

El **teletrabajo** desde la perspectiva de **género y salud laboral**



Edita:

**Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres
de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO**

C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es

Fotos de pixabay.com/es

Primera versión: septiembre de 2017

Última versión: octubre de 2020

Depósito Legal: M-26880-2017

ÍNDICE

Presentación	5
1. Perspectiva sindical de género y salud laboral sobre el teletrabajo ...	7
2.1. Marco jurídico de la salud laboral en el teletrabajo	13
2.2. Marco jurídico de la igualdad en el teletrabajo	19
3. Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo. Problemáticas específicas de la evaluación de riesgos	23
4. Riesgos ergonómicos en el teletrabajo	29
5. Contingencias profesionales. Accidente de trabajo	32
6. Negociación colectiva en materia preventiva sobre teletrabajo en el ámbito de FSC-CCOO.....	36
7. La prevención de los riesgos psicosociales en el teletrabajo: derecho a la desconexión digital	50

El **teletrabajo**
desde la perspectiva
de **Salud Laboral**



[Enlace a la primera versión](#)

Presentación

La aparición de la pandemia del COVID-19 vino a impulsar una modalidad de relaciones laborales con poco arraigo en nuestra actividad productiva. El trabajo a distancia por razones de COVID 19 se convirtió en una medida excepcional relevante desde una perspectiva de salud pública y salud laboral y fruto de esta situación de emergencia se ha venido consolidando dentro de nuestras relaciones de producción.

Ya veníamos trabajando previamente a la pandemia sobre la perspectiva de salud laboral e igualdad en el teletrabajo, a través de esta guía, cuyo objeto era orientar la negociación colectiva en estos ámbitos.

Fruto del diálogo social y durante el pasado mes de septiembre se han aprobado sendos decretos- ley de teletrabajo, tanto para el ámbito privado, como público que hacen necesaria una actualización de esta guía.

Secretaría de Salud Laboral
y Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO



1. Perspectiva sindical de género y de salud laboral del teletrabajo

Lo primero que debemos abordar antes de iniciar los análisis del teletrabajo desde las diferentes perspectivas es definir el concepto del teletrabajo. En nuestro ordenamiento jurídico no teníamos ninguna definición concreta del teletrabajo hasta el reciente [Decreto Ley de 23 de Septiembre](#) que ha venido a regular el trabajo a distancia en el ámbito del Estatuto de trabajadores. En su artículo 2.b define como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*.

Y en el apartado primero de dicho artículo se establece lo que es trabajo a distancia: *“Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”*.

Recientemente el [Real Decreto-ley 29/2020](#), en el ámbito público ha desarrollado un concepto de teletrabajo, a través de la introducción del [art 47. bis del TREBEP](#). Se considera teletrabajo “aquella modalidad de

prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación”

La [NTP 1122 del 2018](#), hace referencia a dos modalidades de teletrabajo fruto de las nuevas organizaciones de trabajo más flexibles y más deslocalizadas. Así tenemos el teletrabajo móvil y teletrabajo nómada.

El concepto de trabajo móvil basado en las TIC se define por la Fundación Europea para la Mejora de Condiciones de Vida y Trabajo (2015) como aquel donde *“el trabajador (ya sea empleado o autónomo) opera desde varias posibles localizaciones fuera de las instalaciones de su empresa, por ejemplo, desde su casa, desde la instalación del cliente o en desplazamiento) apoyándose en la tecnología moderna como un portátil y una “tablet”. Esto difiere del teletrabajo tradicional en el sentido de que se está menos atado al lugar de trabajo”*.

El trabajo nómada, sin embargo, es definido por Makoto y Mark (2008) como una forma extrema de trabajo móvil, caracterizada (al igual que los teletrabajadores móviles), por el uso de TIC, la flexibilidad en la organización del tiempo del trabajo, la movilidad física, etc., y por tres características específicas que marcan la diferencia: viajan de manera intensiva durante la mayoría de su tiempo, no están fuertemente vinculados a ninguna oficina o lugar de trabajo trascendiendo la necesidad de acudir a un centro de trabajo físico, y la necesidad de llevar, gestionar, reconfigurar sus propios recursos (ordenador, fax, impresora, conexión a internet, toma de corriente, etc.) cuando realizan su trabajo en diferentes localizaciones.

En cualquier caso son tres los elementos que contribuyen a delimitar el concepto de trabajo:

- El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.
- La descentralización del lugar de trabajo al tratarse de un trabajo a distancia.
- El uso exclusivo o prevalente de sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (NTIC).

En el ámbito comunitario, tenemos la definición de teletrabajo incluida en el apartado segundo del [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002](#) que, define teletrabajo como *“forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*.

La definición de teletrabajo en dicho acuerdo es bastante general y abierta, lo cual puede abarcar a todas aquellas personas que organicen y realicen su trabajo utilizando las NTIC (nuevas tecnologías de información y comunicación), no restringiendo su ámbito de aplicación únicamente a quienes realizan el teletrabajo en su hogar de manera permanente, sino que cubre un espectro mayor en el que se pueden incluir el teletrabajo móvil e incluso a trabajadores y trabajadoras virtuales que realizan su trabajo fuera de las instalaciones de la o el empleador, por ejemplo en telecentros de trabajo.

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2014 sólo el 22% de las empresas apostaron por el teletrabajo, siendo un 6,6% las y los trabajadores (aproximadamente, 1.200.000) que, según el informe Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo de 2016, practicaban el teletrabajo en España. Esta cifra creció y el mismo informe del año 2018 puso de relieve que el 7,4% del total de la población ocupada en España trabajaban ocasionalmente desde su hogar. Además, de los 950.000 empleos creados en los últimos 8 trimestres, un 25% correspondía a los y las teletrabajadoras.

En este tipo de estudio, al igual que en todos los que se realizan, deberíamos conocer el porcentaje de hombres y mujeres para poder profundizar más y mejor en la salud y los derechos de la plantilla, en definitiva en las condiciones laborales y sus potenciales mejoras.

A nivel comparado, el desarrollo del teletrabajo en España antes de la crisis sanitaria por el COVID 19 era de los más bajos de Europa.

Concretamente, el porcentaje de empresas que apostaban por formas de teletrabajo era claramente inferior a la media europea, que, según los datos que facilita el Eurostat, es del 35%. Siendo más el número de mujeres que hombres que lo desempeñan excepto en 8 países. Resulta paradójica la falta de perspectiva de género en el teletrabajo y el intento

de ver en este una medida de conciliación sin tener en cuenta ninguna prevención añadida que el estar en el hogar y sin medidas reales de corresponsabilidad.

La pandemia sanitaria que venimos sufriendo desde inicios del 2020 ha supuesto que el teletrabajo como realidad laboral se haya ido extendiendo al conjunto de la actividad productiva y por lo tanto el porcentaje de población que desarrolla su trabajo en esta modalidad de trabajo a distancia se ha multiplicado exponencialmente.

Según el estudio de junio de 2020 de ISTAS y la Universidad Autónoma de Barcelona realizado durante la primera fase de la pandemia y que analizaba las [condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del COVID 19](#), el 30,1% de quienes teletrabajaron. La mayor parte (25,2%) lo hizo de forma exclusiva o mayoritaria, mientras el 4,9% restante combinó teletrabajo con asistencia a las instalaciones de la empresa/institución. El teletrabajo fue mucho más frecuente en ocupaciones no manuales como directores, gerentes, profesionales o técnicos, que en ocupaciones manuales de la industria, la construcción o la hostelería.

La revolución digital en la que estamos inmersos está modificando las relaciones de producción y por ende está afectando a los métodos de trabajo de las fuerzas productivas, lo que conlleva una modificación en la organización del trabajo. La aparición del COVID 19 ha venido a intensificar estos procesos de transformación y ha situado el teletrabajo como una realidad laboral con un peso cualitativo relevante en nuestra actividad productiva.

Desde una perspectiva propia de salud laboral esta modificación de la organización del trabajo a través del teletrabajo conlleva riesgos para la salud laboral aunque también puede presentar aspectos positivos desde un enfoque puramente preventivo.

La virtud más reseñable y plenamente constatable, es la reducción de la probabilidad de sufrir un accidente in itinere, asociado a la reducción o eliminación de los desplazamientos diarios entre el domicilio de la persona teletrabajadora y el centro de trabajo en la empresa.

Son varios los riesgos propios en cuanto a la salud laboral que se presentan. La Administración a través del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, lo ha reconocido en la [Nota Técnica de Prevención 412](#). Más allá de los riesgos propios tendremos que abordar los riesgos genéricos ergonómicos y ambientales de cualquier puesto de oficina, sin obviar la perspectiva de género.

En cuanto a los riesgos propios, por un lado tenemos el peligro de aislamiento por el menor contacto con los compañeros y compañeras de trabajo. Es este uno de los riesgos más frecuentes, lo que hace conveniente implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social. Las posibilidades son variadas y van desde la obligatoriedad de trabajar varios días en el centro de trabajo hasta el establecimiento de reuniones con una cierta periodicidad. Algunos de los acuerdos y convenios sobre teletrabajo que tenemos en el ámbito de nuestra Federación abundan en ese sentido reduciendo el teletrabajo a algunos días de la semana.

Las nuevas tecnologías de la comunicación e información pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador o la trabajadora. Esta posibilidad que favorecen las nuevas tecnologías, también pueden generar sobreexplotación, y abre la puerta a nuevos riesgos de carácter psicosocial, como son el tecnoestrés o dificultades para dejar el trabajo (workaholism). Estos riesgos psicosociales que sin duda son los más relevantes, no se reflejan en los convenios o acuerdos a través de medidas preventivas, como analizaremos más adelante. Parece necesario incluir nuevas formulaciones de desconexión digital para impedir que el trabajo se desarrolle más allá de los horarios acordados dentro de los procesos de negociación colectiva que aborden el teletrabajo.

Otro de los riesgos que presenta el teletrabajo desde la perspectiva que analiza esta guía, y el cual afecta a la conciliación y a la corresponsabilidad en la vida familiar, es la dificultad para separar el trabajo de la familia, concibiendo esta como un instrumento para mejorar (no solo maternidad, paternidad, cuidados) y proporcionar mayor bienestar a las personas trabajadoras. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno sólo. Este riesgo, que como el anterior está condicionado por la disponibilidad de la jornada de trabajo, también puede ser abordado desde instrumentos como la desconexión digital.

Debemos señalar también que es fundamental abordar la perspectiva de género en la modalidad del teletrabajo. Desde CCOO, tenemos el deber y la obligación de ser defensora y baluarte de la igualdad pues no hay cabida para la ambigüedad y nos compete reflejarlo en todas nuestras actividades sociales y sindicales incidiendo de manera notable en las negociaciones propias de nuestro ámbito laboral y esencialmente en esta Guía de teletrabajo y salud laboral.

Al diseñar un puesto de trabajo de cualquier entorno laboral hay que tener presente que determinadas situaciones de riesgo afectan de distinta forma a hombres y a mujeres. Por ejemplo, en cuanto a aspectos ergonómicos las diferentes dimensiones corporales de las mujeres y los hombres y el diseño de dispositivos, equipos etc., que no se idean fielmente y sin datos antropométricos puede ser el origen significativo de determinadas lesiones. Sin duda no podemos olvidar que la normativa de prevención de riesgos laborales establece que es el trabajo el que se debe adaptar a la persona y no al contrario.

Existe una buena legislación para conseguir avanzar en igualdad en nuestro país siendo fructífera en el tiempo pues se ha ido desarrollando a lo largo de los años. Es indispensable usar estas herramientas para mejorar situaciones en la sociedad y en el ámbito laboral y conseguir progresar más rápidamente hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

La desconexión digital se convierte por tanto, en una herramienta imprescindible para evitar los riesgos psicosociales emergentes del teletrabajo y para revertir los efectos que una disponibilidad horaria continua puede tener sobre la conciliación y la corresponsabilidad en la vida familiar tal y como la contemplamos como vida personal y trabajo, todo ello hace necesario la presencia de cláusulas de desconexión digital en los marcos de negociación colectiva.

En un contexto histórico como el actual donde la precarización y la flexibilidad se está imponiendo en las relaciones de producción, se hace imprescindible una perspectiva de salud laboral y género en el teletrabajo, para que dicha forma de organización del trabajo, no constituya un instrumento para establecer exclusivamente mecanismos de flexibilidad, que sólo tengan el objetivo de revertir una mayor plusvalía en la empresa o reducir costes en las Administraciones.



2.1. Marco jurídico de la salud laboral en el teletrabajo

Para abordar el marco jurídico de la salud laboral en el teletrabajo, debemos tener una doble perspectiva: por un lado, analizar la normativa propia que constituye nuestro ordenamiento jurídico y por otro, lado los acuerdos comunitarios, que aunque no son vinculantes pueden servir de orientación en los procesos de negociación.

En cuanto a nuestra normativa propia el reciente decreto [Ley 28/2020, de 23 de Septiembre de 2020](#), que regula el trabajo a distancia, dedica la sección 4 de su capítulo III al tema de la prevención de riesgos laborales.

En el artículo 15 de esta sección realiza una referencia clara a la aplicación de normativa preventiva, *“Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), y su normativa de desarrollo”*.

En el artículo 16 de la sección mencionada, recoge una regulación específica sobre elementos claves de la salud laboral, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Así en su apartado primero se recoge el alcance de la evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Por otro lado el [Decreto-Ley 29/2020, de 30 de Septiembre de 2020, que modifica el TREBEP](#), añadiendo un art 47 bis, hace una referencia muy somera en el párrafo 3, a los riesgos laborales, cuando establece que el personal tendrá los mismos deberes y derechos entre ellos la normativa de prevención de riesgos laborales.

La Ley de prevención no hace una referencia expresa en su articulado al teletrabajo y por lo tanto entra en el ámbito de aplicación general de la norma. Sin embargo, el que la norma no haya hecho matización alguna con relación al cumplimiento de la normativa preventiva en los supuestos de teletrabajo, suscita ciertas dudas en cuanto al cumplimiento de las obligaciones preventivas que abordaremos durante el informe.

Existen normas reglamentarias que desarrollan la LRPL y, aunque no son directamente referidas al teletrabajo, sí resultan de aplicación para esta modalidad de prestación de servicios. En concreto el [“Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización”](#) es claramente aplicable a la prestación de servicios desarrollados como teletrabajo.

También debemos destacar diferentes NTP, por un lado la [Nota Técnica de Prevención 412](#) sobre Teletrabajo: criterios de implantación del teletrabajo, adoptada por el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene

en el Trabajo (ahora Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) en 1996. Hemos de recordar que las Notas Técnicas de Prevención elaboradas por el INSST son guías de buenas prácticas, pero no son de obligado cumplimiento puesto que no se encuentran enmarcadas en una normativa concreta de consideración de norma jurídica.

Sin embargo, es innegable su interés y relevancia a efectos de confirmar el alcance de la obligación de garantizar la seguridad y salud de las y los trabajadores, especialmente respecto a riesgos en los que no existe una regulación legal específica, como es el teletrabajo.

El objetivo de la [NTP412](#) es establecer un marco conceptual del teletrabajo, así como recomendaciones sobre las diferentes fases de implementación del teletrabajo, beneficios y posibles problemas de la introducción en la empresa de esta forma de prestación de servicios y sugerencias para regular las especificidades y condiciones del teletrabajo.

Aunque la [NTP 412](#) se ha publicado hace más de 20 años, establece algunas cuestiones relevantes a efectos del marco jurídico en seguridad y salud laboral del teletrabajo, entre ellas recomendaciones sobre las condiciones de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

La [NTP 412](#) establece recomendaciones en cuanto a la elaboración del “Documento de teletrabajo”, que contenga las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad. El carácter acordado de este documento es esencial, específicamente en relación con aspectos conflictivos como pueden ser el control del tiempo de trabajo o del cumplimiento por parte de la persona trabajadora de las normas preventivas.

En este sentido, se recomienda que este documento contenga información referente a:

- Condiciones laborales, especialmente en cuanto a las horas de trabajo (número de horas diarias o semanales, sistema de justificación de las mismas y, en su caso, obligaciones de accesibilidad y disponibilidad de la o el teletrabajador) y el lugar de prestación de servicios (condiciones mínimas que debe cumplir la zona de la vivienda dedicada al teletrabajo).
- Procedimientos y métodos de trabajo, específicamente en relación con la forma y modo de reportar los resultados.

- Formación, requiriéndose concretar dicha formación, resultando especialmente relevante la formación en aspectos ergonómicos de diseño del puesto de trabajo, en tecnologías telemáticas, etc.
- Terminación de la situación de teletrabajo, independientemente de la extinción de la relación contractual con la empresa.

Por otro lado tenemos dos [NTP 1.122](#) y [1.123](#) del año 2018, cuyo objetivo es analizar el impacto psicosocial del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito laboral

[NTP 1.122](#). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. Esta NTP examina algunas de las nuevas formas de organización del trabajo, como son el teletrabajo suplementario/alternativo, el teletrabajo móvil, el trabajo nómada, basadas en el uso de las TIC.

[NTP 1.123 del 2018](#). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. En esta NTP, se van a recoger, de forma específica, los factores de riesgo psicosocial que pueden generarse por un inadecuado diseño de determinadas condiciones de trabajo, y se proponen una serie de medidas preventivas destinadas a eliminar o reducir la exposición a estos factores de riesgo psicosocial que puedan generar daños a la salud del trabajador, así como un descenso de la productividad y del rendimiento laboral, un empeoramiento del clima laboral, etc.

Respecto al marco jurídico en el ámbito comunitario, lo primero que debemos señalar es que no existe ningún reglamento ni ninguna directiva comunitaria que regule el teletrabajo, tampoco en relación con su dimensión de seguridad y salud laboral. En el ámbito comunitario únicamente existe el [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002](#), que no cabe calificar como una norma jurídica, por cuanto no es una regulación sobre el teletrabajo que prevé derechos y obligaciones cuyo incumplimiento es sancionable administrativa y/o judicialmente.

El *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, como su propio nombre indica, fue un acuerdo entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de

Europa / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

Es un acuerdo voluntario entre los agentes sociales a nivel europeo, cuyo objetivo real es tratar de influir en la negociación colectiva que pueda desarrollarse por dichos agentes sociales en los estados miembros.

La génesis del *Acuerdo Marco* hay que buscarla en el contexto de la *Estrategia Europea de Empleo*. El Consejo Europeo invitó a los agentes sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyeran propuestas de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

El citado acuerdo es especialmente importante, ya que se trata del primer acuerdo europeo establecido por la propia interlocución social. El objeto del acuerdo no es otro que elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de teletrabajadores y teletrabajadoras. En síntesis, el acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a las personas que trabajan y que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Este *Acuerdo Marco* recoge cuestiones relevantes sobre teletrabajo y seguridad y salud laboral, entre ellos queremos destacar:

- La empresa es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional de la persona teletrabajadora conforme a la [Directiva 89/391/CEE](#), así como a las Directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.
- La empresa tiene el deber de informar a quienes teletrabajan de la política empresarial en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. Los y las teletrabajadoras debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad.
- Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, la o el empresario, la representación de la gente trabajadora y/o las autoridades competentes deben tener acceso

al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si la persona teletrabajadora lo efectúa en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. Quienes realizan el teletrabajo están autorizados a pedir una visita de Inspección de Trabajo.

Además, en materia de organización del trabajo, el Acuerdo Marco dispone la obligación empresarial de, dentro del ámbito de autonomía organizativa de quienes teletrabajan, garantizar que *“la carga de trabajo y los criterios de resultados de las personas que teletrabajan son equivalentes a los de los y las trabajadoras comparables en los locales de la empresa”*.

Finalmente, el Acuerdo Marco incluye una referencia expresa a la adopción de medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con el resto de personal de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y compañeras y tener acceso a las informaciones de la empresa.

En definitiva, según el Acuerdo Marco, en materia de protección de la salud y seguridad del teletrabajador y teletrabajadora, la empresa se erige como garante de la misma y, si bien debe tener acceso al lugar de prestación de servicios, se imponen limitaciones a la entrada en el domicilio de la persona trabajadora, que requerirán el consentimiento previo del mismo.

2.2. Marco jurídico de la igualdad en el teletrabajo

Una vez especificada esta normativa genérica no debemos olvidar introducir la perspectiva de género para hacer efectiva la igualdad y esto nos lleva a recordar que, como indicábamos al inicio, esta existe en nuestro marco jurídico desde la Constitución Española en el artículo 14 que recoge el principio de igualdad y no discriminación hasta la normativa específica, [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#) que instituye la obligación de la empresa para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras especificando en su artículo 15 la adaptación del trabajo a la persona lo que conlleva tener en cuenta la protección a las mujeres como trabajadoras.

Por otra parte, es importante recordar que nuestra legislación no ampara actitudes condescendientes o paternalistas a la hora de garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres. Es decir, en base a la Ley 31/1995, no se puede justificar una protección desorbitada por parte del empresariado que permita, por ejemplo, apartar a las mujeres de sus puestos de trabajo por el simple hecho de ser mujeres o para protegerlas durante el embarazo. En este sentido se han pronunciado los tribunales en numerosas ocasiones.

A lo largo de nuestra historia los puestos de trabajo han sido diseñados por y para hombres en todas sus fases desde los equipos, la organización, las áreas y espacios de trabajo, las máquinas, hasta los horarios o descansos, que se han realizado sin tener en cuenta las responsabilidades familiares, de cuidados o diferencia biológica siendo por tanto un modelo masculinizado.

Es por ello que debemos pensar que es necesario cambiar este modelo y erradicar las desigualdades dando una perspectiva de género en todo lo que realizamos aplicando prácticas preventivas también en la salud laboral.

El derecho a la salud de las mujeres trabajadoras tiene que ser además de los aspectos más conocidos al ser el embarazo y la lactancia situaciones de una protección integral teniendo en cuenta que la naturaleza biológica tiene que ser compatible con la defensa de los derechos profesionales.

Al diseñar un puesto de trabajo de cualquier entorno laboral hay que tener presentes las diferentes dimensiones corporales de las mujeres y los hombres.

Y como nos explica Ruth Vallejo Da Costa en su libro “Salud, igualdad y mujer” la integración de la perspectiva de género en la salud laboral implica tener en cuenta la afectación que provoca las condiciones laborales y las diferencias sociales en la salud de las mujeres, lo que conlleva no centrarse exclusivamente en los aspectos biológicos o en la maternidad.

El principio de transversalidad de género se ha incorporado en el ámbito de la salud, y más específicamente, en la salud laboral, por mandato de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 27 de la Ley 3/2007 integra el principio de **igualdad en la salud**:

27.1. “Las políticas, estrategias y programas de salud tienen que integrar, en su formulación, desarrollo y evaluación, las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres, así como las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente”.

27.2. “Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros”.

Y por otra parte, la disposición adicional duodécima de la Ley 3/2007 establece la modificación de la LPRL en determinados aspectos relacionados con la salud de las mujeres trabajadoras, añade un nuevo apartado que establece que las administraciones públicas tienen que promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para que esto sea posible, las administraciones deberán considerar “las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”. En la propia ley existe la exigencia de obtención y tratamiento de los datos desagregados por sexo.

Asimismo, la Ley de igualdad ha propiciado otras modificaciones de la Ley 14/1986 de abril, general de Sanidad, modificado por la Ley 33/2011 de 14

de octubre, general de la salud Pública (LGSP), que amplía competencia a la Administración pública en salud laboral e incluye la perspectiva de género. Ejemplo “De los Principios generales de la salud pública” Artículo 3. De los principios generales de acción en salud pública. Las Administraciones públicas y los sujetos privados, en sus actuaciones de salud pública y acciones sobre la salud colectiva, estarán sujetos a los siguientes principios:

a) Principio de equidad... incorporarán la perspectiva de género

Como podemos observar es mucha la normativa existente: Ley de Igualdad, Ley de Violencia de Género, Estatuto de los Trabajadores, LPRL, Ley 33/2011 de 4 de octubre, general de Salud Pública acuerdos internacionales, para aplicar la perspectiva de género en la salud laboral y prevención y conseguir avanzar en igualdad. Sin dejar de lado la eficacia de esta al aplicarla en nuestra negociación su potencial mejora no debemos olvidar la importancia de realizar un buen Plan de Igualdad y de prevención.

También debemos incidir que la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos de la empresa, debe ser según la actividad, siendo fundamental conocer la legislación y las normas específicas, como las NTP 657 y 658 , sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.

Por último el Real Decreto-Ley de trabajo a distancia, fortalece en mayor medida la incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, al no permitir la pérdida de derechos incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional que favoreciendo la no discriminación en la utilización de esta modalidad de trabajo. En el artículo 4 dicho texto incide en esa propuesta , y más en concreto en los siguiente epígrafes que os señalamos a continuación:

3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

4. 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.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.



3. Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo. Problemática específica evaluación de riesgos

El teletrabajador o teletrabajadora vinculado con la empresa por una relación laboral es una persona más a los efectos preventivos, independientemente de que su prestación de servicios se lleve a cabo fuera de la empresa.

Por consiguiente, todas las empresas están obligadas a incorporar al teletrabajo en su plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, tanto el teletrabajo presente como futuro que pueda desarrollarse en la empresa.

El Plan de Prevención podría calificarse como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de la evaluación de riesgos laborales, tendentes a llevar a cabo la labor preventiva y de protección de trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Partiendo de la diversidad de factores que inciden en la labor preventiva en la empresa, resulta evidente que como contenidos del Plan de

Prevención con perspectiva de género deben integrarse los siguientes aspectos con relación al teletrabajador y teletrabajadora:

- Evaluación de riesgos.
- Medidas de protección y equipos de trabajo.
- Información, formación y participación de las y los trabajadores.
- Medidas de emergencia y en situaciones de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud
- Coordinación de actividades.
- Protección de colectivos especiales.
- Organización de la actividad preventiva.
- Obligaciones de los y las trabajadoras en materia de prevención.

El teletrabajo es una forma de organizar el trabajo al que como ya comentamos se le asocian riesgos psicosociales relacionados con el uso de las tecnologías, pero también otros más específicos relacionados con la organización del tiempo, el conflicto de rol, la disponibilidad permanente, la desvinculación de la organización, el aislamiento del trabajador y la pérdida de relación interpersonal.

De ahí que la evaluación de los riesgos debe contemplar:

- Identificación plena de los riesgos.
- Evitar aquellos que sean posibles.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Planificar medidas para minimizar los riesgos.

La evaluación de riesgos debe ser exhaustiva, por lo que si la persona teletrabajadora tiene que desplazarse con motivo de su actividad de teletrabajo, habrá que poner en evidencia la situación y evaluar los riesgos contemplando los factores relacionados con esa movilidad.

En el marco del teletrabajo, el domicilio de la persona trabajadora tiene la consideración de lugar de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Si bien es cierto que la falta de disponibilidad de la empresa sobre el domicilio del teletrabajo puede dificultar esta tarea, es indudable que la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto del domicilio del teletrabajador y teletrabajadora. En concreto, únicamente respecto de aquella zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose esta obligación al resto de zonas de la vivienda no dedicadas a la prestación de servicios.

En primer lugar, es importante recordar el artículo 29 LPRL que establece la obligación del trabajador y trabajadora de *“cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud”*.

El [Decreto-Ley 28/2020, de 23 de Septiembre](#), de trabajo a distancia en su artículo 16.2 deja clara la obligación de la empresa de realizar la evaluación de riesgos.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está 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.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención

No obstante lo anterior, debido a que, la entrada de personal de la empresa al domicilio de la persona teletrabajadora requiere su consentimiento o autorización, su negativa impide a la empresa o en quien deleguen acceder al mismo. Cuestión esta que debe ser resuelta.

El propio decreto-ley de 28/2020, de 23 de Septiembre del artículo 16.2, deja clara la necesidad del consentimiento de la persona teletrabajadora.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación

de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Algunas administraciones o empresas están utilizando modelos de autoevaluación de riesgos como mecanismos de evaluación de riesgos. Entendemos que este método no es el deseable ya que traslada la responsabilidad a la persona trabajadora y que en cualquier caso desde una perspectiva de salud laboral nos parece un método con una menor eficacia preventiva. A modo de ejemplo podemos señalar lo establecido en el II Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España que expresamente autoriza a las empresas el acceso a los domicilios para la consiguiente evaluación de riesgos.

En el caso que el convenio colectivo, acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo, prevea la obligación de permitir el acceso a la persona autorizada por parte de la empresa al domicilio del o la trabajadora a efectos de prevención de riesgos laborales, la negativa por su parte (siempre que sea injustificada) podrá constituir una infracción laboral. En este punto, téngase en cuenta el apartado tercero del artículo 29 LPRL, que prevé expresamente que el incumplimiento del trabajador y trabajadora de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, constituye infracción laboral a los efectos del artículo 58.1 ET.

Desde nuestro punto de vista, la negativa de la persona teletrabajadora de acceder a su domicilio no exime a la empresa del cumplimiento de su obligación de evaluación de riesgos laborales, pudiendo utilizar formas de evaluación que no requieren tal inspección física (si bien reiteramos que no es deseable) como es la autocomprobación por parte del teletrabajador o teletrabajadora.

Por otro lado, y así lo establece el Acuerdo Marco, la persona teletrabajadora está autorizada a pedir una visita de Inspección por parte de la empresa. Por consiguiente, ante un incumplimiento o cumplimiento defectuoso de la empresa de su obligación de realizar una adecuada evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo, el Acuerdo Marco reconoce al personal teletrabajador la capacidad para solicitar a la empresa una inspección.

Asimismo, en el ordenamiento jurídico español, el o la trabajadora tiene la capacidad para interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, es interesante destacar que la Inspección tiene capacidad para entrar también en el domicilio de la persona teletrabajadora, siempre con el expreso consentimiento o, en su defecto, autorización judicial (artículo 13.1 [Ley 23/2015 de 21 de julio](#), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

En relación con el deber de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo, deben conceptuarse como dos medidas preventivas básicas o esenciales.

De conformidad con ello, el teletrabajador y la teletrabajadora han de tener una información detallada de los riesgos específicos de su puesto de teletrabajo –tanto los derivados del espacio de trabajo como los riesgos organizacionales y psicosociales – y de las medidas preventivas adoptadas por parte de la empresa.

El artículo 19 LPRL, a su vez, establece el deber empresarial de formación en materia de prevención de riesgos laborales como un deber independiente del de información regulado en el artículo 18 LPRL.

En este punto no hay que olvidar prevenir cualquier tipo de riesgo teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Recordando que las mujeres están ocupando puestos de trabajo que anteriormente eran exclusivos de hombres y estos deben adaptarse a las condiciones de trabajo de las mujeres.

Por ejemplo en la Guía de Treball de la Generalitat de Catalunya “*10 porqués para una salud laboral con perspectiva de género*” al referirse a la prevención de los trastornos músculo-esqueléticos incorpora las necesidades tanto de los hombres como de las mujeres recomendando las siguientes pautas generales de prevención:

- Diseño adecuado de lugares de trabajo, equipos, herramientas, equipos de protección individual (EPI) y ropa, teniendo en cuenta la variabilidad humana.
- Correcta organización de las tareas.

- Formación de hábitos posturales en el trabajo y ejercicio físico equilibrante.
- Evaluación de riesgos y recogida de datos.

Sin olvidar el diseño adecuado de lugares de trabajo, equipos, herramientas para prevenir el riesgo de posturas forzadas, pues las dimensiones adecuadas y el buen uso de estos evitarán futuras lesiones.

Y por último no relegar la necesidad de una correcta organización de las tareas, la organización adecuada de los ritmos de trabajo, las rotaciones y las pausas.

Asimismo, existen determinadas enfermedades que afectan de manera especial en las mujeres “los trastornos músculo-esqueléticos” y ante la falta una norma específica el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene lo recogen teniendo en cuenta a mujeres en puestos masculinizados y reconocimiento del daño, con sus notas técnicas (NTP) 657 y 658.

4. Riesgos ergonómicos del teletrabajo

Las imágenes que suelen ir asociadas al teletrabajo son de forma mayoritaria, de personas con un ordenador portátil sentadas en un sofá o incluso en el suelo. Esta poderosa estampa visual que trata de ofrecer una escena de relajación comúnmente en el hogar, no está en consonancia con la realidad de una jornada laboral en cuanto a los riesgos del trabajo y de la normativa aplicable.

Para una adecuada evaluación de los riesgos del teletrabajo vamos a realizar un pequeño recordatorio sobre algunas definiciones que da la normativa vigente en materia de prevención.

Como hemos visto, la definición de teletrabajo es “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. La Ley de Prevención y su normativa de desarrollo es aplicable y por tanto, conviene realizar un repaso de lo que dice el Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas para el trabajo con pantallas de visualización de datos.

En primer lugar, las personas que teletrabajan y son usuarias de pantallas, si superan las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos, les es de aplicación las disposiciones mínimas para el trabajo con pantallas de visualización de datos.

Asimismo, es importante repasar la definición de puesto de trabajo como el “constituido por un equipo con pantalla de visualización provisto en su caso de un teclado o disposición de adquisición de datos, de un programa para la interconexión persona/máquina, de accesorios ofimáticos y de un asiento y mesa o superficie de trabajo, así como el entorno laboral inmediato”.

El apartado 3.d) del artículo 1, sólo excluye del ámbito de aplicación “*los sistemas llamados portátiles, siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo*”. En este caso, no habría tal excepción puesto que su uso es de modo continuado.

Si bien ha transcurrido tiempo desde la publicación de este Decreto, el principio general en cuanto a los equipos de trabajo es que la utilización

en sí misma no debe ser una fuente de riesgo para las personas trabajadoras. De lo que se trata principalmente, es de evitar los trastornos musculoesqueléticos, los problemas visuales y la fatiga mental, así como del posible efecto añadido o combinado de los mismos.

El análisis del puesto debe ser capaz de reflejar el tipo y magnitud de los riesgos que pueden derivarse de la actividad realizada y de sus exigencias: visuales, mentales, posturales, gestuales, etc.

Por tanto, el portátil no está indicado para un uso frecuente y continuo siendo su diseño para un uso más esporádico y no habitual (al igual que tablets y otros dispositivos). Además, el diseño integrado de pantalla y teclado del ordenador portátil no hace posible realizar el ajuste entre teclado y pantalla obligando así a adoptar posturas forzadas de cuello y cabeza, por no hablar de que el teclado no admite inclinación, ni es independiente como dice la normativa, necesario para adoptar una postura más cómoda y que no provoque cansancio en las manos.

Existen formas de conectar los ordenadores portátiles a pantallas más adecuadas y teclados independientes.

En cuanto a los equipos se enumeran las siguientes instrucciones mínimas:

EQUIPOS

Pantalla

- Dimensión suficiente, pantalla estable, sin centelleos.
- Que permita el ajuste de luminosidad y contraste.
- Orientable e inclinable a voluntad para adaptarse a las necesidades de la persona.
- No debe tener reflejos ni reverberaciones.

Teclado

- Inclinable e independiente de la pantalla para permitir una postura cómoda que no provoque cansancio en brazos o manos.
- Con espacio suficiente para apoyar antebrazos y manos.
- Mate para evitar reflejos.

Mesa o superficie de trabajo

- Poco reflectante y con dimensiones suficientes para permitir colocar pantalla, teclado y documentos.
- Con espacio suficiente para permitir una posición cómoda de la persona.

Asiento de trabajo

- Estable y que proporcione libertad de movimiento y postura confortable.
- La altura debe ser regulable y el respaldo debe ser reclinable y su altura ajustable a las dimensiones de la persona.

ENTORNO

Espacio de trabajo

- El puesto de trabajo debe tener una dimensión suficiente y permitir cambios de postura y movimientos de trabajo.

Iluminación

- Debe garantizar unos niveles adecuados y una relación adecuada entre entorno y pantalla.
- Evitar los deslumbramientos y reflejos.

Ruido

- Debe tenerse en cuenta para que no perturben la atención ni la palabra.

5. Contingencia profesional en el trabajo a distancia

En el caso de la persona teletrabajadora, por la propia naturaleza del trabajo, resulta más difícil determinar la naturaleza común o profesional de las posibles lesiones o daños para la salud que pueda padecer. El hecho de utilizar una misma tecnología para relacionarnos en nuestra vida cotidiana y para trabajar está difuminando la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, lo que añade un grado de complejidad a la hora de determinar el origen, común o profesional, del daño y la consecuente responsabilidad para hacerle frente.

Los riesgos asociados al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (trastornos músculo-esqueléticos, trastornos visuales y oculares, seguridad estructural y tecnológica, adicción a las TIC, entre otros) no aparecen vinculados exclusivamente a las horas de trabajo, sino a la forma de vida de la sociedad actual, lo que incrementa su grado de incidentabilidad y no accidentabilidad laboral.

Por lo tanto en el caso del teletrabajo resulta complejo discernir el origen laboral o extralaboral de determinados daños para la salud generados en las personas teletrabajadoras por el uso de las TIC (trastornos musculoesqueléticos), que no exime de la obligación de seguridad empresarial establecida en el artículo 14 de la Ley 31/1995.

En cuanto a los accidentes de trabajo debemos tener en cuenta que hay una presunción de accidente de trabajo para aquello que ocurre en tiempo y lugar de trabajo, que sólo decae con prueba en contra.

Es decir, sería la mutua la que debería probar que no existe el accidente de trabajo, ya sea por haber concurrido fuerza mayor, dolo o culpa grave de la persona teletrabajadora dañada, acción de un tercero ajeno totalmente al proceso de trabajo.

En este contexto la conexión puede utilizarse como criterio, es decir este instrumento puede servir para avalar que el tiempo del accidente era tiempo efectivo de trabajo. Presunción de accidente de trabajo en el tiempo de conexión del trabajador con la plataforma o red de la actividad de la empresa.

Cuando el trabajador o trabajadora realice desplazamiento como consecuencia de su actividad de teletrabajo, es de interés que emita la **planificación previa del lugar** donde ha de desplazarse y el tiempo de desplazamiento desde el lugar desde el que realiza el teletrabajo (normalmente el hogar o vivienda habitual). Para que si ocurre un accidente en ese desplazamiento tenga la presunción de laboralidad y quien lo cuestione sea quien tenga que montar el argumentario en contra, es decir, destruir esa presunción de accidente de trabajo, “rompiendo” los nexos con el trabajo.

Por tanto, dos elementos relevantes que debemos abordar a la hora de acometer el accidente de trabajo: el registro periodos de conexión y la planificación, notificación de los desplazamientos con motivo del teletrabajo.

Respecto al accidente in itinere de la persona teletrabajadora, la pretensión debe ser asimilar las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones, de la persona teletrabajadora a quien realiza la actividad laboral por cuenta ajena en un centro de trabajo del empleador, también hay que acogerse a la interpretación extensiva del accidente in itinere y aplicarlo para el teletrabajo en aquellos desplazamientos ida/vuelta programados, habituales, con nexo laboral y según recoge la norma, la doctrina y la jurisprudencia al respecto.

El artículo 4 del Decreto Ley 28/2020, de trabajo a distancia apuesta claramente sobre la asimilación de derechos entre la persona teletrabajadora y la persona que trabaja en su centro de trabajo, “*Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa*”.

Esta igualdad de trato refuerza el planteamiento de asimilación de condiciones y por lo tanto del reconocimiento del accidente *in itinere*.

Por lo tanto, aunque dentro de las previsiones del teletrabajo esté eliminar los riesgos de accidentes de trabajo por el desplazamiento ida y vuelta diarios, no se elimina totalmente esta situación de riesgo, menos cuando el teletrabajo incluya ciertos desplazamientos previstos y planificados con antelación.

El Tribunal Supremo ha interpretado de forma extensiva la calificación de desplazamientos necesarios para nuestro trabajo habitual e incluso ha introducido la posibilidad de ciertos desvíos del recorrido habitual para realizar actos de la lógica ciudadana (comprar algún producto imprescindible, como los alimentos).

La extensión del concepto “*in itinere*”, por analogía, también es aplicable a las personas en teletrabajo.

Situación más compleja es que la persona trabajadora realice constantes y diversos desplazamientos y conexiones en distintos puntos, adaptando su “*lugar*” de trabajo a circunstancias personales que se salgan de una lógica de trabajo en la modalidad de teletrabajo. Es decir, que la persona esté en permanente movimiento y conectándose en puntos diferentes, adaptando el trabajo a su itinerancia “personal” no relacionada con el trabajo.

Normalmente se establece para el teletrabajo un lugar fijo y no itinerante. Más aún si la medida de introducir el teletrabajo pretende evitar la exposición a los accidentes por la movilidad de ida y vuelta al trabajo.

Esta extensión de la conectividad hoy en día permita una amplia red de puntos donde conectar los aparatos digitales con el fin de realizar una operación laboral, requiere un análisis más completo desde una perspectiva de salud laboral que ha de venir reflejado en la evaluación de riesgos. La multiflexibilidad y la multiconectividad favorecen la conciliación y el desarrollo de la vida privada personal pero casan con dificultad con la actividad laboral programada y aún “*predicable*” en múltiples lugares y podría ser motivo de un accidente, difícil de encajar en el concepto *in itinere* o en misión.

A su vez, también hay que cuidar que esa posibilidad de multiconexión suponga que la persona trabaje en espacios o lugares sin las condiciones ergonómicas y de seguridad requeridas. Lo que sería un riesgo para la integridad física de la persona (trabajo en un transporte público, de pie en la calle, en un comercio...). Ya que esta situación impide una evaluación del puesto y un diseño de medidas preventivas y de control de daños.

En definitiva, hay que ver desarrollos e interpretaciones jurisprudenciales. Pero en la lógica del teletrabajo hay que abogar por una situación de

ejercicio de la actividad laboral en un lugar acondicionado para ello, que se convierte en el puesto de trabajo. Pudiendo medir el tiempo de dedicación a la actividad laboral mediante el registro de la conexión.

No debemos renunciar al reconocimiento del accidente in itinere, más aún cuando el Supremo se pronuncia de forma extensiva en ello.

Por tanto, en el teletrabajo, también se contempla el accidente in itinere, con los criterios asimilables al resto de trabajos por cuenta ajena en centro de trabajo. Siempre usando la lógica y la presunción de laboralidad que contempla la norma.

6. Negociación colectiva en materia preventiva sobre teletrabajo en el ámbito de FSC-CCOO

[El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017](#) contiene una tímida regulación del teletrabajo. El Acuerdo en su capítulo IV incluye los criterios que pueden ser utilizados por las empresas y representantes de las y los trabajadores para la regulación del teletrabajo, entre los que aparecen, además de una remisión al *Acuerdo Marco Europeo* en cuanto a su definición, el carácter voluntario y reversible de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, el principio de igualdad de derechos entre personal teletrabajador y quienes no lo son y la necesidad de regular aspectos como la privacidad, confidencialidad, prevención de riesgos laborales, formación, etc. El IV AENC proroga todo lo concerniente al III Acuerdo que no entra en contradicción con lo establecido en el mismo, como es el caso de la regulación del teletrabajo.

En el ámbito de nuestra Federación de Servicios a la Ciudadanía hay algunos acuerdos y convenios donde se recoge el teletrabajo, en la mayoría de ellos, se incluyen cláusulas de salud laboral donde se aborda con diferente intensidad la prevención de este modo de trabajo. El impulso que el teletrabajo está teniendo durante la pandemia del COVID 19 ampliará los procesos de negociación colectiva, lo que ha llevado al desarrollo de normas básicas fruto del dialogo social, como las ya señaladas Real Decreto-Ley 29/2020, de 30 de septiembre en el ámbito de las Administraciones Públicas y el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia.

Conviene señalar que ambas normas establecen periodos de adaptación de los acuerdos existentes, de tal forma que el periodo de adecuación a la normativa aprobada será de un año en el ámbito privado y de seis meses en las Administraciones Publicas.

A continuación analizaremos las cláusulas de salud laboral en el teletrabajo que se recogen en la negociación colectiva de nuestra Federación.

Primeramente pasaremos a analizar los acuerdos de teletrabajo de las Administraciones públicas en concreto las que se han desarrollado en el ámbito autonómico. Existen numerosos acuerdos de regulación del teletrabajo en la Administración Pública. Concretamente, las comunidades

del Castilla y León, Euskadi, Extremadura, Islas Baleares, Castilla-La Mancha, La Rioja, Aragón, País Valenciano, Galicia, y la Comunidad de Madrid han aprobado regulaciones para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo por parte del personal empleado público en la Administración.

Los acuerdos de teletrabajo adoptados por las Administraciones Públicas generalmente incluyen una referencia a la seguridad y salud laboral de los teletrabajadores y teletrabajadoras. Si bien esta referencia es mayoritariamente una remisión genérica a la LPRL, aunque en ocasiones existen regulaciones más detalladas, donde se incluye la obligación empresarial de evaluación de riesgos, formación e información de los riesgos existentes en el teletrabajo, seguimiento y control del cumplimiento de las medidas preventivas por parte del personal teletrabajador, etc.

En el sentido más extenso tenemos la regulación contenida en el acuerdo de [Euskadi, Decreto 92/2012, de 29 de mayo](#), por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

En el artículo 16 de este acuerdo se realiza una regulación extensiva en materia de salud laboral que reflejamos a continuación:

- *El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo la evaluación de riesgos de su actividad, así como la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.*
- *Asimismo, ese personal deberá acudir a una sesión formativa donde se le indicará como debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos. La asistencia a la sesión formativa tendrá carácter obligatorio y las personas empleadas deberán acreditar los conocimientos adquiridos mediante la prueba correspondiente.*

- *Los empleados y empleadas acogidos a la modalidad de teletrabajo deberán aplicar en todo caso las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la formación e información facilitada por el Servicio de Prevención no sólo a su actividad, sino también al diseño de su puesto de trabajo. No obstante, el Servicio de Prevención les proporcionará asistencia y asesoramiento telefónico cuando lo precisen.*
- *Igualmente, los teletrabajadores y teletrabajadoras podrán solicitar al Servicio de Prevención el examen del puesto de trabajo en su lugar de teletrabajo. Se accederá a esa petición cuando el Servicio considere que es necesaria esa presencia domiciliaria. En el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad del personal teletrabajador su implantación.*

En términos similares se desarrolla el artículo 18 del [Decreto 45/2013, de 5 de diciembre](#), por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

Una regulación menos extensa encontramos en el Acuerdo de teletrabajo del País Valenciano. En el artículo 9 del [Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell](#), por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, se establece:

1. El órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales deberá verificar, con carácter previo al inicio del programa y mediante la comprobación del cuestionario cumplimentado por las personas participantes previsto en el anexo III, que las condiciones en que se desempeñan las funciones del puesto de trabajo en el domicilio no suponen riesgo para la salud de la persona teletrabajadora.
2. No obstante lo anterior, podrán solicitar, con carácter voluntario, que por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales se realice una inspección domiciliaria a fin de comprobar las condiciones alegadas en el citado cuestionario. Las condiciones del puesto de trabajo también podrán ser objeto de

revisión y análisis durante toda la vigencia del programa, previa comunicación a la persona interesada.

3. A los efectos de contingencias profesionales será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los acuerdos de Castilla y León Illes Balears, hacen una mención muy exigua a la salud laboral y realizan una especial mención a la necesidad de cumplimentar un cuestionario de autocomprobación por parte de las empleadas y empleados públicos.

El artículo [20.2 de Decreto 16/2018 de 7 de junio](#) por el que se regula el teletrabajo establece:

“Una vez autorizado el teletrabajo, el servicio de prevención responsable de la evaluación del puesto remitirá al teletrabajador el correspondiente autocuestionario de prevención de riesgos laborales, que será devuelto debidamente cumplimentado y firmado para la valoración del mismo. Será responsabilidad del empleado público el cumplimiento de lo declarado en el autocuestionario así como la adopción de las medidas correctoras que se le propongan”.

Art 11.5 del [Decreto nº 36/2013 de 28 de junio](#), que regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, dice:

“La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, especialmente sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos, que deberá aplicar correctamente. La persona autorizada tiene que rellenar el cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo facilitado por el servicio competente en materia de seguridad y salud laboral de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears”.

Luego nos encontramos con otros acuerdos donde hay referencias meramente genéricas, estos son los casos del acuerdo de Extremadura, Castilla La Mancha y Galicia.

Artículo 11 del acuerdo de Extremadura ([Decreto 1/2018, de 10 de enero](#), por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo).

El Servicio de Prevención valorará el entorno en el que la persona teletrabajadora realizará sus funciones en régimen no presencial y emitirá informe sobre las condiciones del mismo. Únicamente será realizada una valoración presencial del citado entorno cuando así lo solicite la persona teletrabajadora o cuando el propio Servicio de Prevención lo considere necesario, y siempre previa comunicación a la persona teletrabajadora.

En el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad del personal teletrabajador su implantación.

Artículo 4.2 del acuerdo de Castilla-La Mancha ([Decreto nº 57/2013, de 12 de agosto](#), que regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha).

“El personal empleado público que preste servicios en régimen de teletrabajo tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”.

En el caso de Galicia la [ORDEN de 20 de diciembre de 2013](#), conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia, dedica un artículo al teletrabajo.

“Artículo 13. Modalidad de prestación del servicio en régimen de teletrabajo:

Por teletrabajo se entiende aquella modalidad de prestación de servicios en que el personal empleado público desarrolle las tareas asignadas a su puesto de trabajo fuera de las dependencias de la Administración autonómica, mediante el empleo de las nuevas tecnologías, con la finalidad de alcanzar una mayor eficiencia en la gestión pública, contribuyendo a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

En esta modalidad de prestación de servicios, que tendrá carácter voluntario para el personal empleado público, quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de protección y de confidencialidad de los datos.

E incluso nos encontramos el acuerdo de la Comunidad de Aragón ([INSTRUCCIÓN de 6 de agosto de 2014](#), del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón) donde no hay no hay ninguna referencia a la salud laboral.

Por último señalar el reciente [acuerdo de la Comunidad de Madrid de 17 de Septiembre del 2020](#), y previo al Real Decreto-Ley 29/2020, de 30 de Septiembre, que introduce el artículo 47 bis y que afecta al conjunto de las Administraciones Públicas. Este acuerdo introduce un art 17, donde se regula la prevención de riesgos laborales haciendo mención al cuestionario de autocomprobación como método de evaluación de riesgo.

1. El personal que vaya a prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo deberá cumplimentar, con carácter previo a su inicio, el cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo facilitado a tales efectos por la unidad de prevención correspondiente.
2. En función de los datos obtenidos en dicho cuestionario, la unidad de prevención facilitará al empleado público que va a desempeñar el trabajo bajo este régimen información sobre las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la indicación de cómo debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, proporcionándole por escrito instrucciones básicas sobre prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos,

así como recomendaciones ergonómicas y sobre la organización del trabajo, el diseño del puesto o el mantenimiento de hábitos saludables, entre otras. De toda esta información se dará traslado asimismo al órgano competente en materia de personal.

En cuanto a las empresas dentro del ámbito de FSC-CCOO, nos encontramos con regulación del teletrabajo en sector de las telecomunicaciones.

En primer lugar tenemos el reciente II Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU que en su ANEXO, V regula las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexwork, dedicando un apartado a las medidas de prevención y salud laboral.

Este acuerdo es el que realiza una regulación más exhaustiva en materia de salud laboral fundamentalmente en lo referente a los riesgos ergonómicos, estableciendo una serie de recomendaciones en materia de prevención de salud laboral. Transcribimos a continuación dichas recomendaciones:

Primeramente establece como condiciones de implantación el carácter voluntario y reversible y refleja cómo tiempo de teletrabajo de 1 a 4 días semanales y la jornada será la establecida en el Convenio.

En su apartado 3 recoge una serie de recomendaciones para la prevención y seguridad laboral en el teletrabajo, que señalamos a continuación:

a. *En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:*

- 1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.*
- 2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.*

3. *Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nitidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.*
4. *La altura ideal de la pantalla es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60 ° bajo la horizontal.*
5. *Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portadocumentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.*
6. *Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.*
7. *El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.*
8. *Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.*
9. *La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.*
10. *A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.*

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada la Empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación a la persona interesada con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación Legal de los Trabajadores de su evolución.

Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

En este mismo apartado se reconoce una nueva forma de trabajo el Flexwork, que es una modalidad de relaciones de producción que se realiza fuera del centro de trabajo y donde el horario tiene mayor flexibilidad.

También se establecen una serie de Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Flexwork que pasamos a señalar a continuación:

b. En líneas generales, los puestos de flexwork deberán al menos cumplir las siguientes condiciones:

- 1. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.*
- 2. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.*

3. *La altura ideal de la pantalla es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entra la línea de visión horizontal y la trazada a 60 ° bajo la horizontal.*
4. *Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.*
5. *La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.*
6. *A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.*

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del flexwork en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

En cuanto a riesgos ergonómicos , fundamentalmente relacionados con la carga postural y ambiental, el Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U., acuerdo de 4 de agosto de 2016, adoptado entre Teleinformática y Comunicaciones S.A.U. (TELYCO) y el Comité Intercentros, recoge también un apartado concreto.

En su anexo 2, recoge un acuerdo de teletrabajo para el 2016/2017, que transcribimos a continuación todo lo referente a la prevención.

Prevención de riesgos laborales y accidentabilidad

Ergonomía: en cuanto a las instalaciones y locales de las que el trabajador en movilidad dispone, por el hecho de la especial prestación del trabajo, han de cumplir todas las normas en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el desarrollo de la actividad. Así las dimensiones de los locales de trabajo y las instalaciones eléctricas deben permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgo para su seguridad, salud y en condiciones ergonómicas aceptables.

Recomendaciones: a continuación se mencionan algunas de las condiciones que deben cumplir los puestos de trabajo con pantalla de visualización de datos, las más importantes, para ser considerados ergonómicos y no perjudiciales para la salud:

Los caracteres deben apreciarse fácil y nítidamente a distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

En cuanto al mobiliario, la mesa debe ser lo suficientemente amplia y en acabado mate. La silla debe ser regulable en altura móvil, con 5 puntos de apoyo rodantes y su respaldo debe posibilitar el mantener la espalda recta. Es aconsejable que se complemente con reposapiés.

Para descanso de la vista es conveniente parpadear frecuentemente mientras se trabaja con pantallas, hacer descansos visuales periódicos mirando un punto lejano concreto durante unos minutos y realizar ejercicios visuales como hacer girar los ojos hacia arriba, hacia abajo y a derecha e izquierda.

Se debe cambiar periódicamente de postura para evitar fatiga. En una jornada completa de trabajo con pantalla de visualización de datos es preciso descansar de 5 a 10 minutos cada dos horas de esfuerzo visual continuo.

Lo más recomendable desde el punto de vista de la salud es utilizar estos descansos para recuperarse de la fatiga visual acumulada, no utilizando este tiempo, por ejemplo, para actividades de lectura, y cambiar de postura, levantarse, caminar, incluso hacer unos sencillos y breves ejercicios de cuello, para combatir el cansancio que supone una postura mantenida.

Si la postura adoptada consigue, sin ser forzada, mantener los ángulos rectos entre la espalda, muslo y pierna así como entre brazo y antebrazo. La altura de la pantalla debe ser tal que su borde superior coincida con la altura de nuestros ojos.

En cuanto a condiciones ambientales, la pantalla debe situarse perpendicular a la entrada de luz por ventanas. Si esto no fuera posible, habrá que atenuar la entrada de luz por medio de persianas o cortinas a fin de evitar excesivos contrastes (contraluz) y reflejos.

Es conveniente acudir a los Reconocimientos Médicos y Oftalmológicos periódicos establecidos por la empresa y siempre que observen algún problema de la vista o de la espalda que pudiera deberse al trabajo sedentario con pantallas de visualización.

Ante cualquier duda sobre condiciones higiénicas o ergonómicas, es aconsejable ponerse en contacto con la Dirección de Recursos Humanos.

Otro de los convenios del ámbito de la telefonía, que hace alguna referencia expresa a la salud laboral en el teletrabajo, es el III Convenio Colectivo de Orange España, acuerdo de 3 de junio de 2015, adoptado entre Orange España y la sección sindical de CCOO.

En su capítulo XI dedicado al trabajo en remoto o teletrabajo establece:

“El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir. El trabajador/a se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud”.

En conclusión, las cláusulas de salud laboral en los acuerdos o convenios que hemos analizado son muy dispares, en la mayoría de los casos nos encontramos con referencias genéricas, en algunos otros se introducen elementos más relevantes como la formación, la ergonomía, etc. y en casi todos se aborda el riesgo del aislamiento, introduciendo jornadas

compartidas de teletrabajo y trabajo en la empresa. Lo que en ningún de los acuerdos se recogen son cláusulas de desconexión digital que puedan servir como elemento para acotar la jornada de trabajo dentro de un horario determinado.

En líneas generales los acuerdos salvo excepciones son deficientes en cuanto a la perspectiva de género, incluida la falta mayoritaria de lenguaje inclusivo.

Esto nos debe hacer recapacitar sobre los acuerdos que firmamos y conseguir que toda la plantilla, hombres y mujeres, quede incluida en los acuerdos de forma que también las mujeres se vean reflejadas en ellos y podemos empezar a contar con la necesaria participación de las mujeres en todas las negociaciones.

El propio decálogo de la Guía confederal de ISTAS que reflejamos a continuación puede facilitar el camino. Decálogo para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género:

1. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por consiguiente, que la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.
2. Las mujeres ocupadas tienen mejor estado de salud que las que no lo están. Aun así, los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que están sometidas hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación.
3. Las desigualdades de género también condicionan la exposición a los riesgos laborales de los hombres, por ejemplo, presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.
4. Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios e investigaciones específicas.

5. Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres se ven agravados por el diseño inadecuado de los puestos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.
6. Una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.
7. Las medidas preventivas tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.
8. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.
9. El compromiso con la igualdad de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.
10. Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, la calidad de la ocupación mejora y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

7. Prevención de riesgos psicosociales: el derecho a la desconexión digital

A la vista de la difícil separación de las fronteras entre tiempo profesional y el privado, que ocasionan riesgos psicosociales relacionados directamente con la inadecuada gestión de las NTIC, se establece la necesidad de proteger la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras mediante el cumplimiento minucioso de lo concerniente a los tiempos de trabajo y a los mínimos períodos de descanso necesario, además, de una conveniente organización de los recursos tecnológicos para la prestación del trabajo.

Igualmente, hemos podido comprobar que el desarrollo tecnológico plantea nuevas exigencias para trabajadoras y trabajadores y para la salud de estos, de hecho, no podemos olvidar la vigorosa relación entre las NTIC para el desarrollo cotidiano del trabajo y el incremento de la flexibilidad en el mercado de trabajo como factores de riesgos psicosociales

Desde una perspectiva meramente preventiva el teletrabajo presenta algunos riesgos específicos psicosociales que son los más relevantes para la salud laboral.

Así tenemos riesgos psicosociales, tales como aislamiento, estrés laboral o el tecnoestrés en sus diferentes variables. A estos se añaden los potenciales riesgos que presentan en el caso de víctimas de violencia de género, al verse aún más aisladas y de la falta de testigos de posibles situaciones de ciberacoso.

El hecho de que la persona teletrabajadora normalmente trabaje desde su domicilio, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto mayoritariamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, como es el aislamiento de quienes teletrabajan, que pueden dar lugar a diversas patologías. Este riesgo psicosocial se resuelve compaginando horario presencial con teletrabajo cuestión que se recoge en la mayoría de los acuerdos y convenios que hemos analizado o realizando reuniones entre teletrabajador, teletrabajadora y la otra parte de la plantilla.

Tenemos otros riesgos psicosociales más preocupantes relacionados con el estrés. Por un lado está el estrés laboral producido por workaholism o

“adición al trabajo”, derivado de jornadas excesivas de trabajo de no existir un estricto registro y control de los tiempos de prestación de servicios, y por otro el denominado tecnoestrés laboral, entre los que se incluye: la tecnofobia, derivado del sobreesfuerzo realizado para adaptarse a las nuevas tecnologías; la tecnofatiga, considerada la fatiga mental derivada del uso prolongado y continuado de tecnologías de la información; o la tecnoadicción, caracterizada por una incontrolable compulsión a utilizar nuevas tecnologías durante largos períodos de tiempo. En función de diversas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, el tecnoestrés laboral puede ser el origen de numerosas enfermedades y de trastornos de la salud.

En esta dirección hay que resaltar la NTP 1123, Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): Factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. En esta NTP de 2018, se establece un listado no exhaustivo de factores de riesgo psicosocial y de medidas preventivas que vamos a señalar a continuación. Recordar que las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente.

Listado no exhaustivo de factores de riesgo psicosocial:

- **Tiempo de trabajo**

Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC. • Dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, debido a la difuminación de las barreras entre el tiempo de trabajo, de ocio y de descanso que ocasiona el uso inadecuado de las TIC una vez finalizada la jornada laboral.

- **Autonomía**

Dificultad para planificar el trabajo y controlar el ritmo de trabajo, pausas, etc. debido a la velocidad que imprimen las TIC en el desarrollo del mismo, la inmediatez de respuesta y la intensificación del mismo. Las TIC pueden terminar marcando el ritmo de trabajo y la urgencia de las tareas a realizar.

- **Carga de trabajo cuantitativa**

Sobrecarga de trabajo cognitiva potenciada por la sensación de urgencia en la inmediatez de respuesta al usar TIC (por ejemplo, en el uso y gestión inadecuada de correos electrónicos). • Multitarea potenciada por el uso de las TIC y la gestión de asuntos urgentes que sobrevienen a otros en curso.

- **Carga de trabajo cualitativa**

Inadecuada gestión de la comunicación entre y con trabajadores remotos, lo que puede dificultar el intercambio de conocimientos e información, el apoyo informativo y/o el apoyo instrumental.

- **Demandas psicológicas**

Sobrecarga informativa (llamado también infobesidad o infoxicación) por el manejo y gestión (lectura, selección, análisis, comprensión, etc.) de grandes cantidades de información proveniente de diversas fuentes (Internet, correo electrónico, plataformas web, etc.), lo que genera una sobrecarga de información que provoca un uso inefectivo de la misma (ocasionando dificultad o imposibilidad de seleccionarla, gestionarla, clasificarla, etc.).

- **Participación / supervisión**

Ausencia de canales de información y comunicación apropiados para que se facilite la interacción con y entre los teletrabajadores y teletrabajadores móviles.

Monitorización impersonal del trabajado realizado por trabajadores remotos usuario de TIC, basada en el recuento numérico sobre el cumplimiento de objetivos fijados y no en la calidad del trabajo realizado y/o en el control del trabajador (monitorizando las interacciones con el teclado o ratón, uso del correo electrónico, etc.) en vez del trabajo realizado.

- **Desempeño de rol**

Sobrecarga de rol laboral. El rol laboral llega a ocupar el espacio temporal previsto para el desempeño del rol familiar, incumpliendo

así las expectativas previstas para este último, propiciando, en última instancia, la aparición de un conflicto trabajo-familia.

■ **Relaciones y apoyo social**

Nula o escasa posibilidad de interactuar cara a cara con compañeros e imposibilidad de obtener apoyo social (emocional y/o instrumental). • Sensación de aislamiento al predominar la comunicación mediatizada y las relaciones virtuales.

■ **Conciliación de la vida laboral y familiar**

Inadecuada gestión de la flexibilidad temporal que caracteriza la realización del trabajo usando TIC, produciéndose una prolongación de la jornada laboral e interferencias y/o invasión en el tiempo de ocio y descanso. • Manejo inadecuado de los dispositivos portables, intranet, correo electrónico, etc., en cualquier momento y lugar, interfiriendo con el tiempo de ocio y descanso.

Listado no exhaustivo de medidas preventivas

- La flexibilidad en la organización temporal del trabajo no debe ser algo susceptible de ser usado para prolongar el tiempo de trabajo de la jornada laboral, por lo tanto, se recomienda, además de respetar la [Directiva de Tiempo de Trabajo \(93/104/CE\)](#), diseñar una guía de buenas prácticas para el uso adecuado de las TIC, hacer campañas de sensibilización en la empresa para trabajadores, mandos intermedios, superiores jerárquicos, etc., evitar las comunicaciones y las interacciones entre compañeros de trabajo y superiores jerárquicos (mediante el uso de llamadas telefónicas, correo electrónico, etc.) fuera de la jornada laboral, etc.
- Establecer políticas de desconexión digital para garantizar los tiempos de descanso entre jornadas laborales. Por ejemplo, instalando sistemas restrictivos de desconexión automática que inhabilite la recepción y el envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral para evitar una “jornada laboral sin fin”.
- Programar adecuadamente el tiempo de trabajo y/o la franja horaria destinada a gestionar el uso del correo electrónico, evitando la

multitarea y las interrupciones constantes en el desarrollo de la actividad.

- Planificar el trabajo a realizar, la cantidad de trabajo previsible y el inesperado, así como el tiempo de dedicación y plazo de entrega del mismo. • Establecer prioridades de actuación en caso de recibir tareas no esperadas para evitar la sobrecarga de trabajo
- Proporcionar a los trabajadores formación específica en gestión del tiempo y uso de dispositivos o del correo electrónico.
- Programar adecuadamente el tiempo de trabajo que va a ser dedicado a cada tarea, incluyendo el tiempo dedicado para gestionar el correo electrónico, evitando así interrupciones constantes de este en el desarrollo de la misma.
- Establecer canales adecuados para transmitir información y facilitar la comunicación con y entre los trabajadores remotos en espacios virtuales (como plataforma web, chat, foro, etc.), donde se posibilite las interacciones y/o consultas.
- Realizar reuniones periódicas con los trabajadores remotos en las que se les informe de lo que acontece en la empresa (en general) y en su puesto de trabajo (en particular).
- Potenciar un “*modelo mixto*” de trabajo que combine la realización del trabajo fuera de las instalaciones y dentro de las mismas (relaciones cara a cara además de las virtuales y/o programar reuniones presenciales) para fomentar el apoyo social.
- Desarrollo de políticas para fomentar las relaciones sociales y evitar la sensación de aislamiento del trabajador.
- Elaborar protocolos, instrucciones, circulares o guía de buenas prácticas en el manejo de las TIC para evitar su uso inadecuado una vez terminada la jornada laboral.

En definitiva, los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición (persona asalariada, funcionaria, socia cooperativista) tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que conlleva la existencia de un correlativo deber del

empresariado (empresas privadas y públicas, administración estatal, autonómica y local, cooperativas) de protección del conjunto de la gente trabajadora frente a los riesgos laborales.

Por ello, con respecto a la necesidad de la conciliación entre el uso de las NTIC y la salud psicosocial de las y los trabajadores, es imprescindible desarrollar una evaluación de factores de riesgos psicosociales como primer paso. De modo que todos los factores de riesgo psicosocial relacionados con las NTIC, se han de identificar y controlar desde un punto de vista preventivo, porque tras su constatación se esconde una cierta probabilidad de que causen efectos negativos en la salud de las y los trabajadores.

Por lo tanto en cumplimiento de ese deber de protección, el o la empresaria deberá garantizar la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo la realización de una evaluación de riesgos en las diferentes disciplinas y especialidades preventivas, lo que incluye identificar riesgos psicosociales que en el caso del teletrabajo tienen la forma de tecnoestrés laboral, aislamiento o adicción al trabajo. Una vez identificados los riesgos se deben adaptar medidas preventivas, que eliminen o al menos eviten sus consecuencias. Entre esas medidas de prevención aparece como una propuesta novedosa el derecho a la desconexión digital.

En cuanto a la prevención de los riesgos psicosociales del teletrabajo, y como hemos indicado anteriormente es preciso recordar la necesidad de las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las y los trabajadores. El CoPsoQ-istas²¹ que es la versión española del COPSOQ. La primera versión se realizó en el 2003, la 1.5 en el 2010, la 2 en 2014, y la última actualización es de 2019. Es un instrumento público y de acceso gratuito para la prevención, en la participación del conjunto de los actores que intervienen en la prevención de riesgos psicosociales y uno de los pocos que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres.

El derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital es el derecho, reconocido a los trabajadores y trabajadoras, a **no conectarse a cualquier herramienta digital profesional** (teléfono inteligente, Internet, correo electrónico, etc.) durante los periodos de descanso y vacaciones.

Parece necesario por tanto, que en los marcos de negociación colectiva incluyamos cláusulas de desconexión digital como la formula más eficaz para abordar los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo. Habiendo quedado evidenciada la importancia y necesidad de garantizar la seguridad y salud de las y los trabajadores en entornos digitales, en orden a evitar el tecnoestrés laboral y el incremento de enfermedades de carácter psicosocial derivadas del uso excesivo de las NTIC en el ámbito laboral, en algunos países europeos se están comenzando a adoptar medidas proclives a reconocer el “deber de desconectar” de los dispositivos informáticos que se les han proporcionado al trabajador o trabajadora.

Antecedentes

En Francia, desde hace años vienen reivindicando acciones de mejora para evitar, especialmente, la sobre carga laboral, física y mental de las y los trabajadores. Por lo que respecta a su jurisprudencia, se viene pronunciando sobre la no calificación de incumplimiento laboral el hecho de que él o la trabajadora no se encuentren localizados fuera del horario de trabajo.

En ese contexto se reconoce el derecho a la desconexión digital en la **Loi du Travail francesa** de 8 de agosto de 2016, que entró en vigor el 1 de enero de 2017. Quedó incorporado al Code du Travail con el objetivo de garantizar:

- El derecho al descanso,
- La conciliación de la vida personal y familiar, y
- Prevenir riesgos para la salud de las y los trabajadores.

Así, con efectos desde enero del año 2017, el artículo 55.I.2º introduce un nuevo apartado en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo Francés,

para disponer *“el pleno ejercicio por el trabajador de su derecho de desconectar”*.

Igualmente, la empresa deberá de definir y delimitar los procedimientos de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. De esta forma, en todas las empresas francesas existe el deber de negociar *“las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales”*. Se establece por tanto la desconexión tecnológica a partir de la corresponsabilidad de ambas partes en orden a su consecución, plantilla y empresa.

De mucho menor impacto pero también importante es el reconocimiento que se ha realizado en la [Ley italiana de 22 de mayo de 2017](#), que regula el denominado *“trabajo ágil”*, una forma de trabajar que puede acordarse entre la persona trabajadora y la empresa y que consiste en combinar tiempos de presencia en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, *“con la posible utilización de instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral”* (una especie de teletrabajo parcial). En su artículo 19.1 se dispone que el acuerdo para dar paso a este *“trabajo ágil”* deba establecer los tiempos de descanso así como *“las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos de trabajo”*.

En nuestro país se han firmado acuerdos en el Banco de Santander, IKEA, AXA. El convenio colectivo firmado por la Federación de Servicios de CCOO y el Grupo AXA tiene el objeto de delimitar la frontera entre vida profesional y privada mediante el reconocimiento del derecho de las y los trabajadores a desconectarse digitalmente de la empresa. Así el acuerdo recoge:

“En este contexto el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose a favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores. Es por ello, que las partes firmantes de este convenio coinciden en la

necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder emails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.

En el ámbito de FSC-CCOO se ha firmado recientemente, en julio del 2019, un acuerdo de política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de telefónica, entre la empresa mercantil de TELEFONICA y la parte social, que por su relevancia queremos destacar.

En este acuerdo se recoge el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras y se garantiza este derecho independientemente de la modalidad laboral ya sea teletrabajo o trabajo presencial.

“Las personas trabajadoras de TELEFÓNICA tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral”.

“TELEFÓNICA garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

También se recoge de manera expresa la obligación de la empresa de garantizar la desconexión digital.

“TELEFÓNICA garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de convenio”.

E incluso se recogen medidas concretas para los superiores jerárquicos:

“Los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral”.

El derecho a la desconexión digital: marco legal

La nueva [Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales](#) que, en principio, tenía como objetivo simplemente adaptar la ley española - la antigua LOPD - al Reglamento General de Protección de Datos, ha acabado incluyendo un Título X sobre Derechos digitales, donde se incorporan una serie de derechos en el ámbito laboral. Entre otros el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88).

Respecto al derecho a la desconexión digital, la Ley recoge el siguiente contenido (Art. 88):

- “1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*
 - *Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*
 - *El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas*

tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

El artículo refleja el derecho a la desconexión digital que a través de la negociación colectiva y atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral podrá modularse y en el tercer epígrafe señala las obligaciones para el empresariado en materia de prevención de riesgos laborales. También en este último apartado hace una mención concreta el derecho a la desconexión digital en la modalidad del teletrabajo.

Ello implica que el derecho a la desconexión digital ha creado dos obligaciones respecto de las empresas:

- **Obligación de elaborar políticas internas dirigidas a las y los trabajadores y directiva para el ejercicio del derecho a la desconexión.**
- **Obligación de realizar acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.**

Estas cláusulas no deben consistir simplemente en la enunciación de las mismas, sino que la empresa debe asumir una posición proactiva y establecer las medidas técnicas y organizativas necesarias para que la cláusula de desconexión digital sea efectiva. Este planteamiento deviene de la concepción de que el reconocimiento al “*derecho a la desconexión*” no es suficiente y, por tanto, se ha de determinar la imposición directa a la empresa para que establezca los mecanismos necesarios que lo posibiliten. Para que este derecho a la desconexión sea efectivo debe ir acompañado de un “*deber de desconexión*” concerniente, en primer lugar, de las trabajadoras y trabajadores, pero, además de las y los empleadores que han de posibilitarlo.

Por último señalar que el Real Decreto-Ley de 23 de Septiembre, de trabajo a distancia recoge un artículo sobre la desconexión digital que transcribimos a continuación y en el que se hace referencia a la LOPDGDD a la que hacemos mención expresa en el apartado siguiente, donde se recoge elementos relevantes como la necesidad de un acuerdo

de política interna como instrumento de garantía de este derecho a la desconexión digital.

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital

3. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

4. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

En definitiva desde una perspectiva preventiva y más allá de las obligaciones que determina la LOPDGDD y el Decreto-Ley 28/2020, la o el empresario tiene la exigencia de intervenir sobre los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y eso requiere la implantación de cláusulas de desconexión digital que impidan la posibilidad de estar disponibles durante todo el día, evitando los riesgos para la salud que eso supone.

CCOO
servicios a la ciudadanía