



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2022/2023

Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo Prevention of occupational risk in teleworking

Realizado por el alumno D. Raúl Fernández Martínez.

Tutorizado por el profesor D. José Gustavo Quirós Hidalgo.

**AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN ABIERTO DEL
TRABAJO FIN DE GRADO/MÁSTER**

DATOS DEL ESTUDIANTE Y DEL TRABAJO
APELLIDOS, NOMBRE: FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, RAÚL
DNI: 71745141E
E-mail: rfernm15@estudiantes.unileon.es
Titulación (Grado/Máster): Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Título del Trabajo: Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo
Convocatoria de defensa (mes y año): Diciembre 2022
Tutor/a: José Gustavo Quirós Hidalgo

El alumno firmante presta su consentimiento para la publicación en abierto de su TFG/TFM en el repositorio institucional de la Universidad de León (BULERIA) si la calificación final obtenida por el mismo es de 8 o más

SÍ

NO

En León, a 9 de Diciembre de 2022

FDO. RAÚL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

ÍNDICE

- 1. RESUMEN**
- 2. OBJETO**
- 3. METODOLOGÍA**
- 4. ABREVIATURAS**
- 5. DEFINICIÓN Y CONTEXTO HISTÓRICO. DEL TRABAJO A DISTANCIA AL TELETRABAJO**
 - 5.1 Introducción**
 - 5.2 Del Estatuto de los trabajadores a la Ley de trabajo a distancia**
 - 5.3 Características del trabajo a distancia**
 - 5.3.1 Identificación**
 - 5.3.2 Lugar de realización de la actividad laboral**
 - 5.3.3 La igualdad de derechos**
 - 5.3.4 El teletrabajo como subespecie del trabajo a distancia**
 - 5.3.5 Enfoque preventivo de la nueva Ley 10/2021**
- 6. RIESGOS ASOCIADOS AL TELETRABAJO Y SU PREVENCIÓN**
 - 6.1 Tiempo de trabajo y desconexión digital**
 - 6.1.1 Introducción**
 - 6.1.2 Adecuación preventiva**
 - 6.2 Riesgos psicosociales.**
 - 6.2.1 Concepto del riesgo psicosocial en el ámbito del teletrabajo**
 - 6.2.2 Factores diferenciales que tienen relación directa ante los riesgos psicosociales.**
 - 6.2.2.1 Exigencias cognitivas**
 - 6.2.2.2 Tiempo de trabajo**
 - 6.2.2.3 Interacción social**
 - 6.2.3 Principales riesgos psicosociales y sus consecuencias**
 - 6.2.3.1 El tecno-estrés y la fatiga informática**
 - 6.2.3.2 El aislamiento**
 - 6.2.3.3 El acoso**

- 6.3 Riesgos ergonómicos**
 - 6.3.1 Fundamento y finalidad de la ergonomía**
 - 6.3.2 Tipos de riesgos ergonómicos y su prevención**
 - 6.3.2.1 Riesgos físicos derivados del trabajo estático**
 - 6.3.2.2 Fatiga visual y uso de pantallas de visualización de datos**
- 7. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO**
 - 7.1 Obligaciones del empresario**
 - 7.2 Obligaciones del trabajador**
- 8. CONCLUSIONES**
- 9. BIBLIOGRAFÍA**

1. RESUMEN

La identificación y la evaluación de los diferentes riesgos asociados a esta nueva forma de prestación de servicios que se impulsa a raíz de la aparición del COVID-19 se ha convertido a medida que avanza esta situación en una obligación para todos los empresarios a modo de garantizar la seguridad y la salud de sus teletrabajadores y conseguir el mejor rendimiento de los mismos de cara a conseguir una mayor productividad. Es por ello que se realiza una descripción de los riesgos y factores más inherentes a esta modalidad de prestación de servicios, a sus regulaciones y su mejor adecuación preventiva hasta el momento con el fin de propulsar la importancia de un buen estado mental y ergonómico para lograr una correcta y efectiva situación de prestación de servicios.

ABSTRACT

The identification and evaluation of the different risk associated to this new way of service presentation, wich eas driven by COVID-19, has become an obligation for every entrepreneurs in order to guarantee the security and health of thei teleworkers, as well as to obtain the best efficiency of them towards achieve a better productivity. That is why a description of the risks and factors most inherent to this modality of service provision is made, to its application and its best preventive adaptation so far in order to promote the importance of a good mental state an efficiency to achieve a correct and effective situation of provision of service.

2. OBJETO

El objeto general de este trabajo trata de conocer la nueva regulación del trabajo a distancia a raíz de la aparición del teletrabajo como su subespecie, a raíz de la necesidad regulativa de la situación provocada por el covid-19, los riesgos asociados teniendo en cuenta las características del trabajo, así como la mejor adecuación preventiva para evitar la generación de cualquier tipo de riesgo. Es por ello que para ello necesitaremos contrastar y complementar la nueva regulación con las leyes ya implantadas, así como las obligaciones existentes para las dos partes involucradas en una relación de trabajo, es decir, tanto para el empresario, como para el trabajador, a fin de conseguir una finalidad que beneficie a ambos, buscando el mejor rendimiento en las mejores condiciones, y para el empresario, conseguir el mayor beneficio empresarial.

3. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta las instrucciones del tutor, en primer lugar se hizo una recopilación de la bibliografía necesaria para familiarizarse con información sobre los temas a tratar en el trabajo, buscar la regulación correspondiente y todo lo necesario de la biblioteca de la Facultad de Derecho.

Una vez recopilado el material correspondiente se realiza la lectura de los mismos y de las normativas correspondientes (tanto vigente como antigua), para intentar conseguir la comprensión adecuada de los temas a tratar, entendiendo la evolución de las regulaciones escogidas.

En lo que se refiere a la bibliografía recogida y todo lo relativo a las regulaciones legales, se han tomado en consideración las instrucciones y las exigencias necesarias para la elaboración de un Trabajo de Fin de Grado a instancia del tutor, destacando en las últimas paginas el listado de obras utilizadas para la realización del trabajo, que, durante la realización de este, vienen reflejadas a través de las notas a pie de página.

A la vez que se realizaba el trabajo con las indicaciones previamente citadas, se complementaba con la búsqueda de jurisprudencia para completar ciertos campos concretos del trabajo y tener una visión más clara de los mismos, de la base de datos de la Universidad de León, Aranzadi Instituciones.

Una vez llegado al punto en el que se tiene una visión global del trabajo, se ha ido completando el índice inicial, que junto al listado de abreviaturas, nos guiará sobre los diferentes temas tratados en el trabajo.

Al completar un primer borrador, junto a las revisiones del tutor, se repasará el trabajo para observar los fallos cometidos y completar con las correcciones necesarias en cualquier apartado del trabajo, desde ajustes en el índice, hasta las cuestiones formales.

Y por último para concluir el trabajo, se realizaran unas conclusiones generales ofreciendo una reflexión sobre el tema y aquellas situaciones que entrañan mayor importancia.

4. ABREVIATURAS

Art/arts.: Artículo/artículos.

ET: 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.

LDT: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Ley 62/2003: Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LO 3/2007: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LO 3/2018: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

NTP: Nota Técnica de Prevención.

Núm.: Número.

Pág. /págs.: Página/páginas.

PVD: Pantallas de visualización de datos.

RDL 6/2019: Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

RDL 29/2020: Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

RD 286/2006: Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición al ruido

RD 388/1997: Real Decreto 488/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos de trabajo que incluyen pantallas de visualización de datos.

Rec.: Recurso.

SAN: Sentencia Audiencia Nacional.

SS: Siguietes.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TIC,s: Tecnologías de la información y de la comunicación.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

5. DEFINICIÓN Y CONTEXTO HISTÓRICO. DEL TRABAJO A DISTANCIA AL TELETRABAJO

5.1 Introducción

Para comenzar con este apartado y visualizar de manera efectiva la evolución que se ha ido produciendo en cuanto a estos dos términos, buscaremos analizar de manera inicial las definiciones a raíz de las cuales veremos las diferencias y las similitudes de este proceso evolutivo.

Entendemos trabajo a distancia como aquella “modalidad de organización del trabajo caracterizada por prestarse regularmente la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ella, todo o parte de la jornada laboral” (art. 2ª LTD).

Por otra parte, definiremos el teletrabajo como “Trabajo a distancia que se realiza mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (art. 2b LTD).

Analizando ambos artículos nos damos cuenta que el factor principal que nos permite gestionar esta evolución histórica es la creciente evolución de las tecnologías de la información y de la comunicación (en adelante TIC`s) que se ha hecho notar de manera relevante en las relaciones de trabajo a distancia, sobre todo a raíz de la aparición de la pandemia donde hubo un creciente porcentaje de trabajadores que comenzaron a trabajar en sus hogares con motivo de los confinamientos y la situación en la que se encontraba el país.

Históricamente, según la LCT, el trabajo a domicilio como forma de prestar servicios estaba asociada a trabajos manuales, artesanos u otros oficios de carácter mecánico o contables y demás modelos de trabajo, propios de la industrialización durante el siglo XIX, asociando la precariedad como característica fundamental de esta forma de prestación de servicios producida por una inestabilidad jurídica a la hora de su regulación.

5.2 Del Estatuto de los trabajadores a la Ley de Trabajo a Distancia

Como bien hemos podido comprobar, de manera reciente como bien explicamos anteriormente en la introducción, se ha conseguido promulgar la LTD, la cual ha tenido en cuenta para completar su redacción otro conjunto de normas de carácter Europeo con fines semejantes, con el propósito de conseguir una regulación lo suficientemente completa como para tratar en profundidad los temas que abarca ante la insuficiencia del art. 13 del ET que,

a diferencia de su contenido con respecto a todo el tipo de trabajo que regula, la complejidad, la novedad, y la rapidez en cuanto a la implantación que presenta esta nueva modalidad de prestación de servicios, puesto que el sistema general que comprende su estructura de trabajo es novedosamente distinto a la estructura del trabajo que veníamos presentando hasta el momento, ya que la mayor parte de la regulación del ET, va dedicada a la realización de la actividad laboral dentro de un centro de trabajo, es decir, presencialmente. Es por esto que se ha desarrollado la necesidad de una Ley Reguladora que precisamente detalle ese elemento principal que rehúye la normal actual, que es precisamente esa prespecialidad del trabajador en un centro de trabajo, dando lugar a una derogación del insuficiente art. 13, dando lugar a una modificación del mismo en la que la nueva forma de redacción tiene un carácter delegable en la nueva norma, especificando que “Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la LTD”.

5.3 Características del trabajo a distancia

5.3.1 Identificación

Para poder identificar el que la realización de un trabajo se encuentre dentro de los parámetros establecidos para la consideración del trabajo a distancia deben darse varias circunstancias, en las que aparecen en primer lugar la regularidad, destacándose que ha de ser mínimo el 30% de la jornada la que se desarrolle fuera de un local empresarial. Para todos aquellos trabajadores que superen ese mínimo establecido y no completen la totalidad de la jornada, se les presenta un escenario de doble regulación en el que entran en juego las dos normas, tanto el ET, como la LTD, sin dar, actualmente, pie a la negociación colectiva para modificar dicho porcentaje¹.

5.3.2 Lugar de Trabajo

La definición de trabajo a distancia, como bien hemos definido anteriormente nos dice que la prestación de servicios ha de realizarse “en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este”, y siempre y cuando se tenga en cuenta el porcentaje (30%) referido anteriormente, por lo que en este caso, se sigue la línea de lo establecido en el ET.

5.3.3 Igualdad de derechos

La norma se expresa de forma tajante al expresar que pese a trabajar a distancia, el trabajador no puede verse afectado por ningún tipo de “perjuicio” alguno por la forma de

¹ ARIAS DOMINGUEZ A.: “Ensayo sobre la Ley de Trabajo a Distancia”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, Universidad de Extremadura, nº 37, 2021, págs. 811 y ss.

realización de su trabajo, conservándose así, los mismos derechos que para cualquier trabajador que realice su trabajo de forma presencial, concretamente, derechos relacionados, como así a nos dice la norma, con las “características del puesto de trabajo”, o las “condiciones personales”(LTD), etc., pero siempre y cuando no se entre en confusión con aquellos trabajos en lo que se exija presencialidad (ya que en ese caso no sería comparable).

Para esta situación de igualdad de derechos, haremos referencia a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de Noviembre de 2021, en la que precisamente los dañificados son aquellos que no realizan trabajos a distancia, es decir, aquellos que trabajan a distancia comienzan a percibir un plus de 50 euros precisamente por realizar este tipo de trabajos, por lo que no hay motivo de realizar un trato diferente por este principio de igualdad².

5.3.4 El teletrabajo como subespecie del trabajo a distancia

Como bien indicamos anteriormente, la antigua regulación correspondiente al teletrabajo reflejada en el art. 13 ET, nos resulta deficiente para definir todo el contenido que abarca es nueva forma de prestación de servicios con la introducción de las TIC,s. Así precisamente lo refleja el Real Decreto 28/2020, (actualmente LTD). Esta nueva regulación, añadida como una reforma necesaria nos ofrece un abanico más amplio de novedades que nos consagra un nuevo concepto de trabajo a distancia a través de sus características (identificación, lugar de trabajo...), con la posibilidad de que la negociación colectiva, de reconocer dentro de las empresas, la posibilidad de considerar ciertos puestos de trabajo, teniendo en cuenta las funciones que se desempeñen, de convertirse en una posibilidad de trabajo a distancia y por tanto de comenzar a regularse total o parcialmente por la LDT³. Podemos ver que la nueva Ley mantiene esa forma de macro-categoría con el trabajo a distancia, susceptible de aparición dentro de ella de otras subespecies como este caso el teletrabajo, mediante la inclusión de las TIC,s y los equipos informáticos en la forma de trabajo a distancia como elemento predominante.

En lo que se refiere al ámbito de aplicación, la LTD, en este caso se seguirá se seguirá guiando con lo dispuesto en el artículo 1.1 ET, siempre y cuando cumplan los parámetros de regularidad correspondientes en su trabajo, teniendo en cuenta las características de los diferentes trabajos. En relación a este criterio de aplicación con respecto al ET, nos damos cuenta que el personal que dedica su prestación de servicios para las administraciones

² SAN 5 Noviembre 2021 (Rec. Núm.218/2021).

³ FERNANDEZ PROL, F.: “El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio”, *Ius et Praxis*, nº 3, 2021, págs. 181 y ss.

públicas queda exento de esta regulación, y es por ello que tienen su propia regulación específica para ellos, debido a las peculiaridades de su trabajo, y con el objetivo de proporcionar y asegurar el habitual funcionamiento de las funciones públicas de nuestro país. Por ello la regulación de estos trabajadores viene dada en el RDL 29/2020, aunque la dificultad de la situación y la necesaria rapidez del surgimiento de la regulación debido a la situación que comenzamos a vivir, ha hecho que lo dispuesto en la misma, en muchos casos, el contenido del mismo resulte un tanto lacónico, por lo que se le ha permitido a las administraciones públicas un margen de toma de decisiones que desarrollarán internamente con el fin de complementar y mejorar lo dispuesto en el RDL 29/2020⁴.

5.3.5 Enfoque preventivo de la nueva Ley 10/2021, de 9 Julio, de trabajo a distancia.

Por lo que respecta a las cuestiones preventivas, esta nueva norma no se sale de lo que bien viene dispuesto en la LPRL, por lo que, las cuestiones como lo referido a los arts. 4.2 d) LPRL, y 19 ET, que trata sobre la integridad física del trabajador. Lo que nos quiere decir, que pese a que el desempeño del trabajador en este tipo de trabajo, en el que, aparentemente puede parecer que no se exige la fuerza física, el teletrabajador mantiene su derecho a recibir el amparo en materia de seguridad y salud (Art. 14 LPRL). También, por supuesto, se mantiene el deber del empresario de garantizar la salud del trabajador (art. 15 LPRL), en la que, dentro de la modalidad de prestación de servicios a distancia, prioritariamente será evitar los riesgos, y en su defecto, reducirlos al mínimo posible de afectación del trabajador; en este último caso, mediante evaluaciones, adaptaciones ergonómicas, implementación de nuevos modelos sustitutivos de trabajo..., todo a fin de combatir los riesgos, ya que generan daños negativos tanto al trabajador como a la empresa. También se mantienen presentes, referidos a la LPRL, la necesaria formación e información y vigilancia (arts. 18, 19 y 22 respectivamente), e incluso la vigilancia de aquellos grupos de trabajo que necesiten un ritmo especial (arts. 25 a 28). Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, la verdadera novedad, en base a la modalidad de trabajo, evaluando los posibles riesgos, y en su caso, por los servicios preventivos correspondientes (arts. 30 y 31), los equipos de protección individual...(art. 17).

⁴ DE VICENTE PACHÉS, F.: “Teletrabajo y salud laboral en la era covid: El nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo”, *Documentación Laboral*, nº. 121, 2021, págs. 35 y 36.

Pero no toda la LDT se refiere a normas comunes ya implementadas, ya que los riesgos que puedan derivarse de esta modalidad de prestación de servicios merecen una especial atención dada la novedad que antaña la situación, haciendo hincapié, en los arts. 13 y 14 donde nos habla de la flexibilidad del horario y el registro del mismo, ya que un número de horas de exposición a equipos informáticos puede dar lugar a la aparición, al igual que otros tipos de trabajo, a ciertos riesgos de carácter físico, pero, sobre todo, riesgos de carácter psicosocial, al igual que, si no existen unos registros de jornada adecuados, teniendo en cuenta cualquier tipo de descanso, puede generar una extralimitación de las capacidades del trabajador con jornadas largas de trabajo, que como bien hemos mencionado, dará lugar a repercusiones negativas en su salud, y por tanto, para la empresa. Mas fenómenos, como la desconexión digital o la conciliación (arts. 18 y 4.5 respectivamente de la LTD) más de lo mismo, lo estudiaremos a continuación en profundidad para enfocar la importancia de seguir una adecuación preventiva correcta de cara al buen funcionamiento de este sistema de trabajo que ha llegado de forma explosiva para quedarse y aumentar de cara al futuro próximo que se nos acerca⁵.

6. RIESGOS ASOCIADOS AL TELETRABAJO Y SU PREVENCIÓN

6.1 Tiempo de trabajo y desconexión digital.

6.1.1 Introducción

A raíz de la aparición del virus del COVID-19 y la pandemia que el propio virus consigo trajo, se produjo el asentamiento definitivo de las tecnologías de la información y de la comunicación, pues sumado a un incremento en la globalización y en la competencia del mercado de trabajo, ha hecho concebir la organización de los tiempos de trabajo de forma más flexible y por supuesto tecnológica. Pero no se va a quedar así, pues durante los próximos años se generará un aumento significativo de estos modos de trabajo. Este impulso de las tecnologías viene reflejado en el teletrabajo como la única forma de prestación de servicios, y por tanto, dada su reciente implantación a gran escala, exige la aparición de una Ley que garantice la protección de este colectivo de trabajadores frente a los posibles riesgos que se puedan dar teniendo en cuenta las características de este modo de trabajo. A lo largo de la pandemia y la incertidumbre provocada por una regulación incompleta de la seguridad y de la salud de los teletrabajadores, ha provocado que muchas empresas desatendan el estado mental en el que se encuentran sus trabajadores, sintiendo en muchos casos un

⁵ FERNÁNDEZ PROL, F.: “El trabajo a distancia en España: “Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio”, cit., pág. 183.

retroceso en la motivación del Estado por corregir cualquier situación de precariedad laboral, y apareciendo en este sector de trabajo, situaciones en las que se evidencian excesos de jornada y más factores que dan lugar a la aparición de riesgos de carácter físico y también y en mayor medida, psicosociales, afectando negativamente en el estado de salud de los trabajadores, con efectos en su rendimiento y por tanto también en su productividad para la empresa. La forma de actuar de numerosas empresas, sumado a la incertidumbre de los trabajadores por ver qué ocurriría con sus empleos, provocan alargamientos de jornada en las que el trabajador realiza o finaliza ciertas tareas que se encuentran fuera de su horario laboral, y por tanto, dentro de su tiempo de desconexión, donde en teoría estarían en su derecho de no realizar ninguna actividad laboral hasta que dé comienzo una nueva jornada de trabajo, y en muchas ocasiones, sin ser contadas, las horas de dichos alargamientos de jornada, como horas extras. Para cualquier trabajador son importantes los descansos y desconectar del trabajo, y más que importante, necesario. La forma de prestar servicios que ofrece el teletrabajo, hace que muchos trabajadores no consigan una completa desconexión de su trabajo, dificultando la conciliación con su vida personal pues que se les presenta un escenario en el que acaban por estar pendientes constantemente de, ya sea, correos electrónicos de la empresa, mensajes, llamadas de superiores jerárquicos, tareas que les resultan pendientes..., siendo imposible evadirse del trabajo, y por ello, sin tener una garantía que, por derecho deberían recibir, de un descanso completo fuera del trabajo, ya que un trabajador no tiene la obligación de contestar a ningún tipo de “llamamiento” por parte de la empresa fuera de su jornada, lo que da lugar a agotamientos físicos, psicológico y laboral. Este factor en el que los teletrabajadores acaban realizando excesos de jornada, y por tanto, excesos de conectividad empresarial mediante las tecnologías provocados por las circunstancias antes descritas, recibe el nombre de hiperconectividad⁶.

La hiperconectividad en el teletrabajo es propulsada por esta nueva digitalización masiva de las relaciones laborales, propulsada por el COVID-19, poniendo como bien nos hemos referido anteriormente, el derecho que posee cualquier tipo de trabajador a una “protección eficaz” de seguridad y salud en su entorno de trabajo (art. 14.1 LPRL). Desgraciadamente, este fenómeno de hiperconectividad va de la mano con la salud de los trabajadores, dando lugar a la aparición de factores como el estrés y demás trastornos o riesgos psicosociales como consecuencias negativas más destacables, pues también puede

⁶ TRUJILLO PONS, F.: “La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan Harremanak*, núm. 45, 2021, pág.3.

tener consecuencias de carácter físico, pero influye más negativamente en la salud mental de los trabajadores.⁷ Es por ello que las empresas en vez de apoderarse de esta situación alargando las jornadas de los trabajadores, es conveniente que comiencen a plantearse los efectos que pueden tener para la organización que ciertos trabajadores sufran situaciones como el estrés laboral y demás consecuencias negativas que acarrea tanto los alargamientos de jornada como la poca capacidad que esto genera a los trabajadores para realizar una desconexión de su trabajo, pues dichas consecuencias, se puedan alargar en el tiempo y también agravar su peligrosidad, tanto para la empresa, como sobre todo para la salud del propio trabajador. Es evidente que un trabajador que posea los descansos necesarios y realizados adecuadamente, resultará más productivo que un trabajador que realice jornadas más extensas de trabajo pero que ello derive en enfermedades psicosociales nocivas para su salud.

A raíz de la aparición del Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, posteriormente derogado y por el que surge la LTD, por el que se regula el trabajo a distancia, se exige a los empresarios, al igual que en el resto de trabajos según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tanto la evaluación de todo tipo de riesgos que puedan originarse como resultado de esta modalidad de prestación de servicios como una buena planificación de la actividad preventiva (art. 14.1 LPRL). del teletrabajo, y en concreto, del tipo de trabajo dentro del propio teletrabajo, pues habrá actividades que requieran mayor atención, mayor esfuerzo, y por tanto, mayor desgaste; poniendo énfasis, como bien dijimos antes, en la posible aparición de factores de carácter psicosocial y también de factores de carácter ergonómico y organizativo, teniendo en cuenta la distribución de la jornada laboral, marcando los tiempos en los que el trabajador debe garantizar su disponibilidad mediante un horario, más o menos flexible, así como la delimitación de los tiempos de descanso y desconexión (art. 16.1 LPRL) fuera de la jornada de trabajo, sin prolongar la jornada, y en su caso, sin generar una habitualidad de ello, recompensando mediante el computo de estas horas en las que el trabajador realiza actividades fuera de su jornada, como horas extraordinarias, siendo recompensado por la empresa por ello. Este derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, es importante tanto para la empresa, por sus intereses económicos, como para el trabajador, por su seguridad y salud, conseguir reducir los riesgos que puedan ocasionarse mediante una buena planificación preventiva por parte de la empresa debido al poco tiempo que llevamos enfrentándonos a esta situación; de ahí que la actuación de la

⁷ TRUJILLO PONS, F.: “La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, cit., pág. 2.

negociación colectiva (que tantos frutos ha dado en el resto de trabajos) en este ámbito todavía es escasa⁸. Por esta parte, la necesidad de un procedimiento en el que los derechos de los trabajadores en referencia a su seguridad y salud, sea de aplicación de forma estricta en los convenios colectivos, mediante la actuación de ambas partes (empresa y la representación de los trabajadores), con el fin de lograr una regulación adecuada para mejorar la calidad de vida en cuanto al teletrabajo respecta, refiriéndonos con esto a la salud física y mental de cualquier trabajador que a este ámbito pertenezca.

6.1.2 Adecuación preventiva

Teniendo en cuenta que existen unos mínimos avances de carácter legal pese a los inconvenientes existentes para definir cuál es el tiempo de trabajo en el que el trabajador presta servicios y cuál es el tiempo de desconexión, debemos centrarnos en los avances más notorios de la LTD y otras normativas.

Debemos destacar la referencia que se hace del deber empresarial para garantizar ese derecho que poseen los trabajadores de desconexión en el artículo 20 bis del ET, incluido más recientemente por el incremento del uso de dichos dispositivos, en el que se añade de forma más genérica y sin profundizar que los trabajadores tienen derecho a la “desconexión digital”; de modo que deberá regir una disposición mínima que establezca la jornada de trabajo, los descansos necesarios, y que dichas disposiciones se vean contempladas en acuerdo entre las partes, de forma clara y concisa, ya sea en forma de horario u otras normas relativas a la disponibilidad del trabajador. Es por ello que para buscar una regulación un poco más específica en relación podemos referirnos al art. 88 de la LO 3/2018, en su apartado primero, donde nos amplía la definición del ET añadiendo los fines que busca dicha desconexión digital, que no son otros que garantizar el respeto a los descansos, vacaciones permisos..., todo lo que debería incluirse en la política interna de la empresa a la que nos refiere el apartado tercero de este último artículo. Hay que tener en cuenta que la aparición de ese equilibrio o de ese punto intermedio que satisfaga ambas partes no va a ser tan fácil, pues habrá que combinar junto a ese horario donde se establecen un mínimo de horas de trabajo, y la flexibilidad necesaria a la que el artículo hace referencia. Pese a que la norma obliga al empresario al deber de cumplir con esas normas de delimitación de la jornada, no le obliga a no comunicarse con el propio trabajador mediante los medios digitales pertenecientes a la empresa, ya sea mediante correo electrónico, SMS u otro medio por el

⁸ TRUJILLO PONS, F.: “La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, cit., pág. 4.

que impartir órdenes o indicaciones a los trabajadores. Por ello nos planteamos la forma de reclamar a los empresarios ese deber que surge de no realizar ningún tipo de contrato con el trabajador fuera del horario previamente establecido. Teniendo en cuenta estas cuestiones, es importante desde mi punto de vista hacer referencia al art. 90 de esta L0 3/2018 donde se establecen la posibilidad de actuación de la negociación colectiva para establecer garantías adicionales para hacer de verdad efectiva en todos sus puntos a este derecho del trabajador, mejorando lo dispuesto por la Ley siempre en beneficio del teletrabajador. En algunos supuestos (de carácter más excepcional) en el que no se regule por los convenios colectivos ciertas mejoras de lo dispuesto en la Ley como es este último caso podrá reclamarse un riesgo de abuso por el trabajador del propio empresario pese a que este pueda alegar que la acción del trabajador es voluntaria con respecto a su conexión en las tecnologías de la empresa. Para ello, y no llegar a ningún proceso judicial, es importante la colaboración de los propios trabajadores para no dar pie a ninguna posible situación de ese tipo, garantizando esa desconexión de los dispositivos electrónicos relacionados con la empresa, y de ese modo determinará un espacio entre la vida laboral y la vida personal⁹.

Habrá que hacer una pequeña excepción dentro de esta delimitación por la que el trabajador se ceñirá a un horario de trabajo, y será la realización de las horas extraordinarias. Pues bien, mediante la negociación colectiva, aunque ya hemos destacado el flojo papel que todavía ejerce dentro de este ámbito, deberá poner especial atención a la hora de establecer las excepciones del derecho de desconexión del trabajador y ceñirse a la excepcionalidad que ofrece el ET, el cual implica la necesidad de que dichas horas extraordinarias vayan dadas a la consecución de fines “para prevenir, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”, en su artículo 35.3.

Algunas de las medidas impuestas, de acuerdo con algunas regulaciones, con el fin de garantizar por completo la desconexión serían, apagar por completo los dispositivos digitales que tengan relación con la empresa. En segundo lugar, la creación de un sistema que permita calcular bien el tiempo que el trabajador presta servicios, que contenga técnicas eficaces para registrar las horas de trabajo, pues mediante la flexibilidad necesaria antes mencionada pueden aparecer ambigüedades en este aspecto. Otra medida sería evaluar la posible incidencia de riesgos psicosociales correspondientes al tiempo de desconexión. Seguidamente y como bien se definió antes, podríamos considerar establecer estrictamente

⁹ IGARTUA MIRÓ, M.: “Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 3, 2021, págs. 192 y ss.

los criterios en relación con las excepciones del trabajo en las que se altera este derecho de desconexión, exigiendo al empresario una referencia explícita de aquellos motivos por los que se ha de alterar este derecho. (Emergencias, fuerza mayor...), así como su compensación por la realización de actividades fuera de su horario¹⁰.

La posible aplicación dentro de la regulación de aspectos bien regulados en otras Leyes como es el caso de la LISOS, en su art. 7.5, considerando como infracción grave para el empresario el incumplimiento de este derecho; o el art. 12 donde se incide a fondo en realizar evaluaciones de los riesgos psicosociales en relación con ciertas actividades empresariales.

Teniendo en cuenta el resultado de una sentencia judicial, en la que se trataba el tema de desconexión digital, el empresario trataba temas de la empresa por el móvil personal del trabajador, y no por uno de empresa adecuado para tal fin. En este caso, se presupuso un permiso tácito por parte del trabajador ya que los mensajes mediante el móvil personal del trabajador constituían un medio habitual de comunicación¹¹.

Hemos comentado la necesidad de un buen registro horario que permita contabilizar, bien el tiempo de trabajo, descansos e incluso horas extraordinarias. Como ejemplo de la necesidad de este tipo de registro, hablaremos de la STSJ de Galicia, de 8 de Marzo de 2022, donde un trabajador activa por su propia cuenta el registro horario para activar el cómputo de horas extraordinarias, lo cual se rechaza, y por tanto elaborando un buen sistema de registro de horario, donde cuando de verdad sean necesarias esas horas extraordinarias, se activen y no por gusto del trabajador¹².

6.2 Riesgos psicosociales.

6.2.1 Concepto de riesgo psicosocial en el ámbito del teletrabajo.

La definición del concepto de riesgo psicosocial posee cierto grado de complejidad. Está compuesto de 2 partes: *psico*, es decir, tiene repercusión en la psique, que son las funciones que realiza la mente humana, y por otro lado *social*, que se refiere a lo relativo con todas aquellas particularidades de la organización en el trabajo¹³.

¹⁰ Parlamento Europeo: *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de Enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión.*

¹¹ STSJ Asturias 29 marzo 2022 (Rec. Núm. 700/2022).

¹² STSJ Galicia 8 marzo 2022 (Rec. Núm. 2417/2021).

¹³ IGARTUA MIRÓ, M.: “Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, cit., pág.195.

6.2.2 Factores diferenciales que tienen relación directa ante los riesgos psicosociales.

6.2.2.1 Exigencias cognitivas

Ya que el teletrabajo influye en la adaptación de nuevas forma de trabajo dependiente del desarrollo de herramientas tecnológicas actuales para poder realizar de otra manera el trabajo, sustituyendo la presencial en el centro de trabajo. Por tanto, todas aquellas dificultades que aparezcan a la hora de realizar esta nueva adaptación, puede provocar en el trabajador la necesidad de realizar un gran esfuerzo cognitivo, ya que la implicación de este nuevo esquema de trabajo tiene un grado de influencia en el equilibrio emocional y en el estrés de la persona teletrabajadora, sobre todo debido a la variación novedosa de las nuevas formas de realizar el trabajo, puesto que está expuesto continuamente a una dinámica evolutiva, cambiante y de aprendizaje constante, lo que genera en el teletrabajador un pensamiento en el cual está constantemente enfrentándose a retos que ponen a prueba sus capacidades. Todo esto da lugar a un aumento en las posibilidades de exposición en cuanto a la aparición de los riesgos de carácter psicosocial.

“Cognición significa pensamiento, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de elecciones, tener ideas novedosas, estudiar, manejar conocimientos y mantener el control de muchas cosas a la vez”. (Serna, 2006: 160)¹⁴.

6.2.2.1 Tiempo de trabajo

La manera en el que el teletrabajador pueda desencadenar ciertos comportamientos de una autoexigencia debido al tiempo que está desempeñando su actividad laboral, hace que sea imprescindible llevar este tipo de control de la cantidad, y de la distribución del tiempo de trabajo, delimitando las horas de entrada, salida, pausas, alargamientos de jornada...; de esta manera se reducirá el daño en lo relativo a las relaciones y las colaboraciones de aquellos parientes del trabajador en relación con el trabajo dentro de la vivienda, incluso se reducirá el daño provocado en el propio trabajo, sin llegar a lograr ese equilibrio que permita separar el trabajo de la vida cotidiana y las interacciones entre uno y otro. Por lo tanto, realizar un buen control sobre los tiempos del trabajo permitiría disminuir la aparición de riesgos psicosociales derivado de la realización de la actividad laboral¹⁵.

¹⁴ ALARCÓN MOYANO, G.: “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el teletrabajo”, *Dominio de las Ciencias*, nº .6, 2021, pág.749.

¹⁵ALARCÓN MOYANO, G.: “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el teletrabajo”, cit., pág.749.

6.2.2.2 Interacción social

El concepto de teletrabajo da lugar al aislamiento en el puesto de trabajo y por consiguiente, de todos los compañeros de trabajo que el trabajador habituaba a ver prácticamente a diario y con las que mantenía relaciones de varios tipos, que en general, podrían dar lugar a una jornada laboral más amena. Debido al teletrabajo se transforma por completo esa relación de contacto presencial, a otra de carácter virtual, o incluso, pasa a ser inexistente. Esta transformación repentina de la interacción social también es un elemento a tener en cuenta en lo que a la aparición de riesgos psicosociales se refiere, puesto que, en muchos casos pasas de tener esa compañía con la que desahogarte del trabajo, pedir ayuda etc., a realizar tu solo el trabajo sin poder realizar ningún contacto de cualquier tipo con nadie.

6.2.3 Los riesgos psicosociales presentes en el teletrabajo.

6.2.3.1 El tecno-estrés y la fatiga informática.

Previamente a adentrarnos en el estudio del tecno-estrés como uno de los principales riesgos psicosociales provocados por el teletrabajo, mencionaremos de un modo general el concepto de estrés laboral, o lo que es también denominado como burnout. Según la organización mundial de la salud “el estrés laboral “es una de las consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales. Concretamente se genera debido a una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés laboral es la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias”¹⁶.

Los daños que pueden llegar a provocar estas situaciones de sobrecarga de trabajo, ocasionan en el trabajador principalmente un descenso en la capacidad productiva en su actividad laboral, así como origina perjuicios en la salud del propio trabajador, tanto en la salud mental, como la salud física. Estas situaciones tienen un origen, como bien he comentado antes, en la sobrecarga de trabajo, pero también influyen factores como el trato o las relaciones entre los propios compañeros de trabajo y las personas que ocupan puestos de trabajo superiores en el organigrama de la empresa, es decir, los que se denominan superiores e incluso jefe o jefes y el lugar donde tiene lugar la prestación de servicios. Lo que podemos sacar en conclusión de esta pequeña introducción general es que el estrés viene

¹⁶ CNSST: INSST, *¿Qué es el estrés laboral?*, 2022, pág.1.

impulsado como consecuencias de diversos factores, tanto personales, incluida las diferentes percepciones del propio trabajador, como las ambientales que lo rodean.

Desde un punto de vista conceptual, la primera definición del término tecno-estrés surgió en 1984, a través del psiquiatra Brod, el cual lo definió como “una enfermedad moderna de adaptación caudada por la falta de habitabilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable” según Brod. A raíz de esta definición el término de tecno-estrés fue evolucionando y completando. En 2003, Slanova precisó y profundizó dando una definición más detallada y ajustada a la realidad refiriéndose como “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC`s o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción o el desajuste de las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC`s que lleva un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC`s. Pero no fue la definición completa, pues se puso de manifiesto que tan solo se trataba una parte de la amplitud que abarca este principal riesgo psicosocial, y ese factor que trata se denomina tecno-ansiedad, dejando de lado al resto de tipos de tecno-estrés, como es el caso de la tecno-adicción y también la tecno-dependencia; tipos de tecno-estrés en los que vamos a profundizar a continuación¹⁷.

Dentro del tecno-estrés, se han distinguido 3 categorías, donde en primer lugar aparece la tecno-ansiedad podemos referirnos a ella cuando “La persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera y siente tensión y malestar por el uso presente y futuro de algún tipo de TIC,s”¹⁸. Los factores más frecuentes que reproducen esa ansiedad tecnológica en el trabajador vienen dados por los problemas de red, sobretodo en momentos de gran importancia dentro del trabajo, de conectividad, desconocimiento o incertidumbre frente a aplicaciones y programas, con el temor provocado por la desinformación.

En segundo lugar la tecno-fatiga, la cual “se caracteriza por tener sentimientos negativos, como el cansancio mental o agotamiento cognitivo por el uso continuado de las nuevas tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia por el uso de las TIC`s”¹⁹. La realidad de la aparición de este tipo de tecno-estrés viene motivado por la sobreexposición, la conexión de manera constante o podemos

¹⁷ IGARTUA MIRÓ, M.: “Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, cit. pág.185.

¹⁸ NTP 730 (SALANOVA, MARÍA): *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención social*, 2006, pág.2

¹⁹ NTP 730 (SALANOVA, MARÍA): *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención social*, 2006, pág.2

denominarlo también como un uso excesivo de estas nuevas tecnologías en relación con el trabajo que estamos realizando.

En tercer lugar la tecno-adicción, el cuál la misma NTP 730 nos lo ofrece como el “deseo incontrolable de estar conectado a las tecnologías en todo momento y en todo lugar, además utilizarlas durante largos periodos de tiempo”²⁰. A lo que se refiere esta definición es la apreciación de una sujeción anómala al uso de estas tecnologías de la información y la comunicación en prácticamente todos los momentos del día en los que el trabajador se encuentra activo.

La evolución tecnológica como elemento de trabajo, y en concreto para el teletrabajo genera sin lugar a dudas ciertas ventajas o facilidades para el trabajador, pero como bien acabamos de ver, las malas actuaciones en cuanto al uso de estos sistemas tecnológicos genera un estrés laboral con consecuencias nefastas para la salud del individuo. Los principales desencadenantes²¹ que provocan el tecno-estrés son:

- Prolongar en exceso la jornada laboral, sin respetar los descansos, es decir, continuar con la prestación de servicios en los periodos de tiempo que están indicados para descansar de la misma.

- Como bien vimos antes para la tecno-ansiedad, todos los problemas relacionados con el uso de las TIC`s, como la red la conexión..., genera demoras en la realización de tareas.

- Debido estas demoras se pueden dar situaciones en las que la persona teletrabajadora se encuentra con una aglomeración de tareas de diferentes tipos que provoca un exceso de trabajo, dando lugar a situaciones en las que muchas personas, a parte de los ratos de descanso dentro la propia jornada laboral, aprovechan todos los ratos muertos posibles (viajes en autobuses, trenes...), para proseguir continuando con su trabajo, y por lo tanto, en numerosos casos, desencadenando el estresor.

- Los avances tecnológicos suponen en la mayoría de los casos mejoras en cuanto a ligereza, posibilidades..., pero precisamente estos factores pueden llegar a volverse en contra del trabajador, pues esa claridad con la que las nuevas tecnologías nos generan

²⁰ NTP 730 (SALANOVA, MARÍA): *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención social*, 2006, pág.2

²¹ MARTÍN RODRÍGUE, O.: “El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo.”, *Lan Harremanak*, nº.44, 2020, pág.171.

respuestas llegan a acrecentar el trabajo de tal forma que el trabajador puede llegar a no gestionar bien los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso.

- Teniendo en cuenta, que la mayoría de las veces vivimos pegados a los dispositivos electrónicos, hay momentos o situaciones en los que el tecno-estrés es provocado por esa necesidad que el trabajador genera dentro de él, de mantener esa disponibilidad absoluta en todo momento, fruto ya sea de una acumulación de trabajo, presiones por parte de la empresa...

- Uno de los aspectos positivos que ha generado el teletrabajo a muchas personas es la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral, opción que ofrece al trabajador elegir con cierta medida las horas en la que realizar las tareas propias que le conciernen dentro de la empresa. Pues bien, esta flexibilidad también necesita cierto grado de organización ya que puede llegar a provocar una desaparición entre la frontera de lo que denominamos tiempo de trabajo y tiempo de descanso, interponiéndose entre la vida laboral y la vida familiar e íntima que posee el trabajador fuera de su trabajo.

Todos los desencadenantes que acabamos de citar, que dan lugar a numerosas situaciones de tecno-estrés, poseen efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. En lo que se refiere a nivel físico, son frecuentes enfermedades cardiovasculares, que precisan la atención de profesionales. En lo que se refiere a la salud mental del trabajador, por supuesto, generan un incremento del absentismo laboral, disminuciones en el rendimiento de los trabajadores y por consiguiente, un descenso en la productividad de la empresa y son frecuentes las enfermedades de carácter neurológico que podían ir desde ataques de ira provocado por los sistemas informáticos hasta la depresión pesadillas...

6.2.2.3 El aislamiento

A raíz de la evolución del teletrabajo como bien hemos descrito, incrementada en gran medida por la aparición del COVID-19, aparecen nuevos desafíos, pues el empleado deberá involucrarse en un confinamiento de carácter físico realizando su actividad laboral en un lugar diferente a la oficina o al espacio que tuviese asignado dentro de la empresa donde presta servicios. Pues bien, este confinamiento consiste en una situación en la que los trabajadores, mayoritariamente dejan de tener esa comunicación diaria con el resto del personal, ya que se pierde tanto el contacto visual, auditivo..., perdiendo ciertas posibilidades de comprensión en circunstancias de sobrecarga de trabajo, (tanto cualitativa como cuantitativa) de manera personal y directa por parte de otras personas, por lo que para

ello deben aparecer también mecanismos tecnológicos para conseguirlo. Todo esto puede ser influyente, por supuesto, de manera negativa en la salud mental de varios colectivos de trabajadores de manera directa, y de manera más indirecta, de cualquiera que forme parte de la vida personal de los mismos, creando y/o ayudando a potenciar una erosión entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores que se enfrentan a estas situaciones, y que a mayores a muchos de ellos les afectará de manera más perjudicial que a otros. Esa erosión es precisamente la que se pretende evitar a través de conseguir esa conciliación de la vida personal y laboral, garantizando la desconexión digital, descansos adecuados y respetando los tiempos de trabajo en caso de que exista una flexibilidad de horario mediante la modificación del apartado 8 del art. 34 del ET, como bien nos dice la LTD en su exposición de motivos al inicio del reglamento. Dicha modificación viene referida en el Real Decreto-Ley 6/2019.

El problema de este aislamiento que produce el teletrabajo, sumado al periodo de cuarentena vivido como consecuencia de la pandemia, la cual convirtió de manera permanente la realización de numerosos trabajos, acaba por provocar, como bien introdujimos antes, una gran dificultad y/o rotura en las relaciones sociales, que dentro de la presencialidad en la realización de la actividad laboral se generan, a través de numerosas interacciones, las mismas que fomentan, junto a muchas otras, el desarrollo de las comunidades y la consecución de todos aquellos logros y/o objetivos que se originan a través de los procesos de socialización. Dicha socialización ocasionan una serie de conductas, creencias, vivencias..., que los trabajadores incorporan a su propia personalidad, fomentando ese clima de complicidad en las relaciones interprofesionales dentro del trabajo.

La presencia del teletrabajo evita la imposición de ese rol que la estancia dentro de la organización te genera, pues esa falta de comunicación, de manera general, es necesaria realizarla media la presencia de tecnologías, por lo que el proceso socializador que en muchos casos desaparece, comienza a realizarse de forma virtual, no se realiza de la misma manera y como consecuencia de ello y toda aquella transmisión de los factores socializadores no presencian la mismas facilidades de desarrollo.

Las principales consecuencias²² que nos encontraremos debido a este incremento del aislamiento laboral serán las siguientes:

²² ALARCÓN MOYANO, G.: “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el teletrabajo”, cit., págs. 750 y ss.

- Es probable que el grado de egoísmo del trabajador aumente por la escasez de interacciones en grupo, pues todo tipo de decisiones que previamente podrían requerir un grado u otro de consulta, ahora se realizan de forma individual.

- Si la situación se alarga en el tiempo, el trabajador puede llegar a perder ciertas facultades de relacionarse con gente, si bien, depende del grado de influencia que genere el teletrabajo al individuo.

- Estas 2 consecuencias pueden generar en el teletrabajador un cambio en su personalidad, lo que se denomina trastorno de personalidad, influyente en la extraversión y la amabilidad, que son los dos factores de la personalidad que según sus características, se verían más afectados con estas situaciones.

Todas estas consecuencias tuvieron un agravante principal, un factor complementario como el confinamiento total durante la pandemia, donde no solo se perdieron interacciones de grupo en el trabajo, sino también en la vida cotidiana de las personas, ya sean teletrabajadores, en las que tiene un efecto más grande pues por las particularidades de la modalidad de trabajo, como el resto.

Al aparecer tan repentinamente la situación, estas consecuencias carecen de ciertos criterios objetivos para definirlos, por lo que todas las situaciones en las que se generan adopción de medidas preventivas y generando cada vez más procedimientos que permitan una valoración cada vez más objetiva y un control más específico de este tipo de situaciones.

6.2.2.4 El acoso

La referencia que la nueva LTD nos hace en relación con el acoso para este tipo de trabajos viene recogida en el artículo 4.4.1 en el que nos expresa que “de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”. Como vemos, a la hora de realizar un primer análisis del contenido de este artículo, en la primera frase de la norma, donde expresa “de conformidad con la normativa aplicable”, nos sirve para darnos cuenta que la regulación de la nueva Ley no amplía prácticamente de ninguna manera el contenido ya existente de protección frente a estas conductas, sino que, tan solo se remite a las normas de referencia, es decir, principalmente es la LO 3/2007, donde después de su modificación con efectos desde el 7 de Octubre de 2022 por la disposición final de la en LO 10/2022, en su art. 48, prevé ciertas

medidas preventivas para evitar la comisión de estos delitos promoviendo condiciones de trabajo que eliminen la posibilidad de conductas de este calibre, especialmente acoso sexual y acoso por razón de sexo, y dando mucho pie a las representaciones de los trabajadores, para que, mediante las negociaciones puedan promover medidas preventivas en base a estos delitos.

Pese a las escasas regulaciones, las pocas existentes tratan siempre de abordar los mismos tipos de causas discriminatorias relacionadas con el acoso, y de ahí que se puedan encontrar ciertos casos en los que aparezcan diferentes causas que no son objeto de la actual regulación y que quede exenta de castigo esa posible conducta. Un ejemplo perfecto en el que vemos los pros y los contras es la aparición de la normativa como la Ley 62/2003. Por un lado, tenemos lo positivo, que es el comienzo de la aparición de normas reguladoras de estas cuestiones, pero por otro lado, son escuetas, ya que en su artículo 27 es donde vienen recogidos, el acoso por razón de origen racial, acoso por la religión o convicciones, acoso por razón de discapacidad, acoso por razón de edad u orientación sexual, como vemos, nada novedoso, a lo que hay que añadir la solitaria mención en su artículo 42, donde viene recogido que serán los convenios colectivos los que incluirán mediante las negociaciones, ciertas normas para combatir estos tipos de discriminación, dado el pequeño vacío que nos deja la pequeña regulación recogida en la LTD.

Con esta información, podemos objetar las posibles medidas preventivas que han de tomar la empresa han de seguir por la línea actual, siguiendo la referencia de inicio la LPRL, como hemos visto anteriormente, en su art. 14 y ss. Para concretar cuáles pueden ser las mejores soluciones, tendremos en cuenta lo dispuesto en la LO 3/2007, para fijar ciertos criterios de actuación en base a la prevención de estas conductas.

En primer lugar, y sin necesidad de dar pie a una negociación colectiva, es decir, un primer concepto básico y obligatorio que las empresas han de adoptar. Pese a que carece de negociación, se concreta aun así en el derecho de consulta concebido en el artículo 3 de la LPRL. A través de esta obligatoriedad, este primer nivel de actuación obligará a que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Como vemos, no solo es una medida que se centra en lo que pueda pasar, sino que también va destinada a todas aquellas personas que hayan sufrido algún tipo de acoso de este tipo. Estas condiciones, que la empresa ha de imponer si no quiere ser responsable de las posibles

conductas y las posibles consecuencias de las mismas, podremos encontrarlas en la Recomendación relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1997 (92/131/CEE). En ella podemos analizar la exigencia de una declaración de principios con un compromiso de tolerancia cero del acoso sexual, cursos tanto informativos como formativos para la actuación de los directivos, facilitar una comunicación para toda la plantilla y por supuesto los diferentes procedimientos disciplinarios²³ que aparecerán cuando se observen conductas delictivas de este tipo.

El segundo nivel de actuación, sí que exige esa representación que el primer nivel de carácter “básico” carecía. Dicha representación de los trabajadores actuarán de forma que implementarán ciertas medidas como campañas informáticas, códigos de buenas prácticas..., que el art. 48 de la LOIEMH representa la obligatoriedad de la representación de contribuir en la prevención del acoso.

La capacidad para diferenciar estos dos niveles de actuación dependerá de ciertos factores, que serán las diferentes circunstancias que tenga la empresa, como puede ser el tamaño, donde la probabilidad de que aparezcan estas actuaciones se multiplica, la composición, ya que depende la cantidad de mujeres y hombres que compongan las diferentes secciones de la empresa, y sobretodo el número de antecedentes que se encuentren registrados de casos de acoso de algún tipo, ya que, este número de antecedentes hará distinguir a la empresa de tomar un camino enfocado a diferentes medidas preventivas. Esta distinción se hará en tres partes, diferenciando entre, el combate frente a la posibilidad de aparición de conductas de acoso, esto es si apenas hay antecedentes. En segundo lugar, la implantación de medidas para solucionar cuestiones relativas al acoso, donde puede haber indicios o incluso denuncias por la realización de dichas conductas. Y por último, la implantación de medidas que vayan destinadas a recuperar a las víctimas de las conductas de acoso, es decir, medidas una vez que las conductas de acoso hayan llegado a materializarse por completo creando daños a la/las personas afectadas con necesidad de ayuda.

Teniendo en cuenta el imperativo de la LTD, todas estas medidas preventivas han de tener las peculiaridades del trabajo a distancia, y por ello, el empresario tendrá que tenerlas en cuenta a la hora de gestionar este tipo de conductas cuando ocurran mediante medios telemáticos, ya sea por la posible sobrecarga de mensajes del acosador o por el aislamiento

²³ 92/131/CEE: Recomendación de la Comisión, de 27 de Noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

por parte de este de la persona afectada interrumpiendo su trabajo, con el fin de asediarla, por ejemplo, apagando sus sistemas informáticos o creando dificultades para su uso²⁴.

Como ejemplo de acoso, tenemos el ejemplo de una resolución judicial, en el que una trabajadora decide denunciar un mensaje en el que otro trabajador, fuera del horario de trabajo le realiza una propuesta sexual, la cual derivó en una necesaria atención médica para la trabajadora por el acoso sexual recibido, donde inicialmente fue despedida por la empresa, pero el TSJ mediante recurso de suplicación declaró la nulidad y por tanto la readmisión de la trabajadora con la correspondiente readmisión²⁵.

Tendremos en cuenta otra resolución judicial, donde otra trabajadora, con la que había mantenido una relación con un compañero de trabajo (no es un antecedente de acoso, pero se puede considerar un pequeño antecedente en base a que gracias a ello se dio la conducta), donde la trabajadora denuncia el comportamiento hostigador de dicho compañero de trabajo ya que éste, de manera reiterada, insistía con llamadas, mensajes y whatsapps mediante el teléfono asignado por la empresa, así como un acceso no permitido al puesto de trabajo de ella para depositar ciertos detalles²⁶.

6.3 Riesgos ergonómicos y organizacionales

6.3.1 Fundamento y finalidad de la ergonomía

La manera en la que se visualiza a la ergonomía es el conjunto de técnicas que nos permiten adaptar el puesto de trabajo a la persona que lo realiza, y no al revés como antiguamente se hacía, forzando al trabajador a adecuarse al puesto de trabajo. La ergonomía posee un carácter multidisciplinar, es decir, desglosando un poco más este adjetivo, que necesita un conjunto de disciplinas, de carácter científico para la consecución del objetivo de adaptar con las mejores condiciones posibles el puesto de trabajo al individuo que lo desempeña, desde los sistemas, productos y cualquier ambiente²⁷.

Está claro que dependiendo del trabajador, unos tendrán una mejor capacidad adaptativa que otros a esta modalidad de trabajo, pero lo que hay que tener en cuenta es que para realizar una buena adaptación, se deben tener en cuenta ciertos parámetros, con el fin

²⁴ LOUSADA AROCHENA, J.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, teletrabajo y desconexión digital”, *Derecho Social y Empresa*, nº 14, 2021, págs.14 y ss.

²⁵ STSJ Asturias 30 septiembre 2015 (Rec. Núm. 1932/2015).

²⁶ STSJ País Vasco 18 julio 2017 (Rec. Núm. 1493/2017).

²⁷ Asociación Española de Ergonomía: ¿Qué es la ergonomía?, puede encontrarse en <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>.

de combinar este tipo de trabajos mediante las TIC`s y las condiciones óptimas en las que se llevará a cabo la propia actividad laboral.

Esta aplicación de la ergonomía en el mundo del teletrabajo comenzó previamente a aplicarse al mundo laboral de manera general, donde inicialmente los propósitos buscados con esta técnica multidisciplinar, consistían en buscar la realización de una cantidad lo más reducida posible de movimientos con el objetivo de evitar fatigas inútiles e incrementar el rendimiento del trabajador²⁸. Más adelante se incluyeron más factores implicados en la mejora del rendimiento, como las condiciones ambientales existentes en los lugares de trabajo, tales como los ruidos, la temperatura, la iluminación..., y otros aspectos de carácter organizativo, tanto dependientes de la propia actividad laboral, como del tiempo que la comprende.

Las finalidades principales que nos encontramos en la aplicación la ergonomía son:

- Adecuar para el personal disponible de la empresa, los medios tecnológicos más óptimos, de esa manera, se perfeccionaran las interacciones entre la tecnología aplicada para desarrollar la actividad laboral y el trabajador que la maneje.

- Tener un control en el puesto de trabajo y examinarlo periódicamente con el fin de realizar todo tipo de mejoras positivas en el mismo.

- Hallar y distinguir todo tipo de factores que puedan provocar fatiga, tanto física como mental.

- Incentivar el interés de los trabajadores en la mayor medida posible en relación con el trabajo y el ambiente en el que se desarrolla el mismo.

- Tiene fines rehabilitadores, pues todas estas adaptaciones optimas que persigue la ergonomía, permite un estudio de ciertas capacidades tanto físicas como psíquicas de aquellos trabajadores que se consideran propensos, en general, personas con edades avanzadas.

- La consecución de estos fines viene dado por una falta de ergonomía laboral adecuada. El riesgo ergonómico por antonomasia es la aparición de trastornos musculoesqueléticos, es decir, aquellos afecciones que provocan deterioros en el cuerpo, generalmente en la espalda, tendones, nervios...´

²⁸ALARCÓN MOYANO, G.: “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el teletrabajo”, cit., pág.741.

- Conseguir la eficiencia total, sin el desperdicio de recursos materiales ni individuales, y que sean contrastables cualquier resultado obtenido en base a la salud y la estabilidad, productividad y efectividad, confiabilidad y calidad, y por ultimo satisfacción y desarrollo personal²⁹.

6.3.2 Tipos de riesgos ergonómicos y sus consecuencias.

6.3.2.1 Riesgos físicos derivados de la posición estática

Esta introducción de las tecnologías en el desarrollo de las tareas provoca un gran esfuerzo físico y postural, y como consecuencia de ello, un perjuicio de la salud musculoesquelética debido al castigo muscular provocado por los sobreesfuerzos provocados en este tipo de trabajos, y muchos de ellos, realizados prácticamente de manera inconsciente por el desconocimiento de las posiciones adecuadas para realizar trabajos en posiciones estáticas. Las recomendaciones técnicas nos revelan que no es favorable permanecer más de una hora y media en posición sentada, favoreciendo las pausas cortas y repetitivas, con cambios de posturas³⁰, a las pausas menos frecuentes pero más largas. Para lograr una pausa eficaz, y con el objetivo de continuar con el buen rendimiento una vez finalizada la misma, es correcto el cambio de postura, es decir, levantarse, caminar aunque sea dentro del propio espacio de trabajo. La duración frecuente de las pausas, suele ser de entre unos diez o quince minutos en intervalos de una hora y media de trabajo con la vista puesta en la pantalla, salvo los casos en los que la intensidad o importancia de la tarea requiera una atención especial, el descanso no debe producirse más tarde de los sesenta minutos de trabajo con un mínimo de diez minutos de duración de la pausa. En el caso contrario, y como límite de exposición, la duración de la exposición no debe superar las dos horas de trabajo con la vista puesta en la pantalla y con al menos descansos de diez minutos. El objetivo de estas pausas es conseguir una disminución tanto de las exigencias físicas y posturales que se originan por la realización de este tipo de trabajos en estático, como la fatiga visual. La denominación que reciben estos descansos en la realización de la actividad laboral y los objetivos que se pretenden lograr con ellas se denomina tiempo de recuperación.

Los riesgos físicos derivados de esta modalidad de prestación de servicios se producen mayoritariamente por la repetición de movimientos en posturas inadecuadas. Teniendo en cuenta las Pantallas de visualización de datos (en adelante PVD), mayoritariamente

²⁹ OIT: *Cuando el trabajo lesiona: Rayos X a la seguridad laboral*, Trabajo, n° 21, 1997, pág.6.

³⁰ NTP 1150 (Álvarez Bayona, T): *Riesgos Ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización de datos*, 2020, pág.3.

ordenadores para la realización del trabajo, así como smartphones o tabletas se realizan movimientos repetitivos de muñecas y dedos sobre todo, generando daños físicos como:

El síndrome de túnel carpiano, que se produce por una inflamación en el nervio que atraviesa el túnel carpiano, se localiza en la muñeca y provoca debilidades tanto de la mano como de la muñeca debido a los dolores, especialmente en el dedo pulgar. En segundo lugar se puede originar la tenosinovitis, también en el dedo pulgar, al borde de la muñeca, inflamándose la vaina que bordea los tendones, provocando daños en el propio dedo. En tercer lugar se puede producir epicondilitis, provocada por movimientos repetitivos del codo, dificultando agarres y movimientos por el dolor en la zona del mismo. También se puede dar, ya fuera de la zona de los brazos, la cervicalgia, que provoca rigidez en el cuello, mareos, dolor de cabeza, hombros e incluso en la espalda³¹.

6.3.1.1 Fatiga visual y el uso de pantallas de visualización de datos

La fatiga visual es provocada por altas exposiciones a las PVD o una mala regulación de las características de las propias PVD, como la luminosidad de la pantalla. Pueden causar alteraciones que provocan desde molestias en los ojos, tales como sequedad o lagrimeo, hasta trastornos oculares como la diplopia y otras consecuencias que afecten a otras zonas que no son los ojos, como afectaciones a las cervicales, vértigos... etc. Para evitar estas afecciones es necesario adecuar la pantalla a las reglas de luminosidad establecida, controlar las condiciones ambientales, tales como la humedad, el aire y la propia luminosidad y realizar a menudo pausas para facilitar una buena relajación ocular³².

Como regla general, a todos los trabajadores que utilizan pantallas de visualización de datos les es de aplicación el Real Decreto 488/1997, de 14 de Abril sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud. Teniendo en cuenta que este Real Decreto posee más de 20 años de antigüedad desde su entrada en vigor, a lo largo de este tiempo se ha producido una evolución en relación con los equipos tecnológicos, apareciendo nuevos modelos con características y condiciones diferentes y utilidades más variadas y completas. En esta evolución hay que añadir también la aparición de nuevos elementos de trabajo, es decir, nuevos dispositivos, como son los smartphones, las tabletas..., que son herramientas dotadas de grandes características para realizar la actividad laboral. Pero también la aparición de

³¹ NTP 1150 (Álvarez Bayona, T): *Riesgos Ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización de datos*, 2020, pág.3.

³² NTP 1150 (Álvarez Bayona, T): *Riesgos Ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización de datos*, 2020, págs.1 y 2.

estos nuevos elementos y nuevas formas de trabajar a través de pantallas de visualización de datos, también influye en el nacimiento de nuevos factores de riesgo para las personas que los utilizan, pues entre más medios, más se amplía el tiempo de exposición a los mismos.

A razón exclusivamente del teletrabajo, para lograr una buena adecuación preventiva, se llegó a la conclusión de que pasa por considerar todos aquellos elementos que son de utilidad para realizar la actividad laboral, con el fin de lograr una buena distribución de los mismos. La idea es que los elementos deberían de repartirse de manera que aquel o aquellos que presenten una regularidad en su utilización, deben situarse lo más a mano posible del trabajador, y sumado a ello, la postura más cómoda posible con los elementos lo más adecuado posibles.

Si el trabajador utiliza tan solo una herramienta de trabajo, debe colocarse en frente del trabajador, adueñándose la misma de la parte principal del espacio de trabajo. En el caso en el que se use más de una herramienta de trabajo, el ordenador (entendiéndose éste como herramienta principal), deberá situarse a un lado del trabajador, de esa manera, en el otro lado quedará el espacio suficiente para el resto de elementos que complementan la actividad laboral del trabajador, como puede ser un teléfono, en el caso de que sea necesario realizar llamadas; hojas de papel, si es necesario tomar datos, apuntes, etc.; pero siempre, permitiendo que se pueda adoptar frente a la pantalla una posición en la que se aluden giros, tanto del cuello, como del tronco del cuerpo humano.

Elementos en el trabajo con PVD para los que hay que realizar la adecuación preventiva:

Los elementos en los que para el trabajo con PVD hay que realizar una adecuación preventiva sería, en primer lugar la pantalla, donde la distancia mínima entre el trabajador y la pantalla se situará en cuarenta centímetros, y como máximo noventa centímetros, por lo que, lo ideal según la mayoría de las personas, es una situación en la que la distancia se encuentre comprendida entre los sesenta y los ochenta centímetros.

La altura perfecta de colocación debe ser aquella que nos permita ver la pantalla sin necesidad de inclinar ni el cuello o cabeza hacia delante. Para ello lo ideal es mantener una postura correcta complementada con la altura y la distancia. La zona lumbar de la espalda debe estar completamente apoyada en la silla, sumado al apoyo de los pies en el suelo, o en su defecto, en un reposapiés. A esto se le añade, como bien dijimos antes, la posición que dibuje una línea recta entre la vista del trabajador y la pantalla, manteniendo un ángulo de

visión alrededor de unos sesenta grados entre la superficie del espacio en el que se sostiene la pantalla (la mesa de trabajo), y la parte más alta de la propia pantalla.

También influye la inclinación, la cual debe tener un cierto grado ascendente de modo que se sitúe hacia la vista del trabajador³³.

Con respecto al teclado, ha de ser independiente de la pantalla del ordenador, de ese modo, el trabajador podrá colocarlo en base a sus necesidades. Para que el teclado sea adecuado, no debe exigir apenas presión a la hora de accionar las teclas, pues en caso contrario (por ejemplo un deterioro del propio teclado) que provoque cierta presión o cualquier movimiento inusual³⁴, se pueden producir aumentos de tensión tanto en tendones como en los músculos de las manos, muñecas y los antebrazos. La colocación adecuada frente al teclado es la posición de las manos en el centro del mismo, relajando muñecas y antebrazos para evitar aumentos de tensión con el indicado anteriormente. Al igual que la colocación, es eficaz una distancia de unos diez o quince centímetros de la mesa donde está situado, para poder apoyar apropiadamente los antebrazos y muñecas y seguir evitando aumentos de tensión. La altura correcta a la que debe estar el teclado es aquella que no permita posicionar las manos por encima de los codos de forma continuada. También es recomendable por regla general, que la parte superior del teclado se encuentre ligeramente elevado para conseguir la inclinación adecuada.

El ratón tiene que tener unas características por las que, al igual que el teclado, no ha de exigir una fuerza excesiva al presionarlo, por lo que, tanto manos, muñecas y antebrazos han de conservar una postura alineada. También se ha de ajustar al tamaño y forma de la mano de quién lo utiliza para asegurar el mejor agarre posible, así como la comodidad. Es imprescindible también que existan varios tipos de diseños para los zurdos, pese a que la mayoría de las personas son diestras. Existen dos tipos de razones en cuanto a la conectividad. Pues pueden ser que vayan ligados al ordenador mediante un cable, pero también pueden ser de carácter inalámbrico; por ello y según las características de ambos tipos, la recomendación más segura es aquel que se conecta a través del cable, por el simple hecho de la forma en la que se componen, ya que, un ratón inalámbrico, para su funcionamiento, debe estar provisto, o bien de una batería, o bien de pilas, lo que supone un

³³ISTAS: *Ergonomía y ergonomía participativa*, disponible en [Diapos. TrabajoConPVDySuAdecuacionErgonomica.pdf](#).

³⁴ INSST: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización de datos*, RD 488/1997, de 14 de abril, BOE nº 97, pág. 20.

incremento en el peso en el conjunto del ratón, incrementando las posibilidades de que se produzcan daños musculoesqueléticos principalmente en las muñecas³⁵.

La mesa de trabajo³⁶ constituye el elemento más complicado para conseguir la máxima comodidad, pues la dificultad para regularla hace que sea imprescindible un buen análisis previo de sus características para elegir una adecuada. Dicho análisis comprenderá dos fases:

- La primera teniendo en cuenta las características del trabajador que la vaya a utilizar, siendo la altura el factor más importante para calcular el tamaño de la mesa ajustarlo lo máximo posible para que la posición postural del trabajador sea la correcta, evitando inclinaciones de la espalda, el cuello..., para reducir las posibilidades de sufrir daños musculoesqueléticos de cualquier tipo.

- En segundo lugar, tener en cuenta las características de la propia mesa. En este caso debemos evitar las tonalidades fuertes, que den lugar a brillos o reflejos incómodos, por ello, se recomiendan superficies mates. Añadido a esto, especificando un poco más, el color no debe ser relativamente claro ni tampoco oscuro, además de las superficies, han de ser con poca transmisión térmica.

En cuanto al tamaño, las medidas recomendables mínimas será, en cuanto a la anchura mínima, de ciento veinte centímetros; una profundidad mínima de ochenta centímetros y para la altura no existe un mínimo especificado, tampoco un máximo, pero se recomienda que se encuentre entre los sesenta y ocho y los setenta y seis centímetros, pues entra en juego a la altura del propio trabajador. Debajo de la mesa ha de haber cierto espacio para que se puedan mover las piernas, por lo que lo ideal son como mínimo sesenta centímetros de anchura incluyendo otros sesenta centímetros de profundidad.

Debemos tener en cuenta la posibilidad de que las medidas sean las más ajustadas al trabajador, esto es, una vez que ajustas tu asiento a la mesa, hay probabilidad de que ciertas personas no lleguen a realizar un apoyo completo de los pies en el suelo, por lo que será necesario un reposapiés, cuyas características mínimas han de ser de una inclinación de carácter ajustable alrededor de entre cero y quince grados por encima del suelo donde se apoya; el tamaño debe tener como mínimo cuarenta y cinco centímetros de anchura y treinta

³⁵ ISTAS: *Ergonomía y ergonomía participativa*, disponible en [Diapos_TrabajoConPVDySuAdecuacionErgonomica.pdf](#).

³⁶ INSST: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización de datos*, RD 488/1997, de 14 de abril, BOE nº 97, pág. 20.

y cinco centímetros de profundidad para conservar un apoyo holgado de los pies. Por último, el material de composición, que ha de tener un carácter antideslizante con el fin de que no se muevan los pies ni tampoco el propio reposapiés por el suelo.

La silla es otro de los elementos a tener en cuenta para tener un modo de trabajo óptimo. Las características del trabajo y del propio trabajador nos harán elegir un tipo de silla u otro. El teletrabajo, es lo más parecido a un trabajo de oficina en el que dispones de tu espacio de trabajo propio, tu ordenador y tus características físicas, por lo que se junta y para ello se ha de encontrar una silla adaptada a estas necesidades lo más ergonómica posible, favoreciendo una estabilidad y comodidad al trabajador para realizar su actividad laboral de forma adecuada durante el tiempo necesario para ello.

Las características principales que han de tener las sillas, teniendo en cuenta los criterios ergonómicos más adecuados para el teletrabajo³⁷ tienen que ver con:

- Asegurar que la columna vertebral y la zona lumbar de la espalda tengan un apoyo adecuado.

- Debe ser del tamaño adecuado en proporción con la mesa de trabajo para que las piernas no estén presionadas y exista un flujo de sangre correcto.

- Se debe garantizar que la zona donde el trabajador apoya, tanto nalgas como la espalda, carezcan de deslizamiento, así como también deben contener materiales en su fabricación que favorezca una transpiración adecuada.

Dentro de los requisitos básicos que deben contener las propias sillas, nos encontramos, como bien se reflejó antes, el teletrabajo consiste en la utilización de pantallas de visualización de datos, y por ello, en la mayoría de los casos las sillas de oficina son el tipo de asiento adecuado para realizar de forma óptima el trabajo. Para ello, como se introdujo al principio de esta adecuación ergonómica que estamos realizando. Para este tipo de trabajo sedentario será de aplicación, en su anexo, el RD 388/1997, por lo que en lo relativo a lo específico de este tipo de sillas nos ofrece requisitos para garantizar la optimización ergonómica más favorable para el trabajador.

El asiento debe garantizar al trabajador la posibilidad de realizar todo tipo de movimientos que sean necesarios, sumado a una cómoda postura y con la opción de regular la altura del mismo en función de las necesidades existentes. También se debe optar por

³⁷ NTP 1130 (Bayona Álvarez, T): *Criterios ergonómicos para regular correctamente la silla de oficina y otras sillas alternativas.*

ajustar el respaldo del asiento al gusto del trabajador, refiriéndonos con esto a la inclinación y también a la altura del propio respaldo. Estos requisitos los vamos a complementar con indicaciones que nos proporciona la Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización de datos. Estas indicaciones serán:

Junto a las condiciones ajustables que hemos visto del asiento y respaldo, añadiremos que la posibilidad de ejercer esa opción debe realizarse en posición sentado, y que cualquier tipo de regulación no se modifique involuntariamente, garantizando así la estabilidad adecuada. Y en segundo lugar, las sillas deben ver incluidas con ruedas, teniendo en cuenta el tipo de suelo del lugar de trabajo, así como cinco tipos diferentes de apoyo en el mismo³⁸.

La altura recomendada es aquella en la que las regulaciones sean más amplias posibles, comprendiendo siempre, el máximo rango poblacional, lo que corresponde un rango que permita regular alrededor de unos cuatrocientos milímetros a unos quinientos diez milímetros. En cuanto a la profundidad, lo recomendable será un margen de regulación de, desde unos cuatrocientos milímetros hasta unos cuatrocientos veinte milímetros con posibilidad o no de ser regulable. Por lo que, en caso de que no exista esa posibilidad de regular en las condiciones antes citadas, la silla ha de constar de un mayor apoyo de la espalda para el trabajador. En lo referido a la anchura para las sillas de oficina recomendables será de un mínimo de cuatrocientos milímetros, pero en este caso habrá que tener en cuenta los datos que nos ofrecen, donde la anchura de la población media española sube hasta los cuatrocientos diecisiete milímetros, por lo que jugaríamos con un rango de búsqueda con una anchura un poco mayor a la hora de elegir nuestra silla de oficina.

No solo los elementos materiales serán objeto de regulación ergonómica, si no que para conseguir la total y completa adecuación económica de un teletrabajador, dentro de lugar de trabajo existen otros elementos que también influyen en la comodidad y en la productividad del trabajador, y estos elementos, que procederemos a realizar su adecuación ergonómica más favorable para el trabajador son las condiciones ambientales.

En lo que se refiere a las condiciones ambientales óptimas para el teletrabajador, tenemos que tener en cuenta factores como la calefacción, donde se deben evitar las fuentes directas de calor ya que pueden tener consecuencias a la hora de la circulación de la sangre en el

³⁸ INSST: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización de datos*, RD 488/1997, de 14 de abril, BOE nº 97, pág. 21.

organismo, por ejemplo, un caso bastante común y propio de los horarios invernales, la colocación de un calentador o algo similar en los pies; por adecuando, además, una homogeneidad en la temperatura teniendo en cuenta la exposición a las posibles corrientes.

El aire acondicionado, donde propio de los climas más calurosos y mayoritariamente en temperaturas veraniegas en gran parte de las zonas de España, salvo en zonas donde el calor se mantiene durante más épocas del año y sigue manteniéndose necesario más tiempo. La refrigeración del aire es beneficiosa para crear un clima más limpio y fresco donde la capacidad productiva del trabajador se mantendrá lo más elevada posible. Aun así, debemos tener en cuenta algunas referencias relativas en cuanto al uso del aire acondicionado.

En primer lugar, disminuir adecuadamente la temperatura, sin excederse, para no generar contrastes amplios de temperatura. En segundo lugar, tener en cuenta la humedad que se puede provocar si el espacio de trabajo está cerrado durante un largo periodo de tiempo, ya que a través del aire acondicionado se pueden dar situaciones en las que el aire se reseca, pues tiene efectos reductores en el agua existente en el aire. y por último, y al igual que para la calefacción, hay que evitar situarse cerca del foco que emite el aire frío para evitar efectos perjudiciales para la salud, por ejemplo resfriados, gracias a esa exposición directa³⁹.

La iluminación es otro elemento a tener en cuenta, donde las condiciones óptimas de iluminación para el lugar de trabajo son:

Existe un nivel mínimo de carácter general, donde el trabajador debe disponer durante ciertas horas de la jornada de trabajo de la iluminación natural de la luz del día, con el fin de no forzar la vista para realizar funciones como las lecturas sin hacer esfuerzos visuales. Lo ideal es disponer de entre trescientos y quinientos a mil lux.⁴⁰, pero con edades avanzadas, donde hay disminuciones en las capacidades de las personas, debe ser cada vez mayor a medida que avanza la edad⁴¹.

El color que emite el foco no debe superar los cinco mil trescientos grados kelvin y debe ser de color blanco para el caso en el que le trabajador tenga la costumbre de trabajar con luz solar, en cambio, en caso contrario, si el trabajador acostumbra a otro tipo de jornadas

³⁹ Mutua universal: *Plan general de actividades preventivas de la seguridad social*, 2019, pág.2, disponible en [4 4 Teletrabajo Condiciones-ambientales.pdf](#).

⁴⁰ INSST: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización de datos*, RD 488/1997, de 14 de abril, BOE nº 97, pág. 22.

donde el forzamiento de la vista es mayor, es recomendable y beneficioso un tono más cálido con una temperatura más baja. Respecto a la luz artificial, la cual es proporcionada por focos externos, se intentarán utilizar lo menos posible, salvo en los casos inevitables como la nocturnidad y cuando ciertos detalles específicos de trabajo así lo requieran. Es importante evitar los deslumbramientos (anexo RD 488/1997), por ello cualquier emisión de luz en el lugar de trabajo, ya sea de carácter natural o artificial, ha de situarse fuera de la zona principal de visión del trabajador, para ello es importante que las diferentes fuentes de luz, tabiques y ventanas, tengan una disposición en la que no provoque reflejos directos.

Con respecto a la temperatura, lo adecuado será que, para las épocas veraniegas no debe ser superior a los veintiséis grados centígrados, mientras que en las épocas invernales, es recomendable no bajar de los veintiún grados centígrados, por lo que a raíz de estos parámetros, el trabajador debe regular su temperatura⁴².

En relación con la humedad, lo ideal para el espacio de trabajo debe encontrarse entre el treinta por ciento y el setenta por ciento, teniendo en cuenta, para conseguir un estado óptimo de humedad, la zona donde esté situado el lugar de trabajo, ya que puede encontrarse en un lugar donde el aire de la zona sea más frío u otra donde sea más caliente, con lo cual habrá diferentes tipos de humedad en cada una.

Para la humedad, se puede utilizar el llamado higrómetro, pero también hay que tenerlo en consideración cuando se utiliza el aire acondicionado y la calefacción, ya que no solo la temperatura varía con sus funciones, si no que la humedad también varía y es objeto de valoración diferente a que si no se usaran. También se pueden utilizar, en caso de escasa humedad, los humidificadores para ampliar la cantidad de humedad en el lugar de trabajo, pero hay que tener en cuenta esa cantidad, pues un exceso de la misma provoca un efecto negativo en el ambiente, y por tanto en el trabajador. Las consecuencias negativas más típicas son las respiratorias, consecuencias una baja humedad que provoca resaca en las mucosas.

Y por último, el ruido, por lo que el lugar seleccionado para teletrabajar debe estar exento de ruidos externos, que no superen los límites establecidos en el RS 286/2006. Al igual que si utilizas música, ya sea mediante auriculares o no, hay que mantener un volumen

⁴² Mutua universal: *Plan general de actividades preventivas de la seguridad social*, 2019, pág.2, disponible en [4_4 Teletrabajo Condiciones-ambientales.pdf](#).

moderado⁴³. Por último, tener en cuenta el propio ruido que provocan los diferentes sistemas informáticos que se instalan en el lugar de trabajo⁴⁴.

7. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS Y GENERALES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

7.1 Obligaciones del empresario

La obligación principal y específica del empresario en cuanto a la prevención del teletrabajo trata de conocer y obtener toda la información con respecto a los riesgos. Según el art. 16.2 de la LTD, “la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que esté expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso”. Esta norma puede resultar un poco contradictoria a priori, pues se puede entender la involucración directa de la empresa en la privacidad del trabajador, pero próximamente veremos que eso no es así, y la realidad es que es importante conocer el lugar en el que el trabajador desarrolla sus servicios para buscar la mejor adecuación preventiva posible, y todo ello, garantizando el no quebrantamiento de la privacidad del trabajador⁴⁵.

Para conocer dicha información, el propio artículo 16.2 de la LTD nos lleva más allá, añadiendo que, a raíz de la recogida de los datos relativos al lugar de trabajo, es probable que se exija la visita (en ciertos casos, dependiendo las circunstancias), de las personas competentes en materia preventiva al propio lugar de trabajo, siempre y cuando se informe al trabajador sobre dicha necesidad teniendo en cuenta la privacidad el mismo, y no solo eso, sino que también es necesaria una autorización expresa por parte de éste para que dicha visita con fines preventivos se produzca. En caso de la negativa del trabajador, la actividad preventiva por parte de la empresa deberá realizarse teniendo en cuenta la información obtenida inicialmente, proporcionada por el trabajador en base a las normas del servicio de prevención de la empresa. Esta norma va destinada con referencia al domicilio del trabajador como lugar de trabajo, de ahí esa necesidad de obtener la autorización expresa del trabajador. Haciendo comparación con el Acuerdo Marco Europeo, en el que se profundiza un poco más

⁴³ Mutua universal: *Plan general de actividades preventivas de la seguridad social*, 2019, pág.2, disponible en [4 4 Teletrabajo Condiciones-ambientales.pdf](#).

⁴⁴ INSST: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización de datos*, RD 488/1997, de 14 de abril, BOE nº.97, pág. 22.

⁴⁵ LOUSADA AROCHENA, J.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, teletrabajo y desconexión digital”, cit., pág.10.

en la definición de esa necesidad preventiva, recoge, en su cláusula número 8 que, “para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o autoridades competentes, tengan acceso al lugar del teletrabajo dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales”⁴⁶. Vemos que esta primera parte de la cláusula tiene un carácter genérico, es decir, abarca más situaciones en las que el trabajador preste servicios, en los que el empresario y la sección preventiva de la empresa sí tienen el poder de acceder al puesto de trabajo. En cambio, esta cláusula no se queda ahí, si no que añade algunas especificaciones, en las que se dan situaciones concernientes al teletrabajo, tal que expresa que “si el trabajador trabaja en su domicilio (como ha sido en la mayoría de los casos a raíz del COVID-19), este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo”. De acuerdo con esta comparación vemos claramente el objetivo de las normas de buscar la mayor prevención para cualquier persona teletrabajadora, pero siempre dentro de los límites correspondientes al respeto y la defensa de la privacidad del trabajador, dándole la opción de elegir el que los servicios preventivos de la empresa puedan acceder a su domicilio o no sin dar lugar a mayores justificaciones⁴⁷.

A raíz de esta comparativa entre las dos normas, las cuales tienen una finalidad semejante como bien hemos visto, el Acuerdo Marco Europeo, a diferencia de nuestra normativa, hace referencia a la situación que podemos considerar como inversa, en la cuál (también en la propia cláusula número 8) “el teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección”, es decir que dada la obligación empresarial de garantizar la protección de los riesgos laborales (art. 14LPRL), el trabajador tiene la posibilidad de pedir que se realice la evaluación necesaria de los riesgos su lugar de trabajo (independientemente de que sea su domicilio, pues es una petición suya y no de la empresa, por lo que se presupone el consentimiento en ese caso), a no ser que la empresa pueda alegar que dicha evaluación suponga una carga para la empresa de la suficiente magnitud (razones económicas...etc.) para no poder realizar dicho servicio, y dicha carga deberá ser legítimamente justificada por parte de la propia empresa. Un ejemplo correspondiente al teletrabajo podría ser el caso de que el trabajador se desplace a un lugar lejano, en un país diferente y a una distancia suficiente, con el fin de realizar sus tareas allí, en ese caso, la empresa dependiendo de su

⁴⁶ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002, de 16 de julio, pág.3, puede encontrarse en <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.

⁴⁷ LOUSADA AROCHENA, J.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, teletrabajo y desconexión digital”, cit., pág.11.

situación, dicho desplazamiento para la evaluación de un pequeño lugar de trabajo puede suponer un esfuerzo justificablemente evitable para ellos.⁴⁸.

Con respecto a las obligaciones de carácter general, la obligación principal del empresario viene recogida como bien hemos visto anteriormente, en el RD 488/1997, donde nos dice en su art. 3 que “el empresario está obligado a tomar las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantalla de visualización de datos no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo”, en ese caso este Real Decreto nos da otra “solución”, siendo ésta complementaria esta primera definición genérica de la obligación de un empresario, la cual nos dice que si ello no fuera posible “el empresario deberá evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta en particular los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos”. Y todo ello se completa con el apartado en el que se hace referencia a que, si una vez realizada la prevención necesaria y obligatoria, siguen existiendo riesgos, el empresario deberá ajustar medidas, ya sean de carácter organizativo o de carácter técnico, con el objetivo de seguir con el fin de eliminar o reducir el riesgo al mínimo como sea posible. Podemos observar al analizar las normas, que no difieren mucho de lo dispuesto en otras normas de carácter general, como en este caso, las referidas a los arts. 14 al 18 de la LPRL, siendo lo más destacado la referencia que hemos visto anteriormente a los problemas que puedan surgirle al trabajador como consecuencia de la suma de factores físicos, mentales y visuales, una combinación que hay que tener en cuenta y no solo lo que puedan originar cada uno individualmente. Sí que es verdad que existen 2 pequeñas especificaciones sobre la producción de la fatiga o cansancio informático producido por los dispositivos con los que el trabajador realiza su trabajo, siendo estas: en primer lugar, tener en cuenta las características del trabajo a realizar, especialmente haciendo hincapié en el tiempo en el que se utilizan los dispositivos, el tiempo en el que el trabajador está pendiente de forma continuada de la pantalla y por último la dificultad que presente la tarea, pues exigirá un grado de plus de exigencia visual y de atención, generando más posibilidades de sufrir un trastorno de algún tipo⁴⁹. En segundo lugar la segunda medida general se ha de realizar una vez puesto en marcha el plan preventivo, por lo que le empresario deberá completarlo

⁴⁸ LOUSADA AROCHENA, J.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, teletrabajo y desconexión digital”, cit., pág.12.

⁴⁹ LOUSADA AROCHENA, J.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, teletrabajo y desconexión digital”, cit., págs.21-22.

buscando la forma en la que el trabajador disminuya la exposición máxima, buscar también la alternancia con otras tareas e interponer las pausas necesarias. Para ello el RD 488/1997 da pie a los convenios colectivos para completar estas cuestiones, pese a su poca importancia actual en comparación con otros trabajos con regulaciones más completas y anteriores en los que tienen un peso importante para completar lo dispuesto en la Ley.

Ahora nos referiremos al resto de obligaciones del empresario. En primer lugar las obligaciones empresariales de información y formación.

Con relación al teletrabajo, dada la ausencia de estos términos en el Real Decreto 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, disposición derogada y posteriormente regulada en la LTD, de trabajo a distancia, haremos referencia de nuevo al RD 488/1997. Veremos que en muchos casos son normas que se remiten con respecto a las normas de carácter general, pues no han llegado a dar pie a una mayor especificación regulativa en estos casos. En el artículo quinto de este Real Decreto hace referencia tanto al art. 18 como al art. 19 de la LPRL, donde nos expresa claramente “que el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuados sobre los riesgos derivados de los equipos que incluyen pantallas de visualización de datos, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adaptarse en aplicación del presente Real Decreto”. Dentro de la misma norma, se completará la misma con dos normas más fraccionándose la norma anterior en dos, una referida a la información y la otra referida a la formación. En primer lugar, para la información, se expresa que “el empresario deberá informar a los trabajadores sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en su puesto de trabajo y sobre las medidas llevadas a cabo de conformidad con los arts. 3 y 4 en los que se tratan las obligaciones del empresario y la vigilancia de la salud respectivamente del RD 488/1997. En segundo lugar, con respecto a la formación se cita expresamente que “el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada sobre las modalidades de uso de los equipos con pantalla de visualización de datos antes de comenzar este tipo de trabajo y cada vez que la organización del puesto de trabajo se modifique de manera apreciable”. En segundo lugar, en este listado de obligaciones empresariales de carácter más específico, nos referiremos a la consulta y la participación de los trabajadores; y es que, al igual que para la información y formación, en la LTD, no existe una mención expresa a este tipo de obligación empresarial para esta modalidad de trabajo, por lo que como hicimos antes, tendremos que remitirnos de nuevo al Real Decreto 488/1997 pese a que al igual que en el caso anterior, tan solo hace referencia a

otras normas que abarcan temas de carácter más genérico, en este caso en el art.18.2 de la LPRL, donde se expresa que “el empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo”. Por lo tanto, los trabajadores podrán realizar propuestas relativas a estas cuestiones, tanto al empresario como a cualquier órgano de representación de los trabajadores, con el simple y necesario objetivo de buscar un aumento de la protección de la seguridad y de la salud en el lugar de trabajo para el ejercicio de sus labores de la persona teletrabajadora. En tercer lugar haremos referencia a la vigilancia de la salud como otra obligación empresarial. Y es que nos encontramos inicialmente ante un caso similar al anterior donde es necesario remitirse al RD 488/1997 para encontrar alguna disposición de carácter específico para referirnos a la vigilancia de la salud, pese a que sigue sin alejarse demasiado de lo dispuesto en las normas generales. A raíz de este Real Decreto, en su art. cuarto nos encontramos que, “el empresario garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos (referente a la adecuación ergonómica realizada anteriormente) y de carga mental (riesgos psicosociales), el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante”. Como es lógico, dicha vigilancia deberá ser realizada por un servicio sanitario específico que la empresa proporcionará a los trabajadores, y es aquí cuando nos encontramos una regulación más específica en la que no se remite a cuestiones genéricas como es el caso de las encontradas en el art. 22 de la LPRL, sino que se ofrecerán servicios en relación a: las situaciones previas al comienzo de un trabajo con pantallas de visualización de datos; una vez comenzado el trabajo se deberá de buscar una regularidad de cara a la vigilancia de la salud en base a un criterio médico objetivo teniendo en cuenta los riesgos; y por último una vez que se dé la aparición de cualquier tipo de trastorno relacionado con el trabajo. Dentro del mismo artículo cuarto de este Real Decreto, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo, se hace una referencia más explícita en relación a cualquier riesgo que afecte a la vista del trabajador, ya que puede ser la mayor posibilidad de aparición de un riesgo de este tipo. Esta referencia trata del derecho a un oftalmólogo si existe cualquier tipo de necesidad para ello y por otra parte, la obligación del empresario de facilitar cualquier tipo de elemento protector de la vista para sus trabajadores, y por supuesto, de manera gratuita y lo más ajustada posible a los tipos de trabajo que realice individualmente cada trabajador.

7.2 Obligaciones del trabajador

Teniendo en cuenta las características propias del teletrabajo, es decir, la forma de prestación de servicios, hace que ciertas normas relativas al trabajador, que en cualquier otro tipo de trabajo desarrollado en el lugar habitual de trabajo tengan un carácter más desapercibido, en esta modalidad de trabajo aumentan su importancia y crea para los trabajadores obligaciones fundamentales que merecen una mayor responsabilidad por parte de los trabajadores. En primer lugar, la diligencia, impuesta por el Estatuto de los trabajadores, en su art. quinto, pero teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, lo normal sería añadir la confidencialidad, generando así las dos obligaciones básicas e imprescindibles que en el teletrabajo relucen por encima que en cualquier otro trabajo, puesto que, como bien dijimos antes, la actividad se desarrolla fuera de un local perteneciente a la empresa y por tanto aumenta la probabilidad de que se generen algunos riesgos, tales como la posibilidad de que ciertos equipos proporcionados por la empresa puedan ser sustraídos o deteriorados en exceso, e incluso extraviados si se hace uso inadecuado (como desplazamientos de los equipos a otros lugares innecesariamente etc.) y sin el especial cuidado que un equipo de trabajo ha de tener. Es por ello que para evitar cualquier tipo de riesgo de este tipo vamos a tener en cuenta lo dispuesto, en primer lugar, en la cláusula quinta del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo en la que nos expresa la necesidad por parte del trabajador de eludir la denominada “promiscuidad informática”⁵⁰ entendiéndose por ello el uso de los equipos digitales e informáticos que la empresa proporciona al trabajador para desarrollar su actividad laboral, por personas ajenas que no tienen ese uso autorizado. También tendremos en cuenta junto a la cláusula quinta, lo dispuesto en la cláusula séptima donde nos ensalza esa “responsabilidad del trabajador de cumplimiento” de “toda legislación relevante y las normas de la empresa relativas a la protección de datos”. Todo esto, como bien dijimos al principio, para que esa diligencia y confidencialidad sean de total cumplimiento, realizando el correcto uso de los sistemas informáticos y garantizando la más absoluta discreción en relación con cualquier tipo de datos e informaciones pertenecientes a la empresa. Para facilitar el logro de estas obligaciones pertenecientes al trabajador, es necesario e importante que el empresario facilite a sus teletrabajadores toda la información necesaria relacionada con las limitaciones adecuadas para la utilización de los dispositivos informáticos, así como con el tratamiento de la información vinculada a dichos dispositivos

⁵⁰ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002, de 16 de Julio, pág.4, puede encontrarse en <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.

además de las “posibles sanciones que se generan si se da algún incumplimiento”, según nos define la cláusula séptima del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002). Para que todo esto sea posible, cobran una vez más un papel importante los convenios colectivos, con los objetivos de completar lo dispuesto en este Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, introduciendo especificaciones que tengan como finalidad refrescar esa confidencialidad y esa responsabilidad del trabajador en cuanto a la información que maneja, con el fin de crear la necesidad de utilizar claves y contraseñas, e incluso copias de seguridad⁵¹.

⁵¹ THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, Á.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo”, *revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2003, pág.57.

8. CONCLUSIONES

PRIMERA. Como hemos podido observar en este trabajo de fin de grado en relación con el teletrabajo, la situación que nos ha tocado vivir con la aparición de la Covid-19 ha causado en nuestra sociedad una explosión en el incremento del uso de las TIC,s en el mundo laboral, cambiando el modo de vida de muchas personas que se han visto obligadas a teletrabajar y a la necesidad de buscar un hábito de trabajo muy distinto al que se venía acostumbrando y por tanto también obliga a las empresas a tomar otro tipo de criterios para realizar una evaluación del trabajo a la hora de tomar ciertas medidas.

SEGUNDA. Precisamente esa explosión repentina y a la vez necesaria del cambio en los modos de trabajo ha supuesto cambios en la generación de ciertos riesgos que carecían apenas de evidenciarse en situaciones anteriores, como es el caso de los riesgos psicosociales derivados precisamente del uso de las TIC,s. La incertidumbre del cambio y los problemas de adaptación en relación con estas nuevas tecnologías han provocado síntomas negativos en muchas personas que en muchos casos han derivado en patologías crónicas, lo que rápidamente ha generado una necesaria regulación que fije cualquier tipo de riesgo derivado de esta modalidad de prestación de servicios.

TERCERA. Hemos podido ver que para esta modalidad de trabajo es indispensable la desconexión de los equipos informáticos para lograr una adecuada recuperación y un efectivo descanso, tanto físico y mental de los equipos informáticos. Es por ello, que el derecho a la desconexión digital es un paso importante con el fin de evitar alargamientos de jornada fuera del horario laboral, donde los teletrabajadores, en muchos casos de agobio o de estrés, realizan tareas en cualquier lugar ante las facilidades que las nuevas tecnologías nos dan para ello, lo que supone una dificultad de diferenciar tu vida laboral de tu vida privada y por supuesto un incorrecto descanso de cara a seguir realizando la actividad laboral.

CUARTA. Precisamente la falta de una buena desconexión digital, sumada a la incertidumbre, tanto de las empresas, como de los trabajadores, ha generado en muchos casos situaciones de agobio que han dado lugar a la aparición de nuevos riesgos asociados a las nuevas tecnologías, como es el caso del tecno-estrés o el aislamiento, llegando a generar cambios de conducta en los teletrabajadores y una necesidad de una regulación preventiva más amplia con respecto a este tipo de riesgos psicosociales, ya que la nueva LTD, da poco pie a la generación de soluciones para este tipo de riesgos. Por ello, es muy importante por parte de la empresa una buena adecuación preventiva, en la que se tenga muy en cuenta el

lugar de trabajo, la flexibilidad de los horarios y la formación para todos aquellos que necesiten un aprendizaje previo de cara a mejorar su productividad, y por tanto, la de la empresa, de cara a la utilización de los nuevos sistemas informáticos y las nuevas tecnologías. Cobra un papel muy importante una vez más, la LPRL.

QUINTA. Al igual que la irrupción de los riesgos psicosociales, predominantes en esta modalidad de trabajo, debido a las largas jornadas de trabajo, realizadas estas de cara a una pantalla y en posiciones estáticas, ha cobrado gran importancia la ergonomía en el lugar donde se realiza el teletrabajo. Previamente habíamos visto la ergonomía en lugares con trabajos más físicos a la hora de la manipulación de cargas y demás cuestiones, pero a la hora de teletrabajar, el estudio ergonómico del lugar de trabajo es imprescindible para lograr un rendimiento adecuado de la persona teletrabajadora, influyendo diversos factores para lograr esa comodidad y esa efectividad, comenzando por los medios adoptados para realizar el trabajo (silla de trabajo, pantalla, mesa....), hasta las condiciones ambientales que rodean el lugar de trabajo (luminosidad, temperatura, ruido....), por lo que, hay que lograr una adecuación preventiva en la que la regulación de cada uno de estos factores sea la óptima para el teletrabajador.

SEXTA. Para lograr esa correcta adecuación preventiva, tener en cuenta la obligación del empresario en materia preventiva dispuesta en el art.16.2 LTD en la que debe garantizar esa adecuación, por tanto, tiene una gran responsabilidad de estudio de las condiciones en el lugar de trabajo de todos aquellos teletrabajadores, por lo que, la información obtenida por parte de éstos, o en su caso, la recogida por los mismos del propio lugar de trabajo previo consentimiento del trabajador, será el inicio de la correcta adecuación preventiva que permita al trabajador optimizar su rendimiento.

SÉPTIMA. Todo lo concluido anteriormente no cobra la gran relevancia que tiene si el trabajador no lo completa con sus deberes como trabajador, creando una relación de responsabilidad y confianza con la empresa, en primer lugar cuidando los equipos informáticos que le proporciona la empresa y evitando compartir información privada que posee fuera de los lugares de trabajo y que pueden comprometer a la empresa en ciertos casos, cumpliendo con esa diligencia y con las obligaciones laborales que le compete por la realización de su trabajo.

9. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002, de 16 de julio, puede encontrarse en <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.

ALARCÓN MOYANO, G.: “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el teletrabajo”, *Dominio de las Ciencias*, nº .6, 2021.

ARIAS DOMINGUEZ A.: “Ensayo sobre la Ley de Trabajo a Distancia”, *Anuario de la Facultad de Derecho*, Universidad de Extremadura, nº 37, 2021.

Asociación Española de Ergonomía: ¿Qué es la ergonomía?, puede encontrarse en <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>.

CNSST: INSST, *¿Qué es el estrés laboral?*, 2022.

DE VICENTE PACHÉS, F.: “Teletrabajo y salud laboral en la era covid: El nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo”, *Documentación Laboral*, nº. 121.

FERNANDEZ PROL, F.: “El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio”, *Ius et Praxis*, nº 3, 2021.

IGARTUA MIRÓ, M.: “Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 3, 2021.

INSST: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización de datos*, RD 488/1997, de 14 de Abril.

ISTAS: *Ergonomía y ergonomía participativa*, disponible en [Diapos TrabajoConPVDySuAdecuacionErgonomica.pdf](#).

LOUSADA AROCHENA, J.: “La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: Economía digital, teletrabajo y desconexión digital”, *Derecho Social y Empresa*, nº 14, 2021.

MARTÍN RODRÍGUE, O.: “El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo.”, *Lan Harremanak*, nº.44, 2020.

Mutua universal: *Plan general de actividades preventivas de la seguridad social*, 2019, pág.2, disponible en [4 4 Teletrabajo Condiciones-ambientales.pdf](#).

NTP 1130 (Bayona Álvarez, T): *Criterios ergonómicos para regular correctamente la silla de oficina y otras sillas alternativas*, 2020.

NTP 730 (SALANOVA, MARÍA): *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención social*, 2006.

NTP 1150 (Álvarez Bayona, T): *Riesgos Ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización de datos*, 2020.

OIT: *Cuando el trabajo lesiona: Rayos X a la seguridad laboral*, Trabajo, N°. 21, 1997.

Parlamento Europeo: *Resolución del Parlamento Europeo*, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión.

92/131/CEE: *Recomendación de la Comisión*, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, Á.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo”, *revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2003.

TRUJILLO PONS, F.: “La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan Harremanak*, nº 45, 2021.

