 donde se establece una obligación para los empresarios de “promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”. Además, debemos también considerar su artículo 46.2, donde incluye entre los contenidos de los planes de igualdad de las empresas lo relativo a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Y, en cuanto a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12.1 amplía lo ya establecido en el artículo 48 LOI indicado en el párrafo anterior, de tal forma que las empresas “deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”. Y debemos considerar también lo establecido en su artículo 12.2 en relación con las evaluaciones de riesgos, donde se establece que las empresas “deberán incluir en la

valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras”. Todo ello en relación con el teletrabajo.

Es por este motivo que en estas páginas vamos a analizar diferentes artículos, con la finalidad de intentar determinar si los mecanismos de prevención de riesgos laborales que se han ido estableciendo son suficientes para dar respuesta a los riesgos que se dan en esta nueva modalidad de trabajo, como es el teletrabajo, o si por el contrario aún se plantean situaciones que no están bien cubiertas de cara a evitar o reducir riesgos. En este último caso, revisaremos también las propuestas de mejora de estos mecanismos que hacen los distintos autores analizados.

Como podremos apreciar en el análisis que haremos, el legislador ha ido por detrás de la implantación y expansión del teletrabajo, habiéndose planteado ya los distintos autores cuestiones que iban en la línea de lo que posteriormente se ha legislado, es decir, con anterioridad a la promulgación de estas leyes.

Por otro lado, es necesario también indicar que hay una serie de normas de ámbito internacional, como por ejemplo las que tienen origen en el Parlamento Europeo o las que provienen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tienen también relevancia en este ámbito. Pero nos vamos a centrar principalmente en la legislación española, ya que si hay alguna norma de carácter internacional que tenga aplicación en el ordenamiento jurídico español, esta habrá sido traspuesta y, por lo tanto, ya formará parte del mismo. O en los artículos analizados se pondrá de manifiesto que nuestro ordenamiento presenta deficiencias al no haber incluido lo que indican estas normas de carácter internacional en la legislación vigente.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

El objetivo general de este TFM es tanto identificar y analizar los mecanismos de prevención de riesgos laborales en las nuevas formas de trabajo digital y, más concretamente, en el teletrabajo, así como otras cuestiones relacionadas con esta cuestión, a través de una revisión bibliográfica de los trabajos de diferentes autores.

3.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos en los que se descompone este objetivo general serían los siguientes:

- Concretar en qué consiste el teletrabajo, a través de la distinción del trabajo a distancia.
- Identificar y analizar mecanismos preventivos ya adoptados con anterioridad a la promulgación de leyes en esta materia.
- Identificar y analizar mecanismos preventivos ya adoptados, o nuevas propuestas, para eliminar o reducir los riesgos asociados al teletrabajo del tipo ergonómico o psicosocial, incluidos el acoso y la violencia.
- Analizar el alcance de los accidentes de trabajo en el teletrabajo.

4. Material y métodos

4.1. Método

En primer lugar, para la realización de este TFM contamos con los conocimientos adquiridos en lo ya estudiado en el Máster de Prevención de Riesgos Laborales y también con el manual de referencia, como es *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales* de José María Cortés Díaz. Pero para alcanzar los objetivos fijados hemos acudido también a bibliografía de más autores. Por ello, hemos ampliado el campo de estudio con artículos que tratan sobre la materia concreta objeto de este trabajo.

Tras unos primeros contactos con la tutora de este TFM y concretado ya el tema de este, es la propia tutora quien nos propone un artículo publicado en una revista del ramo donde trata este tema. Este artículo nos sirve como una primera inmersión en la materia objeto de estudio.

Posteriormente, y para la búsqueda de más bibliografía relevante en la materia, hemos acudido a propuesta de la tutora al portal online Dialnet. Esta plataforma facilita el acceso a gran cantidad de material bibliográfico, principalmente, relacionado con las ciencias humanas y sociales. Ya en la página principal cuenta con una barra de búsqueda dedicada a documentos y otra dedicada a revistas, donde introducir las palabras clave relacionadas con la temática de la que se desea encontrar material.

Asimismo, una vez realizada una búsqueda, la propia plataforma te permite ordenar los resultados por relevancia o por año de publicación, mostrar 10, 20 o 50 resultados por página y filtrarlos, según el origen de estos, entre artículo de revista, artículo de libro, libro o tesis.

También, en la página donde se muestran los resultados, sobre cada uno de ellos, se muestra información como es el título, el autor, el año de publicación, el lugar donde se ha publicado, así como un botón llamado “resumen” donde, al hacer clic, se abre una ventana que te muestra un pequeño texto que sintetiza aquello de lo que trata el artículo o trabajo en sí.

Una vez entras en la página correspondiente a cada uno de los artículos o trabajos, además de la información presente en la página donde se mostraban los resultados, tenemos

un listado de otros trabajos donde éste ha sido citado, un enlace al propio documento del texto (si está disponible) o un enlace a la publicación donde el trabajo en cuestión fue incluido.

En nuestro caso acudimos a esta fuente de artículos, incluyendo en la barra de búsqueda de documentos las palabras “teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, devolviéndonos en la página de resultados numerosos artículos, 106 concretamente, ordenados según relevancia y sin aplicar ningún filtro.

Navegamos por la página de resultados entrando en aquellos documentos que por título y/o resumen encontramos que tienen una mayor relación con el objeto de este trabajo. Vamos entrando en los que nos aparecen en las primeras páginas y comprobando si el texto correspondiente al documento en cuestión se puede descargar desde algún enlace ya presente en esta ficha de Dialnet. En el caso de no ser así, revisamos la publicación donde se encuentra este artículo (normalmente revista y número de la misma) y acudimos a la web de la propia publicación para comprobar si el contenido es descargable y accesible desde el origen.

En esta primera búsqueda en Dialnet, escogemos un conjunto de ocho artículos que, por un motivo u otro, encontramos que tienen una mayor relación con el tema de este TFM y, además, hemos podido descargar el propio documento del artículo. Ya con ellos recopilados pasamos a la lectura y análisis de estos.

Asimismo, tenemos otros artículos referenciados en la bibliografía y, en algunos casos, también citados en el texto del trabajo, a los que hemos llegado debido a que han sido citados por los autores de los artículos revisados y cuyo contenido era de relevancia para la elaboración de este TFM.

4.2. Material

Aunque, como hemos indicado antes, los artículos revisados han sido más numerosos y vienen indicados en el apartado de bibliografía, en este apartado vamos a comentar brevemente sobre aquellos que han tenido una mayor relevancia en esta revisión bibliográfica a la hora de intentar poner un poco de luz sobre cuál ha sido la evolución en el tratamiento de los riesgos presentes en el teletrabajo y cuál es la situación actual.

Estos son principalmente los artículos en los que se centra nuestro trabajo y a través de los cuales llegaremos a las conclusiones que se requieren sobre los objetivos fijados. Y,

aunque hay más trabajos sobre la materia, me he centrado en realizar una selección de aquellos que son más relevantes. Es por ello por lo que es importante hacer un primer acercamiento a éstos, donde se pueda poner de manifiesto qué es lo que tratan.

Alarcón-Moyano, G. A. (2021). Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo

Este trabajo analiza el impacto de la crisis sanitaria del coronavirus, que obligó a muchas organizaciones a adoptar el teletrabajo según las recomendaciones de las autoridades laborales y sanitarias. Este cambio trasladó las oficinas a los hogares de los empleados.

El teletrabajo ha generado un interés creciente en los riesgos psicosociales laborales, un área de especial interés para la psicología debido a la escasez de estudios previos y su importancia para los trabajadores, organizaciones y administradoras de riesgos laborales. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deben tener en cuenta los riesgos específicos del teletrabajo, prestando especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, así como a la distribución de la jornada, tiempos de disponibilidad, y garantía de descansos y desconexión durante el trabajo.

Altés Tárrega, J. A. y Aradilla Marqués, M. J. (2023). Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT

El objetivo de este estudio es analizar la protección contra la violencia y el acoso en el teletrabajo. Se basa en la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia y el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo del 21 de junio de 2019, al que España ya se ha adherido. La Ley 10/2021 menciona explícitamente el acoso y los riesgos psicosociales, lo cual representa un adelanto significativo en la prevención de estas conductas en el mundo laboral. Sin embargo, como se señala a lo largo del estudio, aún existen algunas deficiencias en su marco jurídico que deben ser corregidas para alinear completamente nuestra legislación con el enfoque de prevención y protección propuesto por el Convenio 190 de la OIT.

Álvarez Vázquez, M. I. (2014). La prevención de riesgos laborales en los puestos de teletrabajo. Experiencia en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco

La aparición de las nuevas TIC ha permitido la creación de puestos de trabajo en la modalidad de teletrabajo en diversas organizaciones, incluidas las administraciones públicas.

La Administración General del País Vasco es una de esas entidades que ha implementado el trabajo remoto con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, esta modalidad presenta un desafío: cómo garantizar la protección de la seguridad y salud del personal que teletrabaja, dado que realizan su actividad fuera de los centros de trabajo de la Administración. Es decir, cómo gestionar la prevención en un puesto que, en la mayoría de los casos, se encuentra en el domicilio del empleado y que, por lo tanto, alejado del control que puede tener el empleador en el propio centro de trabajo.

Ayerra Duesca, N. J. (2023). Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género

El objetivo de este artículo es analizar los principales desafíos pendientes de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre el trabajo a distancia, con un enfoque específico en la seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género. Se busca evitar que las desigualdades, discriminaciones y roles de género presentes en el trabajo presencial se trasladen al teletrabajo. Por ello, se destacan las deficiencias y dificultades de esta nueva modalidad de trabajo, que se ha integrado en muchas organizaciones impulsada por la pandemia de la Covid-19.

Se examinan los principales riesgos laborales, que afectan de manera diferente a mujeres y hombres, como los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, con el objetivo de identificarlos, prevenirlos y eliminarlos en la medida de lo posible. Todo esto se realiza considerando las necesidades de prevención de riesgos laborales asociadas al teletrabajo, basándose en los principios de igualdad y no discriminación, e integrando la perspectiva de salud laboral y género.

Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales

Este trabajo trata sobre que el uso cada vez más extendido de modalidades de trabajo flexibles tiene un impacto significativo en la salud de los trabajadores, haciendo crucial enfocarse en la prevención de riesgos laborales para protegerlos del uso excesivo de tecnologías en sus funciones laborales. Recientemente, se han introducido cambios tanto a nivel nacional como internacional, especialmente en la prevención de riesgos psicosociales y en la regulación del teletrabajo descontrolado.

Existe un esfuerzo por reforzar el derecho a la desconexión digital, una preocupación prioritaria en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea, aunque aún falta materializar una normativa comunitaria al respecto. Este estudio proporciona una visión general de la normativa actual y de las medidas adoptadas por los Estados miembros para abordar las consecuencias negativas de este tema. Además, ofrece propuestas sobre aspectos que aún necesitan regulación y otras consideraciones para mejorar la prevención de riesgos laborales en un entorno digital, involucrando a todas las partes, tanto a trabajadores como a empleadores.

Sabadell i Bosch, M. y García González-Castro, G. (2015). La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 ha promovido nuevos modelos de gestión preventiva, como las organizaciones saludables, que amplían el enfoque tradicional de seguridad e higiene hacia la seguridad y salud integral del trabajador. A pesar de los avances logrados en prevención en las últimas dos décadas, el teletrabajo y la integración de tecnologías plantean nuevos desafíos en la aplicación de esta normativa. Este artículo se centra en cómo la evaluación de riesgos laborales, fundamental para la seguridad y salud laboral, se adapta o enfrenta dificultades en el contexto del teletrabajo, que rompe con las barreras tradicionales espaciales y temporales del trabajo.

Lousada Arochena, F. (2021). Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia

En este estudio se analiza el derecho de los trabajadores a distancia a la prevención de riesgos laborales, según lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia. Una de sus innovaciones más destacadas es la inclusión del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acosos discriminatorios, acoso laboral y violencia de género como riesgos profesionales en el trabajo remoto. Además, se examina el reglamento que aborda los riesgos relacionados con la exposición a pantallas de visualización con el fin de completar el marco normativo de esta área.

Sevilla Sánchez, J. J. (2023). Teletrabajo y accidentes de trabajo

El teletrabajo ha ganado relevancia en el ámbito laboral, siendo utilizado como una herramienta para armonizar las demandas productivas de las empresas con el derecho de los empleados a la conciliación. Este artículo aborda las responsabilidades que tienen las

empresas en la prevención de riesgos laborales cuando ocurre un accidente en el domicilio del trabajador.



5. Resultados y discusión

De la revisión realizada sobre los artículos ya reseñados en este trabajo hemos podido considerar una serie de aspectos relevantes en la materia objeto de este trabajo, como son los mecanismos de prevención de riesgos laborales en las nuevas formas de trabajo digital (el teletrabajo). Todos estos aspectos los hemos encuadrado en una serie de apartados, para poder agrupar aquellas ideas que los autores han plasmado en sus trabajos y que, mediante esta clasificación, nos permite valorarlos en su conjunto para más tarde poder llegar a conclusiones sobre los objetivos planteados.

En primer lugar, haremos una distinción entre lo que es considerado el trabajo a distancia y el teletrabajo, ya que dentro de las formas de trabajo digital encontramos el teletrabajo, pero sería más difícil encuadrar ahí el llamado trabajo a distancia. Y es importante aclarar este concepto de cara a poder identificar y delimitar qué es aquello que afecta a esta modalidad de trabajo.

En segundo lugar, como suele ocurrir en tantas áreas y, sobre todo en aquellas que tienen relación con las nuevas tecnologías, la legislación suele ir algunos pasos por detrás de lo que podemos encontrar en el día a día, de tal forma que es posible que se realicen acciones que tengan su reflejo posterior en las propias leyes.

Por ello, también hacemos una revisión de artículos previos a la promulgación de las últimas leyes en la materia, para comprobar si las medidas que se tomaban en su momento son análogas a lo que el legislador estableció posteriormente. Y, de la misma manera, por si alguna medida, que a priori era de utilidad, no ha tenido su reflejo en la legislación vigente actualmente.

En tercer lugar, revisaremos asimismo lo que los autores han tratado en materia de riesgos ergonómicos, algo muy presente en el teletrabajo y que tiene sus particularidades con respecto a las tareas propias de estos puestos de trabajo. Pero al ser desempeñadas desde las dependencias de la empresa o centro de trabajo son más fáciles de evaluar e implementar acciones, que en el domicilio del empleado o cualquier otra ubicación donde el empleado desempeñe la actividad laboral.

En cuarto lugar, y de la misma manera que lo indicado sobre los riesgos ergonómicos, revisaremos también lo relativo a los riesgos psicosociales, ya que este tipo de trabajo puede dar lugar a patologías concretas, tanto relacionadas con la tecnología, como derivadas del

aislamiento que le es propio. Por lo tanto, valoraremos cuáles son estas patologías concretas y qué medidas se pueden tomar para paliarlas.

En quinto lugar, también trataremos la violencia y acoso en el ámbito del teletrabajo, ya que al desempeñarse éste mediante el uso de las TIC y en una situación de mayor aislamiento que el trabajo presencial, tiene una serie de características propias que necesitan de unas medidas preventivas concretas.

Y, por último, debido también a su relevancia, hablaremos sobre la delimitación de qué tiene la consideración de accidente de trabajo para el caso del teletrabajo, algo que tiene su dificultad, ya que, al desarrollarse la actividad laboral en una ubicación distinta al centro de trabajo, el empleador tiene un menor control sobre esta cuestión.

5.1. Trabajo a distancia y teletrabajo

Como ya hemos indicado con anterioridad, en este TFM nos estamos centrando en las modalidades de trabajo digital y, más concretamente, en el teletrabajo. Por ello es primordial aclarar qué es el teletrabajo y, para poder hacerlo, es necesario hacer una distinción con respecto a lo que se considera el denominado trabajo a distancia.

El principal motivo por el que debemos hacer esta distinción es que gran parte de la normativa vigente ahora mismo hace referencia mayoritariamente a trabajo a distancia. Tanto es así que la principal ley que tenemos vigente en la materia es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, no de teletrabajo.

Ya en la exposición de motivos de esta ley se califica al teletrabajo como una “subespecie” del trabajo a distancia y, un poco más adelante, vuelve a hacer referencia al teletrabajo para indicar que el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores “es insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo” y el motivo que se da es que, aunque tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo se desarrollan fuera de las dependencias de la empresa, el teletrabajo requiere también de un uso intensivo de las TIC.

Y es que este artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, al que se hace referencia en esta exposición de motivos, se titula “trabajo a distancia” y actualmente remite a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, al quedar modificado en su totalidad por esta citada ley.

Por otro lado, en esta misma Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se dedica su artículo 2 a definiciones, tanto del trabajo a distancia, como del teletrabajo o del trabajo presencial, de la siguiente manera:

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

Como hemos indicado y, según esta ley, para que se dé lo que entendemos por teletrabajo, la actividad laboral del puesto de trabajo debe llevar aparejado el uso de las TIC, en caso contrario su consideración sería de trabajo a distancia.

De la misma manera, ya Sabadell y García (2015) indicaban en su trabajo, previo a la promulgación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que con la reforma laboral de 2012 y al introducirse en el Estatuto de los Trabajadores el concepto de trabajo a distancia no se estaba tratando el concepto de teletrabajo.

Sabadell y García (2015) indican que trabajo a distancia y teletrabajo pueden compartir la característica de la dimensión locativa de ambos, como puede ser el domicilio del trabajador, pero el concepto de teletrabajo incluye también el hecho de que son las TIC las que permiten al trabajador la realización de su actividad laboral fuera del centro de trabajo. Y es que esa reforma no condicionaba el trabajo a distancia a esta situación.

Tanto es así, que Sabadell y García (2015) indican que, según aquella reforma del Estatuto de los Trabajadores, el teletrabajo tendría la consideración de trabajo a distancia cuando se realiza desde el domicilio del trabajador, como una alternativa a la prestación presencial. Pero el teletrabajo no puede considerarse trabajo a distancia cuando sea consustancialmente no presencial, es decir, cuando no se constituya en una alternativa real al trabajo presencial en el centro de trabajo.

En resumen, según Sabadell y García (2015), el trabajo a distancia no depende del uso de las TIC, sino del tipo de actividad laboral realizada, al igual que un transportista o un comercial no puede prestar su trabajo desde el centro de trabajo y, por lo tanto, no tiene la consideración de trabajo a distancia. De esta forma, toda situación de teletrabajo que no tenga la consideración de trabajo a distancia quedaría fuera del ámbito de aplicación de la citada reforma.

5.2. Primeras medidas en prevención de riesgos laborales aplicadas al teletrabajo

Aunque el teletrabajo es una realidad cada vez más presente, tanto en las empresas privadas, como en la administración, la regulación en materia de prevención de riesgos laborales asociada ha ido a un ritmo más lento, como ya hemos puesto de manifiesto en páginas anteriores.

Pese a esta situación, en la revisión bibliográfica realizada hemos identificado medidas aplicadas en diferentes casos que pudieron servir de referencia para una legislación posterior y sobre la que podemos comprobar si aquello que se implementó y que a priori tuvo éxito ha sido recogido en las nuevas leyes que fueron promulgadas.

5.2.1. Situación normativa previa a leyes en materia de teletrabajo

En primer lugar, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sin necesidad de ninguna otra norma que lo constate, es aplicable al teletrabajo y a los empleados que se encuentren desarrollando su actividad laboral en esta situación.

Así, Sabadell y García (2015) hacen referencia a que esta ley incluye a los teletrabajadores en los mismos términos que a los trabajadores presenciales, por lo tanto, con los mismos derechos y obligaciones preventivas contenidos en la misma. Pero también hacen referencia a que, en ocasiones, esta ley se muestra inoperante, como para algunas situaciones que se pueden dar con la extensión de las TIC en el ámbito laboral.

En la misma línea, Álvarez (2014) establece que basándose en los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LRPL), ésta será de aplicación también en los casos de teletrabajo. El artículo 14 trata sobre el derecho a la protección frente a riesgos laborales y el artículo 15 sobre los principios de la

acción preventiva y, según Álvarez (2014), ambos artículos “constituyen la piedra angular sobre la que se asienta todo el sistema preventivo” (p. 84).

Por un lado, el citado artículo 14 LPRL hace referencia a que toda persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la correlativa obligación de empresas y administraciones públicas de protección de sus empleados. Y, por otro lado, el artículo 15 LPRL fija los principios conforme a los cuales se llevará a cabo lo indicado en el artículo 14.

Tenemos también que Sevilla (2023) concluye que de este artículo 14 LPRL “se deduce que el deber de protección que asume el empresario debe extenderse al domicilio del trabajador (u otro lugar que se haya pactado), que es lugar dónde se prestan servicios”. Por lo tanto, independientemente del lugar desde donde se desarrolle la actividad laboral, la LPRL sería también de aplicación.

Y la mayor constatación de que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LRPL) siempre ha debido ser de aplicación en materia de teletrabajo es que con la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, sustituido posteriormente por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su artículo 15 establece que “Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”. Por lo tanto, aquellas conclusiones alcanzadas por algunos autores antes de la promulgación de estas normas iban en la línea que se consolidó con posterioridad en este artículo.

5.2.2. Ejemplo práctico de aplicación de medidas preventivas previas a leyes en materia de teletrabajo

Cuando aún no se había regulado en materia de teletrabajo por parte del legislador estatal, de tal forma que no había una normativa expresa en materia preventiva a aplicar a una casuística tan particular, como es la que se da en el teletrabajo, ya se dio algún ejemplo mediante el cual un empleador público adaptaba e implementaba medidas concretas orientadas a cumplir en esta materia.

Como ya hemos puesto de manifiesto, al no haber todavía una normativa propia del teletrabajo a nivel estatal, la referencia principal era la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales. Pero el desarrollo de la actividad laboral en el teletrabajo tiene una serie de particularidades que hacen necesaria la implementación de unas medidas preventivas diferentes a las que se puedan dar en el trabajo presencial y que los servicios de prevención debían articular.

Aun así, para el caso de las Administraciones Públicas del País Vasco, ya existía una norma, el Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. Este decreto autonómico establecía una serie de obligaciones o regulaciones en materia preventiva para las administraciones públicas vascas con empleados en régimen de teletrabajo, como son las siguientes:

- En su Anexo fijaba que se “garantizarán las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales para todo el personal que teletrabaje”.
- En su artículo 16 se establece que el Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales de la Administración General deberá realizar la evaluación de riesgos de los puestos de teletrabajo y establecer las medidas correctoras necesarias.
- También se establece dos medidas como son la posibilidad de asesoramiento por parte del Servicio de prevención y la posibilidad de que personal técnico de éste visite el domicilio del trabajador para revisar las condiciones del puesto de trabajo (previa autorización del propio trabajador).
- Y, por último, atribuye al teletrabajador la responsabilidad de la implementación de las medidas correctoras establecidas por el Servicio de Prevención. Desplazando esta obligación desde el empleador, ya que las dependencias desde las que se desarrolla la actividad laboral no son de su titularidad.

Esta es la situación que se presenta en el artículo de María Inés Álvarez Vázquez, publicado en 2014, “La prevención de riesgos laborales en los puestos de teletrabajo. Experiencia en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco”. Donde se pretende implementar el teletrabajo para empleados públicos con motivo de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, pero ello sin que haya una merma en la protección de la salud laboral para estos trabajadores.

En el trabajo de Álvarez (2014) se describe cómo se implementaron todas estas medidas sobre 82 empleados que pasaron a trabajar en la modalidad de teletrabajo. En primer lugar, se elaboró una evaluación de riesgos inicial, teniendo en cuenta un listado de tareas

que se identificaban como las más comunes en la actividad en los puestos para los que se había permitido esta modalidad de trabajo. Todo ello, teniendo presente que iba a implicar el uso de pantallas de visualización de datos.

Pero había que tener en cuenta que cada puesto de trabajo podía presentar una serie de particularidades relacionadas tanto con las circunstancias personales, como las de las tareas propias de cada puesto concreto. Por ello, se elaboraron dos formularios que debía cumplimentar el teletrabajador para poder evaluar con mayor detalle la situación de cada puesto y así poder establecer las medidas correctoras necesarias, según los riesgos que se identificaran.

De las 82 personas que accedieron a la modalidad de teletrabajo y sobre las que se valoró su evaluación riesgos en relación con las circunstancias de su puesto de trabajo, sólo para 6 de ellas, el 7%, hubo que revisarla porque se derivaban riesgos que no habían sido identificados inicialmente. Todo este proceso descrito se realizó telemáticamente, salvo para aquellas personas para las que se revisó su evaluación de riesgos y con las que se procedió a una entrevista personal.

También se realizó una valoración del formulario relativo a las circunstancias personales de cada trabajador, tratando de identificar personal especialmente sensible, con el fin de derivar su caso al Área Médica. Allí se valoró si era necesaria alguna medida adicional a las ya establecidas en la evaluación de riesgos inicial, pero se concluyó que en ningún caso era necesario esto.

Posteriormente a estas evaluaciones de riesgos, el Servicio de Prevención actuó en el área de formación para estos nuevos teletrabajadores, elaborando un curso online con material formativo-preventivo y que se pretendía que fuera principalmente práctico. En la figura 1 podemos observar alguna de las ilustraciones empleadas. El citado curso se dividía en estos apartados:

- Manual de Seguridad.
- Consejos de ergonomía para puestos de trabajo en escritorio.
- Seguridad en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos.
- Pasos para una postura saludable.
- Relajación.
- Riesgos para la salud en el teletrabajo.

Figura 1: Ejemplo de ilustraciones empleadas en curso



Fuente: Álvarez Vázquez, M. I. (2014). La prevención de riesgos laborales en los puestos de teletrabajo. Experiencia en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El objetivo de este curso era que la persona que trabajaba en modalidad de teletrabajo fuera capaz de implantar las medidas necesarias relacionadas con las condiciones ambientales del puesto y, también, supiera disponer de un puesto ergonómicamente adecuado.

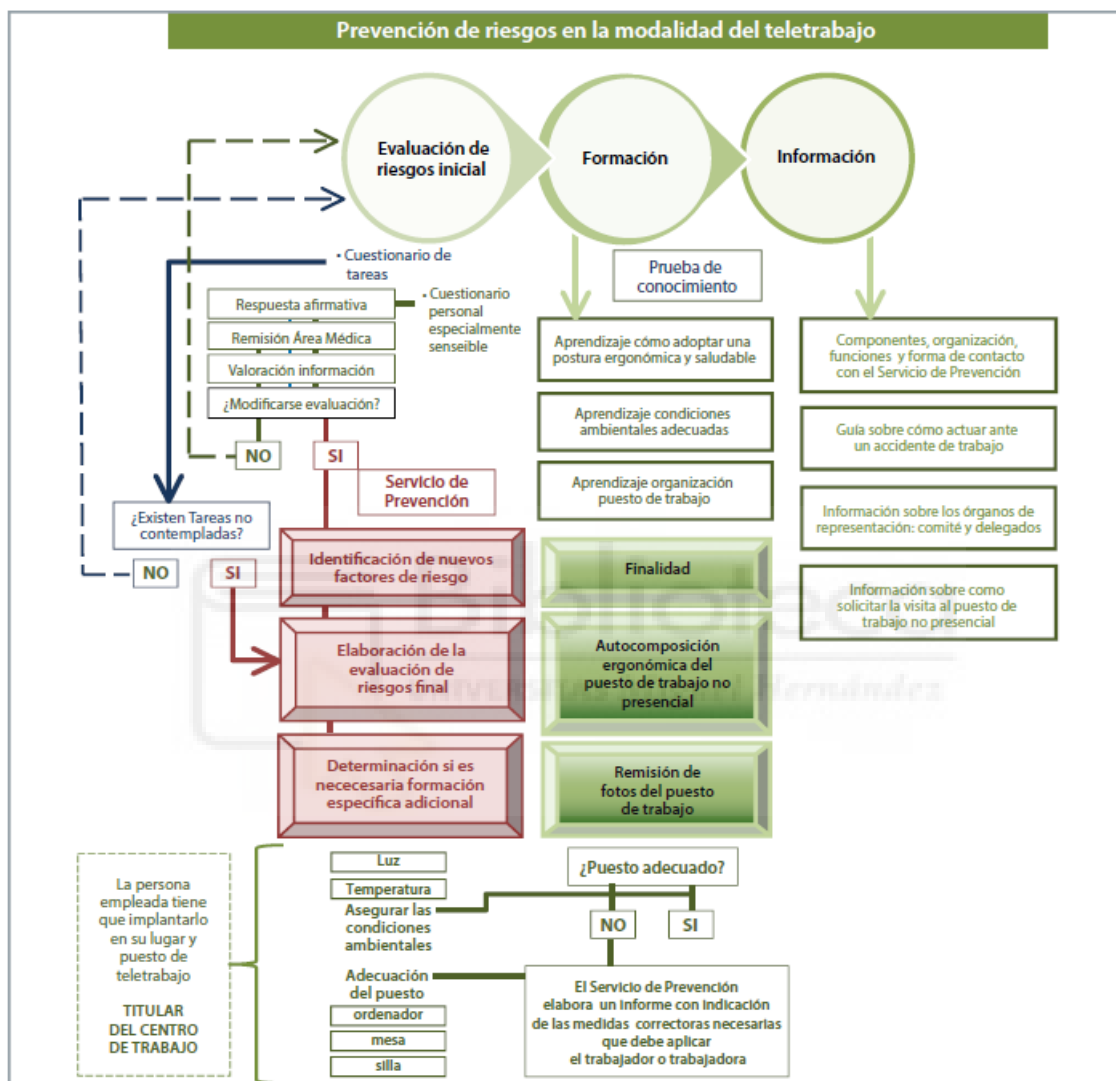
Otra medida que implementó el Servicio de Prevención, relacionada con la obligación de vigilancia del empleador, fue solicitar al teletrabajador una serie de fotografías del puesto de trabajo, una vez hubiera superado el curso anteriormente indicado, con el fin de comprobar que se respetaba el Decreto 488/1997 sobre puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos. De esta forma, el Área Técnica del Servicio de Prevención pudo formular recomendaciones o realizar informes sobre deficiencias detectadas proponiendo medidas correctoras. Fue necesario proponer cambios en un total del 8,7% de los casos.

Asimismo, se ofreció la posibilidad a los trabajadores de que el Servicio de Prevención visitara sus domicilios para comprobar la correcta implantación de las medidas propuestas, previa autorización de los propios trabajadores. Pero en ningún caso se requirió de esta actuación.

Por último, el Servicio de Prevención actuó en relación con la obligación de información dando acceso a los trabajadores a ésta a través de la misma plataforma empleada para el curso antes descrito. Esta información trataba sobre cuestiones como el propio servicio de prevención, cómo actuar en caso de accidente de trabajo, cuáles son los órganos de representación en materia de seguridad y salud o cómo solicitar la visita del Servicio de Prevención al domicilio.

En la figura 2 se puede apreciar mediante un diagrama todo el esquema de actuación diseñado por el Servicio de Prevención para aquellos trabajadores que pasaban a desarrollar su actividad en la modalidad de teletrabajo.

Figura 2: Diagrama de actuación



Fuente: Álvarez Vázquez, M. I. (2014). La prevención de riesgos laborales en los puestos de teletrabajo. Experiencia en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En Álvarez (2014) se identifica este modelo como un caso de éxito ya que, meses después de su implantación, no se había presentado ninguna incidencia reseñable y aquellos trabajadores que estaban teletrabajando se mostraban contentos con el resultado. Por otro lado, se identificaba también un beneficio potencial del teletrabajo que se podría dar aquellas situaciones de baja de trabajadores que se daban porque sus circunstancias de salud

personal impedían desempeñar sus tareas desde el centro de trabajo. En algunos de estos casos quizás sería posible que estos trabajadores desarrollaran su actividad laboral desde su domicilio, algo que podría ser positivo tanto para la organización como para el propio trabajador.

5.3. Riesgos ergonómicos del teletrabajo

Como ya hemos visto anteriormente, en las nuevas modalidades de trabajo digital y concretamente para el caso del teletrabajo, éste lleva aparejado el uso intensivo de dispositivos electrónicos y, por lo tanto, se le deben aplicar las normas de prevención de riesgos laborales que tratan sobre el uso de pantallas de datos.

El uso de estos dispositivos puede conllevar riesgos ergonómicos que deben preverse y evitarse o reducirse en la medida de lo posible. Estos mecanismos de prevención son más sencillos de aplicar cuando el trabajo se desarrolla en las dependencias propias de la empresa, pero para el caso del teletrabajo es más difícil de controlar.

En Lousada (2021) se identifican una serie de riesgos característicos del teletrabajo y se proponen una serie de medidas a aplicar para intentar prevenirlos y evitarlos. Dentro de estos los que identifica de tipo ergonómico serían los siguientes:

- Trastornos músculo-esqueléticos: como posturas incorrectas, mantenimiento de posturas estáticas ante pantallas o movimientos repetitivos motivados por la acción de teclear.
- Fatiga visual: ésta se manifiesta a través de lagrimeo, pesadez de párpados, escozor ocular, incremento del parpadeo, visión borrosa o cefaleas.

A su vez, Lousada (2021) propone una serie de mecanismos para tratar de prevenir estas situaciones como serían los siguientes:

- Para el riesgo de trastornos músculo-esqueléticos se propone un correcto diseño ergonómico del puesto de trabajo, teniendo en cuenta elementos tales como la mesa o superficie de trabajo, la silla, la colocación del teclado, un atril y un reposapiés.
- Y para el riesgo de fatiga visual, las medidas que se recomiendan adoptar serían una adecuada iluminación del lugar de trabajo, una pantalla del ordenador de

calidad, evitar reflejos y deslumbramientos y evitar la incorrecta ubicación del equipo.

En Lousada (2021), además de hacer referencia a la obligación de evaluación de riesgos a la que hace referencia el artículo 16 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, convalidado en su totalidad y sin modificaciones por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Pero, también pone de manifiesto que en este mismo artículo se hace referencia a que esta evaluación de riesgos “únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”.

Lousada (2021) explica que el fundamento de esta norma se encuentra en la protección de la privacidad del domicilio del trabajador y que se hace difícil que el lugar habilitado para el teletrabajo tenga una estanqueidad que lo aísle del resto del domicilio. Por lo tanto, la evaluación de riesgos podría tender un alcance mayor a la zona habilitada para el teletrabajo, siempre que no se lesione el derecho a la privacidad del trabajador y se consienta por parte de éste.

Por lo tanto, para Lousada (2021) el principal mecanismo que encontramos para poder reducir o evitar los riesgos de tipo ergonómico para trabajadores que prestan sus servicios en modalidad de teletrabajo, sería la evaluación de riesgos realizada sobre su puesto de trabajo, teniendo en cuenta que podría ir más allá del lugar destinado a esta actividad, algo a priori contrario a la literalidad del artículo 16 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, convalidado y sustituido sin modificaciones por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Por otro lado, Alarcón-Moyano (2021) hace un repaso por los riesgos tanto ergonómicos como psicosociales, para acabar concluyendo que, aquellos que pueden presentar una mayor incidencia para una situación de teletrabajo, serían los psicosociales por las propias características del teletrabajo. Analizaremos esto en el siguiente apartado dedicado a este tipo de riesgos.

Por último, en Ayerra (2023) se hace también un repaso sobre distintos tipos de riesgos que se pueden dar en el teletrabajo desde una perspectiva de género, prestando atención, entre otros, a los riesgos ergonómicos. Por un lado, hace referencia a que el modelo preventivo actual sería de carácter neutro en cuanto al género y que esto provoca un sesgo

que afecta en mayor medida a las mujeres en cuanto a los trastornos principalmente músculo-esqueléticos.

Según Ayerra (2023), esto sucede y ha sucedido en trabajos que habitualmente son desempeñados mayoritariamente por mujeres y que no se adecúan las medidas preventivas adoptadas a las características fisiológicas propias de éstas. La medida a adoptar que se propone también radica en la evaluación de riesgos, ya que esta se debe adaptar a las características del trabajador y en consecuencia se deberían tener en cuenta la fisiología de las mujeres en aquellas cuestiones que puedan ser relevantes a la hora de valorar los riesgos del puesto de teletrabajo y proponer los posibles mecanismos preventivos a adoptar para paliarlos.

5.4. La aparición de los riesgos psicosociales en el teletrabajo

Aunque ya hemos visto que los riesgos ergonómicos tienen una gran relevancia en relación con el estudio de los mecanismos de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, sin embargo, no son menos importantes los riesgos de carácter psicosocial y es por ello por lo que vamos a estudiarlos en este apartado.

Tanto es así, que en los diferentes artículos revisados podemos encontrar como se realiza también un análisis, incluso más exhaustivo si cabe, de este tipo de riesgos que de los anteriores.

En síntesis, en Sabadell y García (2015) se pone de relieve la importancia de los riesgos psicosociales en el teletrabajo y, en relación con la evaluación de riesgos, indican que ésta “no debe limitarse a los aspectos ergonómicos ni al cumplimiento de las medidas preventivas derivadas del trabajo con pantallas de visualización de datos”, materia del área de los riesgos ergonómicos y a la que se le da una gran relevancia dentro de los mismos cuando hablamos de teletrabajo.

De la misma forma, en Sabadell y García (2015), al hacer referencia a los riesgos psicosociales que se pueden dar, relacionados con las nuevas tecnologías, citan el tecnoestrés, la fatiga informativa o la tecnoadicción. Pero también tienen en cuenta otros riesgos que van asociados a la organización del tiempo como son la confusión de rol, la disponibilidad permanente, la desvinculación de la organización, el aislamiento del trabajador y la pérdida de relación interpersonal.

Y la principal medida que proponen adoptar Sabadell y García (2015) para intentar combatir este tipo de riesgos, pasa por la negociación colectiva y por la formación de los ciudadanos en la prevención de los riesgos asociados a las TIC.

Por otro lado, dentro de la enumeración de riesgos que realiza Lousada (2021) de los tipos de riesgos que se pueden dar en el teletrabajo, también hace referencia a los riesgos psicosociales y encuentra la causa en que esta modalidad de trabajo se da “normalmente trabajando en casa y en soledad, a veces con difusa frontera entre el teletrabajo y el ámbito de desenvolvimiento de la vida personal y familiar”.

Y los mecanismos preventivos que propone Lousada (2021) serían “flexibilidad horaria, establecer un descanso donde primen pausas cortas y frecuentes frente a las largas y espaciadas, prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa para evitar el aislamiento producido por el teletrabajo, o medidas para la separación entre los ámbitos personal/familiar y laboral”.

También analizamos el trabajo que se realiza en Cabello (2023), donde se centra principalmente en los riesgos psicosociales, pero en este caso en aquellos que van asociados a la falta de desconexión digital. Por un lado, reclama una mejor regulación de estas cuestiones ya que al realizar un pequeño análisis de la normativa vigente, concluye que no es suficiente a nivel europeo. Para este ámbito propone que se promulgue una Directiva europea clara y completa en materia de desconexión digital.

En cuanto al ordenamiento jurídico español, hace referencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde en su artículo 88 se establece el derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de jornada laboral con el fin de garantizar tanto su descanso como su intimidad y también hace referencia a la ley aprobada con posterioridad en materia de teletrabajo, como es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Para Cabello (2023), aunque tenemos varios preceptos que regulan esta materia a nivel estatal, para darle una mayor fuerza propone que este derecho se constituya en alguna futura reforma, además de como un derecho de los trabajadores, también como un deber para ellos.

Cabello (2023) hace referencia a que Moreno (2011) distingue entre factores psicosociales propiamente dichos, que pueden tener efectos tanto de efectos positivos como de efectos negativos, y factores psicosociales de riesgo, que son factores predictivos o los

que se refieren a las condiciones organizacionales que pueden producir efectos negativos para la salud de las personas trabajadoras (estrés o tensión laboral).

En Cabello (2023) se cita a diferentes autores para definir tres riesgos psicosociales que se suelen dar en el teletrabajo y que son los siguientes:

- En primer lugar, el síndrome del trabajador quemado, explicado por Gil (2003) y que sería la situación a la que llegarían personas trabajadoras que por no poder desconectar debido a la carga excesiva de tareas y responsabilidades o deber de estar disponible todo el tiempo, puede desencadenar estrés, ansiedad, una mayor presión laboral o agotamiento.
- En segundo lugar, el tecnoestrés, explicado por Aragüez (2017), y cuya primera referencia proviene de Craig Brod en 1984, y que detallaba como una enfermedad adaptativa cuyo origen se encuentra en la incapacidad de abordar de manera saludable las TIC, pudiendo manifestarse de varias maneras: aumentando la ansiedad por el excesivo uso de la tecnología (tecnofobia) o desarrollando una excesiva identificación con la tecnología (tecnofilia).
- Y, por último, la tecnofobia y la tecnofilia, explicadas por Elisabeth (2006). La tecnofobia se produce cuando las personas trabajadoras sienten un fuerte rechazo al uso de las TIC. Esta patología se suele dar entre los grupos de mayor edad, por la complejidad de aprender una nueva forma de trabajar mediante las TIC. Y, por otro lado, la tecnofilia que se debe, por ejemplo, por la escasa o inexistente formación de las personas trabajadoras en la materia.

Y lo que propone Cabello (2023) es fomentar la formación y capacitación de los trabajadores en el uso de las TIC no sólo como una cuestión de eficiencia para la empresa, sino también por la salud y el bienestar de los trabajadores. Con esta formación se conseguiría también concienciar a los trabajadores sobre la existencia de riesgos asociados a la falta de desconexión digital.

En definitiva, Cabello (2023) para concluir en su trabajo propone una serie de medidas en favor de la desconexión digital y, por lo tanto, con el fin de reducir los riesgos asociados. Las propuestas son las siguientes:

- Que exista una definición clara del derecho a la desconexión digital a partir de la cual establecer los límites y parámetros que establezcan cuándo opera este derecho y cómo debe aplicarse.

- Limitar las comunicaciones entre la empresa y el trabajador fuera del horario laboral. Y lo que propone, más que una absoluta desconexión, es establecer un derecho a la interrupción, bajo el cual sólo se permita el contacto solo bajo situaciones excepcionales y con unos límites claros.
- Garantizar el derecho a la desconexión durante los periodos de descanso. Pero también considera que en determinados sectores puede ser difícil de implementar, por ello se propone implementar “turnos de desconexión” o “reemplazos digitales” durante estos periodos de descanso.
- Establecer sanciones a aquellas empresas que incumplan las normas establecidas en esta materia. Pero estas sanciones deberán ser proporcionadas en función de factores tales como la gravedad de la infracción y el tamaño de la empresa infractora. Esta regulación debería ir acompañada de políticas de educación y concienciación destinadas a las propias empresas.
- Promover una cultura de la desconexión digital, que ser implementada a través de una colaboración activa entre empresas y trabajadores que podría canalizarse a través de talleres o programas de capacitación a los trabajadores, desarrollados en un ambiente considerado seguro para que se expresen las ideas u opiniones que se puedan generar.

También trabaja sobre los riesgos psicosociales en el teletrabajo Alarcón-Moyano (2021) donde se asevera que los tres factores que pueden influir en el nivel de exposición a peligros psicosociales de un teletrabajador serían los siguientes:

- Exigencias cognitivas: esta modalidad de trabajo conlleva el uso de las TIC, ejecutándose el trabajo de una manera diferente a la habitual del trabajo presencial. Sin una correcta formación previa en esta materia, podría requerir un mayor esfuerzo cognitivo por parte del trabajador.
- Control sobre los tiempos de trabajo: aunque a priori el teletrabajo evoque una mayor conciliación de la vida laboral con la personal, lo cierto es que un manejo inadecuado de los tiempos de trabajo puede derivar en exposición a riesgo psicosocial por una falta de equilibrio entre ambas facetas de la vida de los teletrabajadores.
- Modalidades de interacción social: el teletrabajo implica un aislamiento del resto de compañeros de trabajo y las interacciones personales pasan del ámbito presencial al virtual. Este aislamiento puede afectar a la salud psicosocial del

teletrabajador es aspectos como la socialización, el reconocimiento, el autocuidado, etc.

- Afectación sobre la salud: por un lado, tenemos que derivado del teletrabajo se puede dar en el trabajador sedentarismo al reducir su actividad física, lo que puede derivar en un mayor riesgo de ausentismo, estrés o cansancio. También puede derivar en malos hábitos alimenticios, ya que el trabajo presencial suele regular los horarios de las pausas para las comidas o incluso los alimentos o sus cantidades componen la dieta a través de restaurantes propios o los envases herméticos donde se transporta la comida y a su vez la racionan.

Una vez analizados todos estos componentes por parte de Alarcón-Moyano (2021), llega a una serie de conclusiones que buscan mejorar el teletrabajo en los aspectos ya mencionados. Por un lado, propone que las empresas garanticen el acceso de los trabajadores a una plataforma tecnológica idónea que evite las pérdidas de tiempo por parte de los teletrabajadores o la sensación de no disponer de los recursos necesarios para cumplir con sus cometidos, lo que podría derivar en estrés o ansiedad

Alarcón-Moyano (2021) también propone que los Servicios de Prevención presten especial atención a los riesgos psicosociales de forma diferencial a como lo hacen en el trabajo presencial, ya que considera que se le suele dar más importancia a los peligros ergonómicos o posibles accidentes físicos.

Asimismo, pone de manifiesto que, aunque existe una sensación tanto entre las empresas como entre los trabajadores de que el teletrabajo produce un aumento de la productividad, “no se realizaron todavía mediciones formales y correlaciones que corroboren esta percepción”.

Y, por último, López (2024) hace también referencia a la sobrecarga que puede conllevar el teletrabajo para los trabajadores, ya que se pueden sumar las cargas laborales a las familiares y sociales (en mayor medida en el caso de las mujeres, debido a los roles todavía vigentes en relación con las tareas domésticas y familiares). Además, también trata el concepto de interrupción y pausa, que puede hacer difícil el desarrollo de la actividad laboral en mayor medida en el caso del teletrabajo, al desarrollarse ésta en el domicilio del trabajador. Todo ello puede derivar en una mayor incidencia de los riesgos psicosociales para el trabajador.

5.5. La aparición de nuevos riesgos: el acoso y la violencia digital

El tratamiento que vamos a hacer del acoso y la violencia digital, que podría darse entre aquellas personas que realizan su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, podrían encuadrarse dentro del apartado anterior sobre riesgos psicosociales, pero debido a la entidad de esta materia, hemos decidido dedicarle un apartado independiente donde poder hacer una revisión separada y en mayor profundidad.

Para Altés y Aradilla (2023), debemos considerar el Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo de 21 de junio de 2019, al cual se ha adherido España y que considera también violencia y acoso laboral aquella conducta que se da “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación” y también considera el ciberacoso laboral cuando se da “a través del correo electrónico, mensajes o llamadas telefónicas, mediante la difusión de contenidos digitales que sean humillantes o vejatorios para el trabajador o de contenido sexual o que tenga connotaciones de tal tipo”.

De esta forma, el Convenio 190 OIT está estableciendo que, aunque no haya contacto físico o no sea presencialmente, todas aquellas acciones que puedan tener la calificación de violencia o acoso y que se den en el trabajo o con motivo del trabajo, también deberán considerarse. Además, Altés y Aradilla (2023) ponen de manifiesto que el hecho que este tipo de conductas se den a través de medios digitales, permite el encubrimiento del autor, llegar a más gente y la permanencia en el tiempo hasta el borrado de estas acciones.

En cuanto al régimen jurídico aplicable a este tipo de situaciones, en primer lugar, debemos atender a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), que en su artículo 4 trata directamente sobre la prevención del acoso en el teletrabajo en cualquiera de sus variantes, citando expresamente el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por causa discriminatoria y el acoso laboral, es decir, incluyendo el acoso en cualquiera de sus modalidades. Y también en sus artículos 15 y 16, donde regula el derecho a la prevención de riesgos en general para el trabajo a distancia.

Debemos detenernos aquí para indicar de nuevo que el artículo 15 LTD, simplemente remite a la LPRL para indicar que quienes trabajan a distancia también tienen derecho a la protección que establece esta norma. Pero, para Igartua (2021), “resulta poco innovadora respecto a lo que ya deriva de una interpretación sistemática y teleológica del art. 16 LPRL y escasamente “adaptada” a las especiales condiciones del teletrabajo”. Por ello, Altés y Aradilla

(2023), haciendo referencia a esta interpretación, consideran que la LTD se queda corta en la regulación de esta materia, sobre todo porque no especifica riesgos psicosociales y, concretamente en materia de acoso, propios del teletrabajo.

También debemos considerar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), concretamente sus artículos 48 y 46 donde se establecen unas medidas que también serían de aplicación para prevenir el acoso en el teletrabajo.

En primer lugar, el artículo 48 LOI (modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual), obliga al empresario a “promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”, estableciendo dos tipos de medidas, por un lado, de carácter formativo e informativo y, por otro lado, también obliga a los representantes de los trabajadores con su contribución a evitar este tipo de delitos y conductas, haciendo referencia al ámbito digital, además de participar en la sensibilización de las plantillas de trabajadores y trabajadoras e informar a la dirección de la empresa de aquello que consideren de relevancia en esta materia.

En cuanto al grupo de medidas relativas a las políticas empresariales de sensibilización, información y formación, tal y como indican Altés y Aradilla (2023) estas medidas son necesarias para combatir este tipo de comportamientos y, además, podrían encuadrarse también en el artículo 19 LPRL relativo a la formación teórica y práctica en materia preventiva.

Pero Altés y Aradilla (2023) también ponen de manifiesto que estas medidas son de perfil bajo, ya que no impiden que se produzcan estas conductas, ni suponen un análisis de la situación de la empresa. Asimismo, consideran que estas medidas no sólo deben limitarse al acoso sexual y por razón de sexo, sino que deben extenderse a todas las formas de violencia y acoso. También ponen de manifiesto que deben adaptarse a la realidad del teletrabajo, ya que el artículo 4.4 LTD hace referencia expresa a éste al establecer la obligación de las empresas a la hora de establecer medidas contra todos los tipos de acoso que se pueden dar en el ámbito del trabajo a distancia.

En segundo lugar, Altés y Aradilla (2023) hacen referencia a los protocolos de acoso e indican que se trata de un mecanismo principalmente de carácter defensivo o reactivo, aunque

también puede actuar de forma preventiva por su faceta disuasoria. Consideran que los protocolos de acoso deberían actualizarse haciendo referencia a la normativa aplicable y añadiendo en su contenido definiciones de las distintas manifestaciones de violencia y acoso que se pueden dar, incluido el ciberacoso.

En tercer lugar, Altés y Aradilla (2023) tratan sobre los planes de igualdad y los diagnósticos de situación, que según el artículo 46.2 LOI deberán tratar, entre otros, sobre la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, ponen de manifiesto que los planes de igualdad podrán contener medidas preventivas derivadas de las evaluación y planificación de la prevención de los riesgos psicosociales.

Por otro lado, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia ya protege a determinados trabajadores que por sus circunstancias puedan sufrir situaciones de desigualdad, como son los siguientes:

- Los menores, para los que un mínimo de la jornada laboral deberá ser en modalidad presencial.
- Personas que, por su sexo, edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad, son más vulnerables ante la posibilidad de sufrir discriminación, y que especialmente habrá que tener en consideración a la hora de establecer las medidas preventivas en materia de acoso, cuando estas personas ocupen puestos de teletrabajo.
- Las víctimas de violencia de género, para las que el que teletrabajo supone realizar su actividad laboral desde su domicilio y que, por lo tanto, podría suponer un mayor riesgo para ellas.

Por todo lo anterior, se hace necesario un diagnóstico previo para determinar todas aquellas circunstancias que puedan suponer mayores riesgos para determinados tipos de trabajadores con unas circunstancias concretas.

Finalmente, Altés y Aradilla (2023) proponen una serie de mecanismos preventivos como son:

- Considerar el ciberacoso un riesgo potencial.
- Considerar el aislamiento que se produce con motivo del teletrabajo también riesgo potencial de conductas de violencia y acoso.

- Atender a las circunstancias concretas de las personas que teletrabajan que las hagan especialmente vulnerables a las conductas de violencia y acoso con el fin de establecer las medidas preventivas necesarias.
- Realizar acciones de diagnóstico sobre los trabajadores antes de establecer el acuerdo de teletrabajo.
- Realizar también acciones de seguimiento y, en especial, sobre aquellas personas especialmente vulnerables.
- Limitar temporalmente los acuerdos de teletrabajo.
- Actualizar y perfeccionar los protocolos de actuación tanto preventivos como en materia de igualdad.
- Y establecer campañas de e formación, información y sensibilización sobre las conductas de acoso en el ámbito digital.
- Establecer sanciones sobre aquellas conductas de violencia o acoso en el ámbito digital.

Asimismo, esta cuestión relativa a la violencia y acoso en el teletrabajo es tratada por Lousada (2021) que hace también referencia al artículo 4 LTD, distinguiendo entre lo que establece, por un lado, en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral y, por otro lado, en materia de violencia de genero.

Para el primer caso, Lousada (2021) propone una serie de medidas a adoptar por las empresas como son, en un primer nivel, una declaración de principios que incluya el de tolerancia cero, su comunicación al personal o la formación de directivos. En un segundo nivel, mecanismos dirigidos a solucionar lo posibles conflictos por medio de procedimientos formales y/o informales. Y en un tercer nivel, cuando se ha dado una situación de acoso, medidas destinadas a recuperar el proyecto de la víctima dentro de la empresa, como podría ser asistencia psicológica.

Para el segundo caso, sobre la violencia de género, en primer lugar, distingue entre aquella cuyo agresor es la pareja o expareja de la mujer víctima de esta violencia, de aquel otro tipo de violencia contra la mujer que cometen terceras personas. En cualquier caso, Lousada (2021) considera que se debe atender a las circunstancias concretas de la trabajadora para en, según qué casos, hacer uso o no del teletrabajo con el fin de proteger a la víctima o posible víctima de situaciones de riesgo.

También revisa esta cuestión Ayerra (2023), al hacer referencia al artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores donde el teletrabajo se establece como una posible medida a adoptar para aquellas personas que tengan la calificación de víctimas de violencia de género o de terrorismo. Y, por otro lado, expresa también que todas aquellas conductas relativas a la llamada “ciberviolencia laboral de género” suponen un peligro mayor para el caso del teletrabajo por el aislamiento que éste conlleva.

Para evitar los riesgos que la violencia y el acoso pueden generar en el ámbito del teletrabajo, Ayerra (2023) propone que las empresas desarrollen procedimientos de evaluación de riesgos psicosociales que tengan en cuenta las situaciones de violencia, acoso y ciberacoso, así como establecer la formación e información suficiente en esta materia para las personas trabajadoras.

5.6. Accidentes de trabajo

Sevila (2023) trata sobre los accidentes de trabajo relacionados con el teletrabajo. En primer lugar, pone de manifiesto que aquellos trabajadores que realizan teletrabajo tienen los mismos derechos y obligaciones que quienes trabajan de manera presencial y que, por lo tanto, sigue siendo responsabilidad de la empresa garantizar la seguridad y salud en el trabajo de éstos.

Asimismo, hace referencia también a que esta obligación de la empresa puede chocar en algún momento con el derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18.1 CE) y con el derecho a la inviolabilidad del domicilio (artículo 18.2 CE), algo que según indica no hay norma en derecho interno que lo regule y acude al artículo 8 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, en donde se dispone que tanto el empresario, como aquellas personas que por sus funciones deban colaborar en la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, según lo establecido en la normativa nacional, podrán acceder al lugar donde se desarrolle el teletrabajo y, en el caso de que sea el domicilio del trabajador, se deberá comunicar previamente y el trabajador prestar su autorización. Además, el trabajador que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo podrá solicitar que visiten su domicilio.

En el trabajo de Sevil (2023) se pone de manifiesto que la normativa vigente en materia de teletrabajo no hace ninguna referencia a los accidentes de trabajo, pero según su criterio, debemos acudir al artículo 156.3 del 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 donde se requiere que para que unos hechos tengan la calificación de accidente de trabajo, éstos se deben dar durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo.

Y, puesto que, para el caso del teletrabajo el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador, para Sevilla (2023) no cabe duda de que aquel accidente que suceda en el domicilio de éste, durante el tiempo de su jornada, se presumirá accidente de trabajo salvo que se pruebe lo contrario por parte del empresario, es decir, se trataría de una presunción *iuris tantum*.

Por otro lado, al limitar la operatividad de la norma al lugar de trabajo y siendo en ocasiones difícil discernir claramente qué espacio ocupa éste, esta situación podría dificultar la calificación de accidente de trabajo. De esta forma en Sevilla (2023) se alude a dos sentencias, por un lado, a la sentencia nº 980/2022 de 11 de noviembre de 2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Rec. 526/2022), que ha considerado como accidente de trabajo aquel en el que el trabajador sufrió daños en su mano al acudir a la cocina para coger una botella de agua y caer al suelo tras resbalarse. Y, por otro lado, también se alude a la sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Cáceres (Autos 273/2022), de 26 de octubre de 2022, en la cual también tiene la consideración de accidente de trabajo la situación de una trabajadora que, mientras desempeñaba su actividad laboral en modalidad de teletrabajo y dentro de los tiempos de la jornada, tras acudir al baño y salir del mismo, debido a un tropiezo en el pasillo, cayó al suelo.

De esta forma, los argumentos que se emplean son que, teniendo en cuenta que el lugar dedicado al teletrabajo no puede ser estanco y aislado del resto del domicilio y que el hecho de hacer una pausa para acudir a un lugar habilitado para servirse una bebida es algo análogo a lo que podría suceder en el centro de trabajo. Y, además, aunque la causa del accidente no la encontramos como consecuencia del trabajo, también cabe incluir en la consideración de accidente laboral aquellos accidentes que se den con ocasión del trabajo.

Más allá de las sentencias citadas en Sevilla (2023), son cada vez más numerosos los pronunciamientos judiciales en esta línea de considerar accidente de trabajo también aquel que se produce en el domicilio del trabajador durante la jornada laboral. Tenemos también el ejemplo de la SJS de Girona de 12 de noviembre de 2021, donde un ictus sufrido por una teletrabajadora dentro del tiempo de su jornada fue calificado como accidente de trabajo por el juzgado, ya que éste considera que no es posible excluir la relación de causalidad entre el trabajo y los hechos ocurridos. Tenemos también la STSJ-SOC de Aragón 20/2022, del 18 de

enero de 2022, donde también recibe la calificación de accidente de trabajo el infarto que sufre una docente mientras desarrolla su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, justo al terminar una reunión de trabajo.

Por el contrario, tenemos también un ejemplo de una sentencia donde los hechos ocurridos no reciben la calificación de accidente de trabajo. Se trata de la sentencia 89/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2023. El motivo por el que en este caso no se trata de un accidente de trabajo es que el tribunal estima que el trabajador no había iniciado su jornada laboral, ya que el hecho se produjo a las 9:40 horas y su jornada, aunque estaba establecido su inicio a las 9:00h, disponía el trabajador de la posibilidad de iniciarla una hora más tarde y, además, no se había registrado ninguna conexión a internet por su parte desde el día anterior, ni había hecho ni recibido llamadas. Por lo tanto, en este caso, se considera que se trata de una contingencia común, es decir, una muerte natural no vinculada con las tareas propias de su trabajo

Debemos establecer aquí un paralelismo con lo ya tratado en el punto 5.3. Riesgos Ergonómicos del teletrabajo, que indica Lousada (2021), en relación con la obligación de evaluación de riesgos que se establecen en el artículo 16 la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia donde se establece que la evaluación de riesgos “únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”. El autor hace referencia a que esta consideración tiene su fundamento en la protección del derecho a la intimidad, que se hace difícil aislar el lugar concreto donde se realiza el teletrabajo del resto del domicilio y que la evaluación de riesgos puede tener un alcance espacial mayor, siempre que exista esa necesidad y se consienta por parte del trabajador.

Para Sevilla (2023), también son relevantes aquellas situaciones en las que el teletrabajo se realiza de manera flexible, donde no se ha definido previamente de forma estricta cual es el horario concreto de la jornada. Para estos casos se indica que deberá existir un registro informático de la conexión para determinar si la lesión se produjo efectivamente durante la jornada laboral. De esta manera, ponemos también relacionarlo con lo observado en la sentencia 89/2023 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que hemos comentado en líneas anteriores y que basaba su decisión entre otros, en el argumento de que el trabajador no había iniciado su jornada.

6. Conclusiones

Con la revisión bibliográfica realizada y cuyos resultados hemos plasmado a lo largo de este TFM, hemos podido alcanzar una serie de conclusiones, en relación con los objetivos planteados al inicio de este, y que a continuación vamos a detallar.

En primer lugar, buscábamos determinar en qué consistía concretamente el teletrabajo, dentro de las nuevas formas de trabajo digital y, sobre todo, haciendo una distinción con respecto al trabajo a distancia, que en ocasiones podría parecer lo mismo y que el legislador ha favorecido esta confusión con la promulgación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Pues bien, hemos podido aclarar que para que se pueda decir que existe teletrabajo, éste debe estar vinculado a un uso intensivo de las TIC para el desarrollo de la actividad laboral, hecho que lo distingue del trabajo a distancia.

En segundo lugar, en relación con las medidas implementadas con anterioridad a las normas de ámbito estatal que trataban sobre esta materia, hemos podido revisar un caso donde se aplicaban medidas tales como una evaluación de riesgos del puesto de trabajo con la información recabada, la posibilidad de que el Servicio de Prevención visite el domicilio del trabajador en relación con la evaluación de riesgos y previa autorización de éste y acciones de formación e información para los teletrabajadores.

En tercer lugar, hemos revisado también las medidas preventivas implementadas para intentar eliminar o reducir los posibles riesgos en el teletrabajo de tipo ergonómico, psicosocial o en materia de violencia o acoso. Incluso hemos identificado posibles mejoras o nuevas medidas propuestas por los autores de los trabajos revisados.

En materia de riesgos ergonómicos, debemos poner énfasis en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, ya que mediante esta herramienta se podrán analizar los riesgos existentes y adoptar los mecanismos preventivos necesarios. Pero también hemos visto que cabe la posibilidad de que la evaluación no se limite únicamente al espacio establecido para el desarrollo del teletrabajo, sino que puede abarcar el resto del domicilio. Y, también, que estas evaluaciones se deberán realizar con una perspectiva de género.

En materia de riesgos psicosociales, se propone darles una mayor relevancia dentro de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, así como en la negociación colectiva; capacitar a los ciudadanos en el uso las TIC por medio de formaciones centradas tanto en el uso responsable de éstas, como en el propio aprendizaje sobre las mismas; delimitar

claramente los tiempos de jornada de trabajo y de descansos y, relacionado con esto establecer una serie de medidas concretas en la línea de consolidar el llamado derecho a la desconexión digital; o que los Servicios de Prevención le den una mayor importancia a los riesgos psicosociales ya que es el área donde se presentan más diferencias con respecto al trabajo presencial.

En materia también de riesgos psicosociales, pero concretamente para el acoso y la violencia en el teletrabajo, se proponen una serie de mecanismos que van en la línea de tratar esta materia en los protocolos de acoso y en los planes de igualdad; campañas de concienciación tanto para trabajadores como para directivos; acciones de diagnóstico previo; o considerar estos riesgos en las evaluaciones que se realicen, entre otros.

Y, por último, en relación con la determinación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo, hemos podido concretar que tendrán esta consideración no solo aquellos que se den en el espacio destinado dentro del domicilio del trabajador a las tareas propiamente laborales, sino también aquellos que se produzcan más allá y con ocasión del trabajo, de la misma forma que la evaluación de riesgos puede tener un alcance mayor.



7. Bibliografía

Alarcón-Moyano, G. A. (2021). Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Teletrabajo. *Dominio De Las Ciencias*, 7(6), pp. 736–762.

<https://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2363>

Altés Tárrega, J. A. y Aradilla Marqués, M. J. (2023). Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2023, N° 166, pp. 65-92. ISSN 0213-0750.

https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/3_166.pdf

Álvarez Vázquez, M. I. (2014). La prevención de riesgos laborales en los puestos de teletrabajo. Experiencia en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. 2014, nº 6, pp. 82-93. ISSN: 2173-6405.

<https://www.ivap.euskadi.eus/z16-a5app2/es/t59auUdaWar/R3/verArticulo?numejem=6&tipo=R&seccion=53&correlativo=1&contenido=2&locale=eu>

Aragüez Valenzuela, L. (2017), El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. II, núm. 2.

DOI: <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2017.i02.12>

Ayerra Duesca, N. J. (2023). Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2023, n.º 3, pp. 50-81,

<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i03.02>.

Cabello Roldán, A. (2023). El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (50).

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190>

Cortés Díaz, J. M. (2012). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Tébar Flores.

<https://www.tebarflores.com/prevencion-de-riesgos-laborales/166-tecnicas-deprevencion-de-riesgos-laborales-seguridad-e-higiene-deltrabajo-10ed-9788473606486.html>

Elizabeth Luque, L. (2006), Tecnofobia: estudio sobre la ansiedad ante y la aversión hacia las herramientas de tecnología digital, en sujetos adultos argentinos. *Interpsiquis*.

<https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/tecnofobia-estudio-sobre-la-ansiedad-ante-y-la-aversion-hacia-las-herramientas-de-tecnologia-digital-en-sujetos-adultos-argentinos>

Gil-Monte, P. R. (2003), Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesiones de enfermería. *Revista Eletrônica Interação Psy*, núm. 1.

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>

Igartua Miró, M. T., (2021), Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (3), pp. 175–212.

<https://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.10>

Moreno Jiménez, B. (2011), Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, vol. 51, 1.

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

López Insua, B. M. (2024). Modernización y digitalización de la Incapacidad temporal desde una perspectiva crítica. *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, Extraordinario 6, pp. 93-117.

<https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/908>

Lousada Arochena, F. (2021). Prevención de Riesgos en el Trabajo a Distancia. *Revista Derecho Social y Empresa*. 2021, nº 14, pp. 19-54. ISSN-e: 2341-135X. (Ejemplar dedicado a: La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: economía digital, teletrabajo y economía digital, teletrabajo y desconexión digitales).

https://www.revistaderechosocialyempresa.es/files/ugd/052395_875447fbdcc342dfab5415534e6cbe21.pdf

Sabadell i Bosch, M. y García González-Castro, G. (2015). La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. *Oikonomics [en línea]*. Noviembre 2015, no. 4, pp. 38-51. ISSN: 2339-9546.

<https://doi.org/10.7238/o.n4.1516>

Sevila Sánchez, J. J. (2023). Teletrabajo y accidentes de trabajo. *Noticias CIELO*. 2023, nº 1, ISSN-e: 2532-1226.

[https://www.cielolaboral.com/wp-](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/01/sevila_noticias_cielo_n1_2023-1.pdf)

[content/uploads/2023/01/sevila_noticias_cielo_n1_2023-1.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/01/sevila_noticias_cielo_n1_2023-1.pdf)



8. Anexos

8.1. Legislación

- Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 369, de 8 de noviembre de 1995).
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (BOE núm. 97, de 4 de abril de 1997).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020). Disposición derogada tácitamente por Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE núm. 215, de 7 de octubre de 2022).