



Universidad de Oviedo

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y

RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL
TELETRABAJO

Miguel García Mandado

Curso 2022-2023

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Economía y Empresa

RESUMEN

La implementación de nuevas tecnologías a lo largo de la historia ha producido una serie de cambios sistemáticos en la manera de desarrollar las relaciones personales y laborales. En nuestra época, el desarrollo de las TICs, ha supuesto que aparezcan nuevas modalidades de prestación laboral, una de ellas es la del teletrabajo. Junto con la aparición de dicha modalidad, vienen aparejados nuevos riesgos, anteriormente desconocidos. La función del Derecho del Trabajo será la de regular el sistema preventivo de una manera ágil para evitar el gran impacto negativo de estos riesgos en el teletrabajo.

Palabras clave: TIC, Teletrabajo, Prevención de Riesgos Laborales

ABSTRACT

The introduction of new technologies throughout the history has produced some profound changes in the way personal and industrial relationships are developed. Nowadays, new forms of work activity start to surface as TICs are implemented, such as the telecommuting. Linked to the telecommuting there can be appreciated new hazards. Labor Law's will need to nimbly regulate the prevention system to avoid the negative impact of those hazards while the telecommuting is performed.

Keywords: TIC, Telecommuting, Workplace safety.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| ABREVIATURAS | 4 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| 2. EL TELETRABAJO | 9 |
| 2.2 CONCEPTO DEL TELETRABAJO | 11 |
| 2.3. REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO | 15 |
| 2.3.1. La Voluntariedad del acuerdo del teletrabajo..... | 15 |
| 2.3.2. Tiempo de Trabajo Efectivo..... | 16 |
| 3. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES..... | 17 |
| 3.1 ORIGEN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA..... | 17 |
| 3.2. CONCEPTO Y PRINCIPIOS DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA..... | 19 |
| CAPÍTULO 4 PRL EN EL TELETRABAJO | 23 |
| 4.1. INDUSTRIA 4.0 Y PRL | 23 |
| 4.2 LA ACCIDENTALIDAD EN EL TELETRABAJO | 27 |
| 4.3 LOS PAPELES DEL EMPLEADOR Y LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN..... | 31 |
| 5. CONCLUSIONES | 38 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA | 41 |

ABREVIATURAS

AMET: Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.

APT: Análisis del Puesto de Trabajo.

Art: artículo.

CE: Comunidad Europea.

CIE: Clasificación Internacional de Enfermedades.

CT: Centro de Trabajo.

ECLI: Identificador Europeo de Jurisprudencia.

EP: Estatuto de los Trabajadores.

ET: Estatuto de Trabajadores.

EU: Unión Europea.

EPI: Equipo de Protección Individual.

GPS: Sistema de Posicionamiento Global.

LGSS: Ley General de la Seguridad Social.

LOPD: Ley Orgánica de Protección de Datos.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Nº: Número.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Pág: Página.

PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

RD: Real Decreto.

Rec: Recurso.

RR.LL: Relaciones Laborales.

SAU: Sociedad Anónima Unipersonal.

ss: siguientes.

SS: Seguridad Social.

STC: Sentencia Tribunal Constitucional.

STEDH: Sentencia Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

STJUE: Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STS: Sentencia Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia Tribunal Superior de Justicia.

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

TICs: Tecnologías de la comunicación e información

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TRADE: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.

TS: Tribunal Supremo.

1. INTRODUCCIÓN

Resulta imprescindible para poder llegar a entender la realidad socioeconómica de cada momento histórico, entender las herramientas y avances tecnológicos que moldean el sistema laboral de cada etapa de la historia. Es necesario también, comprender la influencia de dichas herramientas en el componente nuclear de toda sociedad: las personas y aún de manera más concreta, los trabajadores. Una vez señaladas estas consecuencias, que surgen en cualquier época histórica en la que se produzca un cambio relevante en el modelo organizativo laboral anexo a la innovación tecnológica, es de obligado cumplimiento intentar reducir el impacto negativo de la utilización de ese nuevo modelo, fundamentado en la nueva tecnología, sobre las personas. Este es el caso de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.

En efecto, a través del análisis de la evolución tecnológica y los cambios en las relaciones laborales occidentales a lo largo de las últimas cinco décadas, nos es posible señalar una innegable presencia de las nuevas tecnologías en las relaciones humanas y consecuentemente, en las relaciones laborales. La implementación de las nuevas tecnologías ha producido un aumento significativo en la rapidez de los procesos productivos empresariales, que a su vez ha fomentado una mayor rapidez en los patrones de consumo de la sociedad y viceversa. Además, la innovación en este tipo de tecnologías, como son las telecomunicaciones, posibilitan dentro del marco de las relaciones laborales, que en muchos casos el trabajador desempeñe su actividad original en un espacio distinto al del centro de trabajo habitual, siendo éstas dos características las definitorias de la modalidad del teletrabajo. Este es el claro ejemplo de un trabajo enmarcado dentro del sector servicios, el cual ocupa una posición claramente predominante en el mundo occidental desde la terciarización del mercado laboral y los procesos de desindustrialización sufridos en el ámbito europeo en las décadas de 1970 y 1980.

No obstante, la asunción de la modalidad del teletrabajo no supone solamente el cambio del espacio físico desde el que se desarrolla la prestación laboral, sino que también entraña una serie de riesgos para el trabajador más allá de los derivados de dicho espacio. Estos nuevos riesgos, derivan precisamente de ese impacto negativo de los nuevos modelos y tecnologías, sobre las personas trabajadoras. Es decir, es de vital importancia que el Derecho del Trabajo, entendiéndolo desde su perspectiva más tuitiva, de un paso hacia delante para poder salvaguardar las condiciones laborales conseguidas desde la Cuestión Social hasta nuestros días y preservarlas en este momento de transición tecnológica, social, económica y laboral.

Esto implica la necesidad de adaptar la legislación laboral y los mecanismos de protección social a las nuevas realidades del teletrabajo, con el objetivo de garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. El Derecho del Trabajo debe abordar los riesgos específicos asociados al teletrabajo, como el aislamiento social, la intensificación del trabajo, la dificultad para establecer límites entre la vida personal y laboral, la falta de desconexión digital, entre otros. Asimismo, debe velar por la

protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la privacidad, a la intimidad, a la igualdad de trato y a la no discriminación.

La metodología empleada para la elaboración de este trabajo ha constado en la selección meticulosa de las fuentes primarias más relevantes, comprendiendo éstas la jurisprudencia nacional y europea así como la normativa vigente. Es reseñable que, dada la novedad del tema sobre el que versa el documento, la jurisprudencia reseñada no consigue resolver la totalidad de las incógnitas que se nos plantean al ahondar más a fondo en el tema. No obstante, la proliferación de estas sentencias pioneras facilitan la percepción de la tónica jurisprudencial que considera la manera de realización efectiva de la actividad preventiva en el teletrabajo, así como también las distintas responsabilidades y protecciones de los derechos inherentes a la persona trabajadora en esta modalidad. De la misma manera, en el trabajo, se reseña el carácter escueto en muchas ocasiones de la normativa, proporcionando una imagen de lentitud legislativa frente a la acuciante necesidad regulatoria que impone el vertiginoso avance de las nuevas tecnologías y sus aplicaciones que moldean nuestra sociedad y modalidades laborales día a día. Es por ello que el manejo de las fuentes doctrinales nos ayudará a contestar a algunas de estas incógnitas, a la par que nos sugerirán nuevas preguntas sobre el desarrollo de la actividad preventiva en la modalidad del teletrabajo.

Respecto a la sistemática seguida, podemos afirmar que el documento se divide en tres bloques diferenciados. El primero será el del propio teletrabajo, analizando la evolución social y tecnológica que ha permitido que se nos presente este escenario donde dicha modalidad laboral toma un papel más que relevante. Dentro de este epígrafe nos detendremos para comentar el concepto del teletrabajo, para posteriormente cerrarlo con un estudio de la regulación a la que está sometido, poniendo especial cuidado al análisis del carácter voluntario del mismo y al concepto del trabajo efectivo.

Del mismo modo, analizaremos el concepto de la prevención de riesgos laborales en el segundo bloque. Aquí, señalaremos también el origen y la razón de la inclusión de este concepto en los ordenamientos jurídicos occidentales para así entender de donde proviene la necesidad de seguir haciendo hincapié en un concepto tan fundamental, sobre todo, en épocas de transformación tecnológica. Posteriormente, se pasa a reseñar los principios que rigen la actividad preventiva en la normativa nacional e internacional, además del concepto que hoy en día utilizamos para referirnos a este concepto.

Por último, el bloque restante versará sobre la propia prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Es en este punto donde pondremos en evidencia el momento de cambio vertiginoso laboral que estamos viviendo a través de la inclusión del concepto de la industria 4.0. Esto se hará a través de señalar las innovaciones tecnológicas que no se incorporan como un anexo de las relaciones laborales, sino que cada vez más, conforman la parte más interna de dicho sistema.. También será importante incluir los nuevos riesgos que entraña el uso de las nuevas tecnologías, subrayando la cada vez más importante implantación de los psicosociales como principal amenaza a los trabajadores enmarcados dentro de la industria 4.0 y con mayor incidencia a los

teletrabajadores. Más adelante nos interesaremos sobre la accidentalidad en el teletrabajo, para tener en cuenta el tratamiento jurisprudencial que reciben los accidentes sufridos durante la realización de la prestación del trabajador en el teletrabajo domiciliario. Aquí veremos como la escasa jurisprudencia califica como contingencias profesionales este tipo de accidentes. Por último, se destacan los papeles de los servicios de prevención y empresario, poniendo el foco en la necesidad de asegurar la adecuada protección de los derechos fundamentales como la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad en este particular ámbito laboral también

2. EL TELETRABAJO

2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA

A medida que la sociedad y la economía presentan un progreso muy marcado por la influencia de la tecnología digital, el principal motor de ambas, es decir el trabajo, avanza a la par que éstas. Esto supone que para seguir poseyendo un Derecho del Trabajo que cumpla su función tuitiva, será necesario que amplíe su capacidad protectora para llegar a las nuevas modalidades que surgen en el contexto de la industria 4.0, la robotización e incluso la *uberización* de las relaciones laborales. Esto se debe a que paralelamente a la evolución de la tecnología, el concepto de trabajo evoluciona al mismo ritmo, transicionando hacia modelos, pautas y sistemas laborales cada vez más flexibles en cuanto a tiempo y horario de trabajo e incluso en este caso, en cuanto a lugar de trabajo, o que se basan en mayor medida en el autoempleo. Uno de estos nuevos campos sobre los que el Derecho debe aposentarse para poder proteger a la población que desarrolla una prestación de carácter laboral es el aumento del teletrabajo. Sin embargo, antes de analizar este nuevo reto del Derecho en profundidad, debemos presentar de manera previa la evolución de esta modalidad laboral.

El primer atisbo en la sociedad contemporánea de una prestación laboral que se asemeja al teletrabajo desarrollado actualmente podemos encontrarlo en el planteamiento del denominado Telecommuting formulado por el ingeniero de la NASA Jack Nilles (Martínez Sánchez, R pág145). Este ingeniero consideró la posibilidad de “externalizar” el centro de trabajo en el contexto del embargo de petróleo que sufría Estados Unidos por el apoyo a Israel en la guerra del Yom Kipur. Ante el temor del posible desabastecimiento que podrían sufrir las grandes compañías y en consecuencia, el ciudadano medio, se planteó esta medida con el objetivo de poder mantener la prestación laboral fuera del centro de trabajo habitual, en concreto el trabajo se desarrollaría en estaciones remotas próximas a dicho centro de trabajo habitual perteneciente a la aseguradora donde trabajaba en 1973 (Nilles, J Telecommunications-Transportation Tradeoff,). Sin embargo cabe destacar, que dicha implementación del Telecommuting no tuvo un gran impacto en el mercado laboral de la época debido a las limitaciones en las tecnologías de la comunicación características de aquellos tiempos.

Más adelante, durante las décadas de 1980 y 1990, las tecnologías de la comunicación y los aparatos como las computadoras personales se vuelven económicamente más accesibles y más presentes en todas las oficinas del mundo occidental. Esto junto a la internacionalización de la economía de una manera drástica propiciará un aumento de la competitividad internacional. Dicho aumento en la competitividad obligó a los empresarios a buscar fórmulas que supusiesen una reducción de los costes laborales y productivos, o en su defecto, un aumento de la productividad marginal de los trabajadores. Por ello utilizarían medidas para aumentar la flexibilidad productiva, descentralizando parte del proceso productivo, o directamente acudiendo a la subcontratación de parte del mismo.

En gran medida, la herramienta del teletrabajo puede ser considerada como una de las más útiles para conseguir los objetivos. Además, encontrándose en una época donde la ausencia de regulación del trabajo a distancia y el triunfo global de las políticas neoliberales de carácter antisindical se consideran como dos pilares del mercado laboral occidental, los empleadores tendrán otro motivo para optar por esta modalidad de prestación laboral: la difuminación del conflicto. Esto consistía en el debilitamiento de la acción sindical a la par de la exteriorización de la prestación laboral, lo que suponía una falta de medios para los representantes de los trabajadores para plantear situaciones de conflicto (Cañadas Sánchez, F.J pág 176)(Fernández Fernández, R pags 395-402).

Siguiendo con esta evolución del teletrabajo, otro punto reseñable se emplaza por medio del anteriormente mencionado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo el 16 de Julio en el año 2002, donde se especifican una serie de puntos básicos que firmarán la CES-Confederación Europea de Sindicatos y las Organizaciones Patronales Unión Europea. Entre estas características se incluyen la voluntariedad, las condiciones de empleo, la protección de datos, el equipamiento o medios productivos y la seguridad y salud entre otras.

Posteriormente, en cuanto a la regulación española podemos encontrar otra vez el Art 6 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modifica el art 13 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que seguirá las pautas marcadas previamente por la Unión Europea mencionadas previamente, consistiendo en la voluntariedad de la suscripción de la modalidad del trabajo a distancia, la equiparación de derechos laborales a los disfrutados por los trabajadores presenciales, entre los que se incluyen los de representación e información, así como la toma de las medidas de seguridad y salud necesarias. Por último, como ya hemos avanzado en el epígrafe anterior, la pandemia Covid-19 dejará evidente la necesidad de una regulación más extensa que dará paso al RD-Ley 28/2020 y posteriormente a la actual Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Por todo lo expresado anteriormente, podemos concluir que el teletrabajo ha sido una herramienta más del mercado para poder flexibilizar las relaciones laborales, abaratar costes o evitar un impacto mayor de las crisis sufridas por las economías. Además, con la creciente importancia de la auto-organización, la valoración del desempeño por objetivos y la mayor relevancia dada a la conciliación laboral (reflejada en fenómenos como la Gran Dimisión estadounidense o la implantación de las jornadas de 4 horas en ciertas multinacionales), esta modalidad laboral supone una de las herramientas más atractivas tanto para empresarios como para trabajadores, por lo que se hace patente la acuciante necesidad de una correcta regulación que haga sostener este tipo de trabajo.

2.2 CONCEPTO DEL TELETRABAJO

En el mundo productivo occidental de hoy día se presenta con un creciente impacto la modalidad de prestación de servicios laborales del teletrabajo. Esta creciente modalidad está propiciada por la terciarización del mercado laboral occidental, dónde las empresas industriales han tendido durante las últimas cuatro décadas a deslocalizar su producción fuera de la órbita anglosajona-europea buscando así una reducción de costes productivos, una carencia de trabas legales y una tradición sindical más débil, todo ello con el objetivo de abaratar costes y conseguir el objetivo de llevar a cabo la misión empresarial con la mayor viabilidad posible. A su vez, esta terciarización ha producido que una considerable parte del tejido productivo se pueda realizar fuera del centro de trabajo con la ayuda de las nuevas tecnologías de la comunicación. Precisamente aquí, hemos aclarado los dos fundamentos base del teletrabajo: la asunción del centro de trabajo fuera de la empresa y la utilización de las tecnologías de la comunicación. No obstante a continuación se muestran distintas definiciones cuyos pequeños matices nos harán más fácil la comprensión de este concepto.

La primera que aquí nos ocupa es la dada por la Organización Internacional del Trabajo, la cual a través del Convenio nº177 OIT de 1996 ratificado por España el 14 de septiembre de 2021 que posee el mismo contenido que la recomendación nº 184 del mismo año, establece una serie de principios respectivos al trabajo a distancia, entre ellos una primera aproximación al propio concepto de esta modalidad laboral. El convenio define el concepto de "trabajo a domicilio" como el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otro lugar elegido por ella misma, fuera de los locales del empleador, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio según las especificaciones del empleador. Esta definición se aplica independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para el trabajo, a menos que la persona tenga un grado de autonomía e independencia económica que la califique como trabajador independiente. El convenio establece que una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a menos que trabaje regularmente en su domicilio o que tenga un contrato específico de trabajo a domicilio. Además, establece que el empleador es la persona física o jurídica que, directamente o a través de un intermediario, emplea a trabajadores a domicilio por cuenta de su empresa.

Nótese que en todo momento se menciona el trabajo a distancia y no así el teletrabajo, haciendo más que patente la necesidad de una regulación más extensa para garantizar la extensión de la función tuitiva del Derecho del Trabajo a todos los colectivos que conforman los trabajadores. Como anticipábamos antes, uno de los caracteres que conforman el binomio teletrabajo (distancia física del centro de trabajo ordinario de la empresa y utilización de las tecnologías de comunicación) está ausente en este Convenio de la OIT. Esto se debe a que en el momento de la promulgación de ambos documentos (finales de la década de 1990), las tecnologías de la información y comunicación no se encontraban en un desarrollo tal que propiciara la necesidad de

inclusión de éste factor, es decir, la ausencia de tecnología limitaba las posibles modalidades de prestación laboral y por ende su regulación.

Para cerrar el tema en lo que se refiere a la documentación expedida desde la OIT, es de especial interés la definición de (ahora sí) el teletrabajo que presenta en “COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio” del 22 de Julio de 2020. Aquí ya reconoce el carácter integrador del trabajo a distancia en contraposición al trabajo realizado en el lugar de trabajo predeterminado. A su vez destaca el teletrabajo como una subdivisión dentro del trabajo a distancia, junto a otras modalidades de carácter no excluyente como el trabajo a distancia basado en el domicilio. Como se expuso con anterioridad, la OIT ya aprecia el binomio que conforma el teletrabajo, el cual se puede apreciar con claridad puesto que se señalan los dos criterios que son fundamentales para definir el concepto de trabajo a distancia. El primero se refiere a la ubicación del trabajo y establece que este puede realizarse total o parcialmente en un lugar alternativo al lugar de trabajo habitual o predeterminado. Es decir, el trabajo a distancia implica que la persona trabajadora no se desplaza diariamente a una oficina o lugar físico de trabajo, sino que puede desempeñar sus funciones desde su hogar u otro lugar.

El segundo criterio se refiere a la utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono, que se utilizan para realizar el trabajo a distancia. Estos dispositivos son herramientas fundamentales para la comunicación y la realización de tareas específicas relacionadas con el trabajo. Es importante destacar que el uso de estos dispositivos no implica necesariamente que la persona trabajadora esté directamente en contacto con otras personas, sino que puede desempeñar sus tareas de manera individual.

Por último cabe destacar, que no necesariamente el teletrabajador debe realizar su prestación en el domicilio, sino que debe llevar a cabo dicha prestación fuera del lugar de trabajo predeterminado. En caso de realizar su prestación laboral en el domicilio estaríamos también ante un caso de trabajo a domicilio, advirtiendo el carácter no excluyente previamente presentado entre teletrabajo y el trabajador a domicilio. Este caso es el más habitual en la actualidad, en contraposición de cómo se desarrollaba la modalidad del teletrabajo en sus inicios.

Siguiendo con otras definiciones sobre el teletrabajo, nos detenemos a analizar la ofrecida a nivel supranacional a través del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, donde dicha modalidad se plantea del mismo modo que presentábamos anteriormente, con la diferencia de la ausencia de la mención expresa al propio domicilio del trabajador. No obstante, por vía negativa se entiende que el domicilio está incluido en los lugares fuera del centro de trabajo ordinario por lo que también, la realización de la prestación laboral en aquel lugar dará pie a que dicha prestación se encuadre dentro de la modalidad del teletrabajo. A continuación se muestra como se define en el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo:

“Definición y ámbito de aplicación

El teletrabajo es una 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. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.”

En cuanto al panorama interno, a partir de la irrupción de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se nota una cierta disposición para fomentar la flexibilización de la relación laboral sustentado por el uso intensivo de las nuevas tecnologías (y consecuentemente un fomento del teletrabajo) para garantizar una recuperación económica más rápida en el país tras la Crisis Financiera de 2008 así como optimizar el ámbito referente a la conciliación de la vida laboral y personal. De esta manera vuelve a definir de forma generalista, tratando el concepto como trabajo a distancia, con la reforma del art 13 ET de forma más clara que en los casos de la OIT y el AME sobre Teletrabajo ya que incluye de manera expresa tanto la realización de la prestación en un lugar fuera del centro de trabajo como el domicilio de manera más específico.

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”

Es aquí, donde es necesario aclarar que en la exposición de motivos sí se introduce e término específico de teletrabajo, mientras que la regulación que se efectúa a través de la modificación del art13 ET afecta a la totalidad del trabajo a distancia.

No obstante, el impacto de la pandemia del Covid-19, supuso la necesidad acuciante de una norma más extensa y explícita que la testimonial modificación del Art 13 ET. Esta necesidad se hará presente a través del Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 Septiembre.

El principal cambio presentado por esta norma es la introducción del concepto Teletrabajo, en vez del concepto anteriormente escogido de trabajo a distancia. La principal diferencia entre ambos conceptos es, como ya hemos venido adelantando, la imperiosa necesidad de utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación entre los teletrabajadores , por lo que podría considerarse el teletrabajo como un tipo de trabajo a distancia, como se expone en el propio art 2 del RD-Ley (Ordoñez Pascua, N pags 47-50)(Fernández Orrico, F.J pags 222 y 223).

Este artículo define los términos clave que se utilizan en el real decreto-ley y establece una distinción entre trabajo a distancia y teletrabajo, que son conceptos que a menudo se confunden. El trabajo a distancia se refiere a cualquier forma de trabajo que se realiza

fuera del centro de trabajo o del lugar determinado por la empresa, mientras que el teletrabajo es una forma específica de trabajo a distancia que implica el uso exclusivo o predominante de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Además, se establece una definición para el trabajo presencial, que se refiere al trabajo que se realiza en el centro de trabajo o en un lugar designado por la empresa.

A tenor de la urgente necesidad que predominaba durante el tiempo de la creación de este RD-Ley 28/2020, éste acabó fructificando en la Ley 10/2021 de 9 Julio de trabajo a distancia. Examinando el nombre de la norma vigente y habiendo aclarado la diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo, podemos suponer que dicha norma se aplica para todo tipo de trabajo a distancia ya sea necesaria la utilización de dispositivos digitales de comunicación o no. En cuanto al ámbito de aplicación subjetivo de la norma, esta se basa en el art 1.1 ET haciendo clara referencia a aquellos trabajadores que desempeñan la prestación por cuenta ajena dentro de una relación laboral ordinaria, es decir, deja un claro vacío legal en lo referente a las RR.LL de carácter especial y a aquellos trabajadores autónomos considerados económicamente dependientes (TRADE). La otra característica que delimita el ámbito de aplicación de la norma es la regularidad con la que la prestación se realiza de manera no presencial. En cuanto a la regularidad necesaria para considerarse trabajo a distancia, esta debe alcanzar al menos el 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses o el equivalente proporcional en función de la duración del contrato suscrito.

Un punto clave para entender el concepto del teletrabajo consiste en la apreciación del papel que se le otorga en la práctica a lo estipulado a través de la negociación colectiva. Este gran papel constituye que dicha herramienta de las RR.LL se considere una pieza fundamental, proporcionando la flexibilidad necesaria para tender a las especificidades de los diversos sectores y empresas que tejen el entramado de los sectores productivos en los que se aplica la modalidad del teletrabajo.

Dicha importancia de la negociación colectiva se puede apreciar en el paso del reconocimiento formal de algunos derechos por parte de la Ley 10/2021 al reconocimiento material de los mismos. Este es el caso que ilustrará de manera sencilla lo anteriormente expuesto. Mientras que un punto determinante sobre el teletrabajo como son los derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos (Arts 11 y 12 Ley 10/2021) hace que el derecho se reconozca formalmente, su materialización (reconocimiento formal) el art 27.5 del XXIV Convenio Colectivo del sector de la banca se plasma que la empresa debe proporcionar un ordenador, tableta, portátil o similar, teléfono móvil con línea y datos suficientes para la conexión compartida con el dispositivo de trabajo, y una silla ergonómica homologada a petición de la persona trabajadora. Además, la empresa puede facilitar o compensar hasta una cantidad máxima a tanto alzado de 130 Euros por un teclado, ratón y pantalla. La persona trabajadora debe justificar mediante facturas debidamente emitidas los gastos en que haya incurrido si la empresa opta por la compensación.

Además de la dotación de medios y compensaciones, la persona trabajadora percibirá una cantidad máxima de 55 Euros mensuales por la totalidad de los gastos restantes que pudiera tener por cualquier concepto al prestar servicios a distancia. Esta cantidad se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo y no podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial. Durante la vigencia del Convenio, las cantidades mencionadas se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales. Finalmente, cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales que la empresa haya puesto a su disposición.

De todas formas, aunque es importante tener claro la gran relevancia que tiene la negociación colectiva en esta materialización de los derechos otorgados por la Ley, es preciso aclarar que también existe la posibilidad de que este reconocimiento material no venga dado a través de la negociación colectiva y por el contrario, se maticen los diversos procedimientos a través del pacto individual tal y como se plasmará en el correspondiente convenio colectivo. Es decir, en este caso podemos apreciar sucesivas delegaciones en cuanto a la responsabilidad de la regulación de la materialización de los derechos otorgados por la Ley 10/2021. Primero la ley se limita a formalizar una serie de derechos, abriendo la posibilidad de que los convenios colectivos desmenucen la práctica del ejercicio de los mismos, pudiendo confiar y otorgar dicha responsabilidad en la autonomía individual de las partes. Este último es el caso del art 25.9 X Convenio Colectivo de Pastas alimenticias donde de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá desarrollar el trabajo a distancia en todo o parte de la jornada prevista, incluso desde el domicilio del trabajador. Es importante destacar que se deben suscribir los documentos y formalidades que se requieran, y que las compensaciones correspondientes, como la conexión a internet o el teléfono, deberán ser pactadas. Esto significa que tanto la empresa como el trabajador deben llegar a un acuerdo que establezca las condiciones y términos de trabajo a distancia, incluyendo los medios necesarios y las compensaciones económicas pertinentes.

2.3. REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO

2.3.1. La Voluntariedad del acuerdo del teletrabajo

La voluntariedad del acuerdo del teletrabajo constituye el eje central de dicha modalidad de prestación de servicios del trabajador asalariado al empresario, obviando el teletrabajo forzoso amparado en la crisis sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19, la voluntariedad de la suscripción del trabajador así como la aceptación de esta elección por parte del empresario supone un fundamento básico del mismo. De esta manera se desarrolla en el art 3 del AMET (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo), mostrando además el carácter reversible del mismo acuerdo, así como la garantía de indemnidad poseída por el trabajador que se niega a adoptar esta modalidad de trabajo como aquella desarrollada con mayor frecuencia. En consonancia con la regulación del AMET, la norma clave nacional reguladora del trabajo a distancia y

consecuentemente del teletrabajo, la Ley 10/2021, también consolida este carácter voluntario, inmune a ser objeto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reversible y garantizando la indemnidad ante la negativa del trabajador, ahora sí como norma de derecho positivo nacional, en su art 6 el cual establece las bases para el trabajo a distancia y su carácter voluntario tanto para el trabajador como para el empleador. Se requiere la firma del acuerdo de trabajo a distancia que puede ser incluido en el contrato inicial o realizado posteriormente. Además, se especifica que el trabajo a distancia no puede ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, aunque puede ser reconocido por la legislación o la negociación colectiva.

En caso de negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades relacionadas con el cambio a trabajo a distancia no serán justificantes para la extinción de la relación laboral o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Esto protege al trabajador de posibles abusos por parte de la empresa y fomenta la negociación y el diálogo. Además, se establece que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y el trabajador. Este ejercicio de reversibilidad puede realizarse en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo de trabajo a distancia.

2.3.2. Tiempo de Trabajo Efectivo

Como destacamos en el apartado anterior, la relación entre la dimensión socio-económica y la dimensión laboral es innegable, como también es así la evolución paralela que sufren ambas dimensiones a lo largo de la historia, moldeándose recíprocamente. Por ello podemos asegurar esto también para los elementos que las forman, como es el caso de la ordenación del tiempo de trabajo y de las pautas de consumo y producción.

A la ordenación del tiempo de trabajo le caracteriza la diversidad, debido al creciente número de fórmulas contractuales y prácticas de llevar a cabo la prestación laboral. Estas diversas formas de desempeño laboral se han visto marcadas durante las últimas décadas por la flexibilidad y descentralización tanto de la negociación colectiva como de la producción empresarial. Por ello podemos corroborar que influenciando e influenciado por estas dos características previas, se puede observar una tendencia clara a la individualización en el tiempo de trabajo, provocando una sensación de mayor libertad y autonomía del trabajador asalariado (Serrano Argüello, N pags 235-273). Por ello a la par que estas pautas moldean la ordenación del tiempo de trabajo, también marcan el camino a seguir en un mercado dominado por la no interrupción de la posibilidad del consumo (*e-commerce*) y la necesidad de operar más que nunca con el tiempo como uno de los factores productivos más relevantes, incluso con mayor importancia que en los inicios del *Just In Time* nipón.

Todo esto nos indica la imperante necesidad de regular y delimitar lo que es el tiempo de trabajo, para así poder preservar los derechos subjetivos laborales que por una parte

fije los límites máximos de la jornada (y consecuentemente, articule los descansos) en una sociedad donde predomina el uso de las TICs, así como la propia protección de la salud del trabajador.

En cuanto a este segundo punto relativo a la salud del trabajador es reseñable la incidencia del derecho comunitario, en concreto el art 2 Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo donde se define el tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales (según el matiz del TJUE en STJUE, C-580/19, de 9 de marzo de 2021. ECLI:EU:C:2021:183, no es necesario la concurrencia de las tres condiciones, sino de dos tan solo ente la disponibilidad, el aspecto locativo y el ejercicio de las actividades o funciones).

También se define en negativo el periodo de descanso como todo aquel que no es tiempo de trabajo además de introducir conceptos como descanso adecuado y establecer mínimos de descanso para modalidades laborales como el trabajo a turnos, claramente con el fin de preservar la salud del trabajador. Este descanso adecuado se ha traducido en el derecho interno en el descanso intrajornada de 15 minutos, descanso interjornadas de 12 horas (con matices para algunas profesiones o modalidades), descanso semanal de un día y medio o dos días para menores, 14 días de festivos y 30 días de vacaciones.

Cabe destacar profundizando en el concepto introducido por la Directiva 2003/88/CE de la disponibilidad. Aquí hemos de decir que es posible y en la práctica se han suscrito los llamados acuerdos de disponibilidad, que son retribuidos como complementos de disponibilidad aunque según el T.S no se considera tiempo de trabajo (STS 18 Junio 2020 Rec 242/2018).

3. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

3.1 ORIGEN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Para poder comprender con corrección el concepto de la prevención de riesgos laborales debemos remontarnos al origen del Derecho del Trabajo como escisión y avance del Derecho Civil, situándonos en el contexto de la cuestión social del SXIX y principios del SXX, donde cada vez se hacía más evidente el reconocimiento de la desigualdad de las dos partes contratantes, trabajador y empleador, al contrario de lo que sucedía en los contratos civiles. Esta descompensación que situaba a la fuerza laboral en una posición desaventajada frente a su empleador tanto en lo económico como en lo físico, provocó que los Estados-Nación del mundo occidental optasen por empezar a regularizar las relaciones industriales (que serían el germen de las relaciones laborales) para apaciguar el incipiente fenómeno del movimiento obrero y de ésta manera mantendrían el sistema capitalista de una manera menos salvaje a cambio de una cierta concertación y paz social. Esta opción de la denominada “revolución desde arriba” sustituiría la irrupción

de la “revolución desde abajo”, que empezaba a hacerse evidente si no se tomaban medidas que protegiesen a la clase trabajadora, en su gran mayoría industrial, tanto a nivel laboral como extralaboral, haciendo patente una vez más, que los avances en los derechos laborales en ésta época propiciaron la configuración de los Estados Sociales de Derecho presentes en los países occidentales actuales.

Por ello no es de extrañar que uno de los primeros modelos de protección basados en el criterio de profesionalización y extensión de dicha acción protectora a las familias de la persona trabajadora se diese en 1883 en la regulación del Canciller Alemán Otto Von Bismarck de un seguro protector ante el riesgo de la vejez. El sistema de Bismarck estaba diseñado para proporcionar a los trabajadores alemanes una pensión de jubilación después de que alcanzaran una cierta edad. Los trabajadores y sus empleadores pagaban impuestos a un fondo común que se utilizaba para financiar las pensiones. Este sistema se desarrolló con el objetivo proporcionar seguridad financiera a los trabajadores alemanes en su vejez, reducir la pobreza entre las personas mayores y fomentar la lealtad al Estado alemán. También se esperaba que el sistema de pensiones mejorara la productividad al permitir que los trabajadores mayores se retiraran y fueran reemplazados por trabajadores más jóvenes y productivos.

Este es uno de los primeros reconocimientos no ya formales sino materiales por parte del Estado que el trabajo supone un desgaste al individuo y por ello éste debe recibir una contraprestación por el desarrollo del mismo. Dicho reconocimiento deja patente de esta manera la desigualdad en la balanza entre el capital y la fuerza de trabajo que reside en el trabajador, abriendo la puerta a una regulación más extensa que persigue la protección de la fuerza trabajadora y la igualdad de armas jurídica entre ambas partes contractuales de la relación laboral.

En el panorama interno, en consonancia con este reconocimiento de la necesidad e protección del individuo que desarrolla la prestación laboral, nos encontramos con la Ley de Accidentes de trabajo de 1900, conocida como la Ley Dato (llamada así por su impulsor Eduardo Dato, que por aquel entonces ocupaba la cartera de gobernación en un ejecutivo de corte regeneracionista). Esta norma con rango de Ley establece una serie de definiciones sobre lo que hoy en día consideramos contingencias profesionales en la modalidad de accidente, así como intenta paliar las consecuencias económicas que un accidente laboral podría suponer para el trabajador y su familia. Del mismo modo introduce procedimientos y reglas en materia preventiva que suponían un avance de grandes proporciones para la época.

Por ello hemos visto como a principios del SXX, las sociedades occidentales ya habían pasado a reconocer y garantizar las medidas preventivas puesto que asumían que la realización del trabajo entrañaba un riesgo y de esta manera, los Estados-Nación se propusieron no solo compensar económicamente a los trabajadores tras la llegada de la edad de finalización de prestación laboral o a aquellos que hubieran podido sufrir las vicisitudes incapacitantes oportunas ligadas al desarrollo del trabajo, sino que realizaban

una función tuitiva sobre los trabajadores intentando que estas situaciones pasasen con la menor frecuencia posible, función propia del Derecho del Trabajo.

3.2. CONCEPTO Y PRINCIPIOS DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Entendiendo este origen de la actividad preventiva como medida destinada al acercamiento de posturas entre empleador y clase obrera mediada por el Estado y fundamentada sobre el reconocimiento del riesgo que entraña el desempeño laboral, es necesario que se expongan las distintas definiciones que se ofrecen, tanto en el panorama español como desde organizaciones supranacionales, respecto a lo que se entiende como prevención de riesgos laborales, así como los principios de la actividad preventiva sobre los que la misma descansa. Es preceptivo comprender este reconocimiento del riesgo profesional como un anexo del Derecho a la vida y a la integridad física y moral expuesto en el art 15 CE y reforzado a través de la carta magna en el Derecho a la protección de la salud en el art 43, así como el establecimiento de la obligación de tutela de la seguridad e higiene en el trabajo por parte de los poderes públicos en el art 40.2 del citado texto.

Una vez señalado el sustento del Derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la Constitución Española de 1978, entendiendo dicho derecho como eje central de la actividad preventiva, es pertinente destacar el desarrollo legal del mismo en la normativa nacional. El siguiente texto legal que nos ocupa es el ET, donde en su art 4.2 d) ya se hace una expresa mención al derecho de todo trabajador a su integridad física y a una “adecuada política de prevención de riesgos laborales”. En contraposición a este derecho del trabajador, se impone un deber al empleador de “Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.” en el art 5 b). De esta manera se dedica el art 19 para una mayor explicación sobre la materia que nos ocupa en este momento puesto que el mismo establece los derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo tanto para los trabajadores como para los empleadores. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y está obligado a cumplir con las medidas legales y reglamentarias establecidas. Además, el trabajador tiene derecho a participar en la inspección y control de las medidas de seguridad y salud en el trabajo a través de sus representantes legales, si no hay órganos especializados competentes. Por su parte, el empleador está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva en el momento de la contratación y en caso de cambios en las funciones o introducción de nuevas tecnologías o equipos de trabajo.

En este artículo se remarca el derecho del trabajador a la mencionada protección efectiva en el trabajo así como ser el sujeto sobre el que se debe poner en marcha los mecanismos preventivos. No obstante, también recae sobre él la vigilancia y buen uso de dichas herramientas que conforman la prevención de los riesgos laborales. Para dicho uso correcto de las herramientas preventivas, es necesario que el trabajador reciba una formación por parte de su empleador. También podemos ver aquí que en último

término, el Estado, a través de la Inspección de Trabajo, es el vigilante y garante del cumplimiento de las medidas preventivas a llevar a cabo, así como la ratificación de la paralización ante riesgos probables (“probabilidad seria y grave”) o inminentes en el desarrollo de la prestación laboral. Por último, es reseñable la introducción de la figura de los delegados de prevención, que serán los encargados de la vigilancia del cumplimiento de las medidas preventivas en la empresa, o en su defecto, el Comité de Empresa tal y como se detalla en el art 64.7 a) 2º ET.

Estos pilares relativos al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho positivo español, se encuentran fundamentados en la normativa internacional a través de la Recomendación nº97 y el Convenio nº 155 de la OIT. El Convenio 155 de 1981 de la OIT nos introduce el concepto de la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo, entendiendo que es necesaria la implementación de éste concepto en todos los sectores que engloba el conjunto del mercado laboral y que para el correcto desarrollo de dicha implantación es pertinente llevar a cabo tanto políticas públicas como una correcta actividad privada.

Es aquí, a través de estos textos internacionales, donde podemos comenzar a atisbar una clarificación de lo que serán los principios de la actividad preventiva en las sociedades occidentales. Precisamente la Directiva europea 89/391/CEE establece una serie de principios generales que deben aplicarse en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en todos los países miembros de la Unión Europea. Estos principios son los siguientes:

Los empleadores tienen la responsabilidad de evaluar los riesgos presentes en el lugar de trabajo y tomar medidas preventivas para evitar o reducir estos riesgos en la medida de lo posible. Además, es esencial que los empleadores proporcionen información y formación adecuadas sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención para los trabajadores, así como sobre los procedimientos de emergencia en caso de accidentes. La consulta y participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es igualmente importante. Es deber del empresario consultar a los trabajadores y sus representantes sobre la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y permitir su participación en la toma de decisiones y la implementación de medidas de prevención. También deben tener en cuenta las características individuales de los trabajadores, como su edad, género o estado de salud, para adaptar las condiciones de trabajo y reducir los riesgos laborales. La vigilancia de la salud de los trabajadores es otra parte crítica de la prevención de riesgos laborales, esta consistirá en vigilar la salud de los trabajadores en relación con los riesgos laborales y proporcionar exámenes médicos periódicos para detectar posibles problemas de salud relacionados con el trabajo. Además, los empleadores deben tomar medidas para prevenir los riesgos colectivos, como los relacionados con la organización del trabajo, la carga de trabajo o el estrés laboral. La planificación y organización del trabajo también deben ser una consideración clave para reducir los riesgos laborales y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para apreciar el reflejo de dichos principios de la actividad preventiva de la normativa europea en el sistema español debemos reseñar la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente en su artículo 15. En dicho apartado del articulado se encuentran los principios básicos de la actividad preventiva comprendiendo el evitar los riesgos y subsidiariamente evaluar aquellos no evitables, debido a que son propios al desarrollo de la misma prestación laboral. En este segundo principio encontraremos la herramienta del Análisis del Puesto de Trabajo (APT), realizado previo al desempeño de la prestación y considerando la existencia de trabajadores particularmente sensibles. Otro principio básico de la actividad preventiva será el de la planificación, aquí se muestra uno de las características primordiales de la PRL, la necesidad de combatir en el origen el riesgo. Por último, uno de los principios básicos más importantes es el de la adaptación del trabajo a la persona y no al revés. Un claro ejemplo de cómo opera este principio en la actividad laboral del tejido empresarial nacional es el caso de la prestación por riesgo en el embarazo de la Seguridad Social. Para poder acceder a esta prestación debemos primero entender que el riesgo durante el embarazo comprende que la misma prestación laboral supone un riesgo de realización para las trabajadoras que se encuentren embarazadas, es decir, el riesgo tiene como origen las características intrínsecas de las funciones a llevar a cabo del mismo puesto de trabajo, estando en contraposición al embarazo de riesgo, donde dicho riesgo proviene de las características desfavorables del embarazo.

Una vez repasada el contenido de la carta magna, el texto estatutario y la normativa internacional sobre la cual se fundamenta el concepto y los principios de la PRL, debemos ahora analizar la norma con rango de Ley más específica para este apartado de la realidad social y jurídica. Para ello nos basaremos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Es a través de su articulado donde podemos apreciar tanto una definición clara de conceptos intrínsecos a la PRL como el de Riesgo Laboral y el de Daño, como los principios sobre los que se debe fundamentar una correcta actividad preventiva. No obstante debido a que el tema principal que nos ocupa es la PRL en el teletrabajo, es de vital importancia señalar el ámbito de aplicación de la norma señalada. En cuanto al mismo podemos señalar el art 3 LPRL, donde en la primera parte del artículo establece que la Ley y sus normas de desarrollo son de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Además, se menciona que existen peculiaridades específicas que se contemplan en la Ley o en sus normas de desarrollo. Esto significa que la Ley se aplica a una amplia gama de situaciones laborales y administrativas, y se adaptará a las particularidades específicas de cada caso.

Lo verdaderamente interesante de este artículo es la inclusión de la aplicación de la Ley a todas las relaciones laborales comprendidas en el ámbito estatutario, versando, de esta manera, de aquellas desarrolladas a través de la modalidad del trabajo a distancia en virtud del art 13 ET. Otro punto clave en el apartado 2º donde no se excluye dicha modalidad del trabajo a distancia que aunque en el momento de la configuración de la

LPRL (1995), no se concebía como una modalidad de prestación laboral predominante ni habitual, es cierto que podría haber sido objeto de modificaciones para su exclusión del ámbito de aplicación de la LPRL y consecuentemente su regulación aparte para así, poder proporcionar a aquellos profesionales afectados por el trabajo a distancia, contar con imperativos legales más específicos y clarificadores respecto a la actividad preventiva en esta modalidad laboral.

Del mismo modo y para cumplir con el mandato constitucional de la vela por la seguridad e higiene en el trabajo por parte de los poderes públicos (art 40.2 CE), la LPRL debe formular, al igual que lo hace la normativa internacional, una serie de principios de la actividad preventiva que guíen a los responsables de la misma, para que el empresario pueda aplicar con eficacia el deber general de prevención enmarcado en el art 14 LPRL. Estos, que reciben la denominación de principios generales, se desarrollan en concreto a través de los arts 15 y ss LPRL y posteriormente a través de la doctrina se han señalado principios complementarios gracias al análisis del texto legal y otras fuentes diversas. Entre los principios generales de la actividad preventiva podemos encontrar aquel de evitar los riesgos, seguido por una evaluación de aquellos que no sean posibles de evitar. Una de las herramientas fundamentales para la evaluación de los riesgos no evitables será la evaluación de los puestos de trabajo. Aquí es de especial importancia a consideración de trabajadores sensibles (Art 21.1 LPRL) como pueden ser aquellos afectados por algún tipo de discapacidad o trabajadores menores de edad, siendo el caso de éstos últimos la prohibición de realización de trabajos donde exista un grado de peligrosidad o toxicidad (Art 27 LPRL). También es reseñable que de manera preceptiva la evaluación de los puestos de trabajo ha de realizarse con carácter previo al desempeño de la misma prestación. Los otros dos principios generales o básicos de la actividad preventiva serán la planificación, que consistirá en el combate en el origen del riesgo y la anteriormente mencionada adaptación a la persona.

Posteriormente podemos encontrar los principios complementarios, siendo el primero de ellos la profesionalización, que consiste en la necesidad de formación técnica y práctica de tanto los responsables como de los mismos trabajadores. En cuanto a éstos se les garantiza el derecho a la participación, siendo preceptivo la elección de delegados de prevención elegidos por y entre los delegados de personal en empresas con un tamaño menor a 50 trabajadores. En empresas que superen esa cifra de plantilla se conformará un comité de seguridad y salud que funciona como órgano paritario dedicado a la consulta y participación sobre las materias relativas a la PRL en la empresa. El número es variable y se atiene a la escala presentada en Art 66 ET prevista para los comités de empresa.

Por último, la integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión de la empresa, nos ayuda a visualizar que la actividad preventiva consiste en una acción continua, que se adapta a los nuevos riesgos, o en su acción óptima, ya está preparada antes de que aparezcan, puesto que se espera que dicho sistema preventivo sea una mejora continua que permita que la coordinación de las distintas actividades

empresariales se lleven a cabo con la seguridad adecuada que merece cualquier desempeño de la prestación laboral.

CAPÍTULO 4 PRL EN EL TELETRABAJO

4.1. INDUSTRIA 4.0 Y PRL

Es claro que en la actualidad, como hemos avanzado previamente, nos encontramos en una revolución industrial más que modifica nuestra realidad socio-económica y laboral a un ritmo vertiginoso, enmarcándose esta como la cuarta a lo largo de nuestra historia más reciente. Para ello toda revolución industrial conlleva el establecimiento de un nuevo paradigma predominante que guía la manera de establecer las relaciones sociales y laborales de las personas. En el caso de esta cuarta revolución industrial, o también denominada industria 4.0, dicho paradigma es el de la digitalización industrial, dónde en una etapa de madurez aún conviven sistemas productivos clásicos como otros más novedosos, como son aquellos basados en *on demand economy*, *rental platforms*, *financial platforms* o *gigs platforms*. Estos novedosos sistemas productivos y cualquiera que pretenda tener un impacto directo en la sociedad deben estar sustentados por una serie de tecnologías innovadoras, que en el caso que nos atiene ahora serán algunas como el 5G, la robotización autónoma, el *Blockchain* o la *Big Data*.

Por otro lado, este nuevo paradigma basado en la *platform economy* introduce una nueva característica en los modelos de relaciones laborales, la autonomía parcial del trabajador y la no exclusividad del mismo. Un claro ejemplo de esto último es la proliferación de los trabajos calificados como *riders*, dónde el Derecho del Trabajo nacional ha tenido que ampliar su función tuitiva para proteger a este tipo de trabajos, excluyéndolos del ámbito de los TRADES y equiparándolos con el resto de trabajadores por cuenta ajena a través del Real Decreto Ley 6/2021. A la vez que este paradigma económico y social plantea nuevas maneras de configurar las relaciones laborales que necesitan del Derecho del Trabajo su extensión para la protección de los colectivos que realizan dichas prestaciones laborales como acabamos de comentar en el caso de los *riders*, también suponen la necesidad de poner un mayor cuidado en los riesgos laborales derivados a las nuevas modalidades de prestación laboral, como es el caso de los riesgos psicosociales y ergonómicos para los teletrabajadores (Fernández Collados, M.B pág 118).

Es en esta nueva realidad laboral dónde surgen los riesgos psicosociales asociados al uso y a la presencia constante de tecnologías de la información y dispositivos digitales que dejan cada vez más claro la necesidad de limitación de los mismos. Tal es la extensión de estos medios productivos y de control, que llega a hablarse de empresas panópticas (Mercader Uguina J.R pág 613). El panoptismo comenzó como movimiento arquitectónico en el SXVIII, donde se pretendía erigir prisiones dominadas por una torre central desde la que se podía observar todo el recinto carcelario sin ser visto por los reclusos, dando con una imagen de observador perpetuo, para así conseguir mejores resultados en el comportamiento de los internos. Recalcamos este concepto y sus

orígenes para que sea más fácil el traslado de la idea original al ámbito de la empresa en el SXXI, en la cuál será mucho más fácil para el empleador el control permanente de los trabajadores, gracias a las mejoras tecnológicas en los medios audiovisuales entre otros. No obstante, esta mejora de los medios de control no es el único elemento que propicia una mayor incidencia de los riesgos psicosociales, sino que, a la par, se amplía el impacto de los riesgos psicosociales clásicos a través de la llamada soberanía del consumidor. Esta situación se da en las plataformas del trabajo a demanda, donde la asignación de tareas y parte de la remuneración dependen, una vez introducidos en los algoritmos, de las opiniones o reseñas de los consumidores finales, lo que provoca una inseguridad jurídica y personal, un incipiente daño físico y psíquico por el uso de las tecnologías y en definitiva, una mayor precariedad laboral. Dicha tendencia se ve aún más reforzada a través de la denominada gestión de calidad que legitima a la empresa para con la sociedad y fundamenta la RSC (Lorenzo Veiga, B. pág 2).

Esto supone una conexión perenne entre el trabajador y el mundo de la empresa, incluyendo éste último tanto al empleador como a los compañeros como al cliente aún siquiera sin estar presente en el centro habitual de trabajo. Se produce no solo un traslado del habitáculo desde el que se presta servicios, la cual podría haber sido la idea primigenia durante la pandemia causada por el Covid-19, sino una basculación de la carga de trabajo sobre el teletrabajador fundamentada en que al no haber la diferenciación física (entre CT y domicilio), se difumina a la par la delimitación de la jornada.

Es en el caso de los daños psíquicos donde podemos apreciar nuevas patologías como son el tecno-estrés, la tecno-ansiedad y la tecno-fatiga (Fernández Martínez, S pags 4-10), patologías que necesitan un reconocimiento internacional por la comunidad médica que permitan legislar y aplicar mecanismos eficientes para su prevención y solución como ha sido el caso del reconocimiento por parte de la OMS en la CIE-11 del *burnout* como:

“Conjunto de signos y síntomas que perduran durante un tiempo y se caracterizan por agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal en el trabajo. Se considera una respuesta al estrés laboral crónico que presenta malestar y sentimientos negativos hacia el trabajo y las personas.

Agotamiento emocional: el estado de cansancio afectivo en el que el trabajador no puede más debido a trabajar atendiendo a personas y en condiciones no adecuadas para el trabajador.

Despersonalización: consiste en la deshumanización y endurecimiento afectivo. Los profesionales con síndrome de *burnout* se vuelven insensibles y cínicos con los pacientes, clientes o usuarios que atienden.

Poca realización profesional: sensación de descontento e insatisfacción consigo mismo y con el trabajo realizado.”

Aunque como acabamos de destacar, no existe un consenso total en la comunidad científica que nos permita identificar y delimitar esta serie de nuevas patologías, es posible señalar ciertos rasgos de cada una de ellas para que su conceptualización nos resulte más sencilla. Cabe destacar que las siguientes afecciones parten todas ellas de una principal, denominada tecno-estrés, concepto acuñado por el psicólogo estadounidense Craig Brod en 1984 considerado como la condición resultante de la falta de habilidad, individual y organizacional, para adaptarse a las nuevas tecnología (Salanova, M. y Nadal, M. A pág 4). A las anteriormente mencionadas y más habituales derivas como son la tecno-ansiedad y la tecno-fatiga, se les suman la tecno-adicción y la infoxicación. Este último concepto puede que sea el más relevante a la hora de analizar los riesgos psicosociales presentes en el teletrabajo, puesto que dicha patología está directamente relacionada con la mencionada descarga informativa que sufren los teletrabajadores sobre sus hombros.

Además se añade al difícil reconocimiento de estas nuevas patologías, otras características que dificultan en gran medida la detección y o prevención de las afecciones mentales mencionadas. Tales características serán las derivadas de la falta de unas pruebas basadas en parámetros objetivos que permitan al evaluador fundamentar su diagnóstico en una realidad fáctica evidente y perceptible por otro sujeto que no sea el propio paciente, las características del puesto de trabajo, las características del doliente, tanto de su personalidad y del contexto social y laboral que le rodea, así como el propio desconocimiento o la ocultación voluntaria de la afección por parte del afectado por estas patologías. De esta manera habrá que poner especial atención en factores tan relevantes como el contenido, carga, ritmo y tiempo de trabajo, la participación y control del mismo, la cultura organizacional, el rol, las relaciones personales, el desarrollo personal y la interacción casa-trabajo (Rodríguez Escanciano, S. pág 73).

Por otro lado, es reseñable, que pese a conllevar una serie de nuevos retos y riesgos a tener en cuenta por parte de la actividad preventiva, la industria 4.0 también ha llevado aparejada la implementación de sistemas automatizados que permiten a la mano de obra delegar las tareas más arduas y peligrosas a dichos sistemas robóticos, con el resultado de una aminoración drástica de los accidentes laborales mortales, como se contrasta a través de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo en el avance enero-noviembre de 2019, cifrando el descenso en un 66,3% en los últimos 20 años. Esto ha sido gracias a la sustitución o la colaboración entre la máquina y el hombre, en el desarrollo personal de los medios de prevención, en la constante monitorización del desarrollo de la prestación laboral, así como en las condiciones en las que se realiza, en los avances formativos y en el sistema de algoritmos predictores con los que cuenta la Inspección de Trabajo (Rodríguez Escanciano, S. pág 69).

Por ello podemos concluir que en estas sociedades neuróticas de trabajo (Molina Navarrete, C. pág 10), se ha conseguido paliar la gran incidencia de los riesgos físicos tradicionales a la vez que nos encontramos en una fase dónde los efectos de los riesgos psicosociales provocados por la implantación sistemática de las tecnologías

características de la industria 4.0, necesitan un mayor estudio y consideración para poder extender la acción preventiva durante la prestación laboral, resultando en no ya la ausencia de enfermedad o lesión, sino como reconoce la OMS, en “un estado de completo bienestar físico, mental y social”, es decir, en la salud.

Precisamente para poder tener esta protección ante los riesgos intrínsecamente ligados a la industria 4.0, el ordenamiento jurídico dota al teletrabajador de nuevos derechos, además de reforzar los ya dados. Este es el caso del derecho a la desconexión digital. Cabe destacar que las primeras menciones en el derecho interno a la desconexión digital se encuentran en la LOPD 3/2018 de 5 de Diciembre, el art 20 ET y el art 18 Ley 10/2021, motivando este derecho subordinado dependiente y que refuerza el derecho al descanso frente al trabajo móvil salvaje (Molina Navarrete, C pag 113). Esta doble regulación no busca otra cosa que afianzar la protección de derechos laborales ante el imparable ritmo de digitalización que sufre tanto la sociedad como el sistema de relaciones laborales a escala global (Morato García, R M^a pag 4). Además, más específicamente, busca luchar contra el acceso repetido y voluntario al correo electrónico, la mensajería móvil o las redes sociales que socavan el descanso adecuado de la persona (y cuando se realizan estas tareas en cuanto a cuestiones laborales, del trabajador) y ofrecen una inmediatez interactiva provocando la extenuación mental (Trujillo Pons, F pag 41). Trasladando este problema al mundo laboral nos encontramos que ante la falta de regulación legal o pacto a través de la negociación colectiva (y a veces hasta con esta regulación), la jornada laboral ocupa virtualmente todo el día del trabajador (Tascón López, R pag 2). Cabe destacar que la misma redacción del derecho digital en la Ley 10/2021 no es más que una reiteración de lo ya estipulado en la LPRL, dejando sin recursos adicionales a la nueva regulación de un derecho que debería ocupar un pilar central en el mercado laboral actual.

En cuanto a la normativa española sobre el ejercicio del derecho a la desconexión digital, tendremos que señalar que básicamente ésta no expone el modo a proceder para su articulación, otorgándole tácitamente un papel preponderante a la negociación colectiva. También es de especial interés como en la Disposición Adicional 1^a se especifica que el derecho a la desconexión digital es un derecho ordinario, aunque íntimamente ligado a otros derechos fundamentales como son el de la intimidad o el de la protección de datos, condicionando de esta manera, las ansiadas sentencias futuras referentes a la vulneración de este derecho digital que servirán para clarificar y posiblemente moldear futuras normas relativas al mismo.

Referente a dicha aplicación y articulación práctica del derecho a la desconexión digital a través de los convenios colectivos, podemos afirmar que la mayoría de ellos que se firmaron poco después del reconocimiento del derecho en nuestro país no hacen referencia al mismo. Por otra parte, aquellos que fueron firmados posteriormente suelen desplegar un enfoque genérico con fórmulas reiterativas que comúnmente se asemejan a las empleadas a la propia ley o a otros convenios colectivos (Barrios Baudor, G L pag 128). A nivel estatal 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, SAU y el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito suponen las únicas excepciones a la regla de la ausencia o el tímido reconocimiento al derecho a la desconexión digital y van más allá articulando la puesta en práctica del mismo (Megino Fernández, D pags 233-247).

Es realmente importante la implantación definitiva de este tipo de derechos y su materialización en la realidad socio-laboral para la protección íntegra del conjunto de trabajadores y en especial de los teletrabajadores. Este derecho digital ha sido originado con la idea de emular un equipo de protección individual (EPI) para frenar la incidencia de los riesgos psicosociales que germinan en la industria 4.0 (Molina Navarrete, C. pág 17). De esta manera se le otorga al trabajador una herramienta con la que puede combatir episodios afectados por desequilibrios funcionales derivados del tecno-estrés como puede ser la tecno-adicción.

En suma, podemos advertir una paradoja en la industria 4.0, la necesidad acuciante del uso de las nuevas tecnologías, con una ausencia de regulación y vigilancia de dicho uso, el modelo del mercado laboral y económico del SXXI inseparable de la implementación de *apps*, algoritmos y dispositivos electrónicos que demandan una presencia y actividad constante del ser humano y más concretamente del trabajador, en el mundo digital, provoca cada vez más una profunda aversión a las tecnologías necesarias para construir el mundo moderno. Es probable que la necesidad de una mayor concienciación de la población sobre qué es lo que se maneja y como se debe lidiar con ello tenga que venir dado a través de un proceso formativo implantado a la par que otras materias a lo largo de la vida, puesto que un eje central de las relaciones personales y laborales como son las herramientas que posibilitan el nivel de desarrollo alcanzado, es preceptivo que sea comprendido por la el conjunto de la masa poblacional y trabajadora para evitar un mayor desgaste de la misma en cuanto a la afectación de los riesgos psicosociales anteriormente expuestos.

4.2 LA ACCIDENTALIDAD EN EL TELETRABAJO

Con anterioridad, hemos resaltado la preponderancia de los riesgos psicosociales en el contexto de la industria 4.0 sobre los riesgos físicos, llegando incluso a señalar la decaída de los accidentes laborales mortales durante los últimos 20 años. No obstante, se plantea ahora el problema de los accidentes producidos en el teletrabajo domiciliario, como afectan a las prestaciones por incapacidad temporal y la interpretación jurisprudencial de los hechos acontecidos. Se prevé necesaria tal aclaración, debido a la falta de regulación legal precisa sobre la materia y a la habitualidad creciente con la que se producen tales accidentes, en consonancia a la misma prestación del teletrabajo.

Aunque la modalidad del teletrabajo como prestación predominante de servicios supone la ventaja de la reducción de los desplazamientos y la aminoración de factores externos con los que el trabajador esté menos habituado a lidiar con ellos que los propios que conforman su puesto de trabajo en su propio domicilio, es preceptivo para comprender la accidentalidad durante el teletrabajo, recordar el concepto de accidente de trabajo,

reseñado en el Art 156 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS).

El concepto de accidente de trabajo se define en este artículo como cualquier lesión corporal que sufra el trabajador en relación con su trabajo por cuenta ajena. Además, se especifican diversas situaciones que tendrán la consideración de accidente laboral, como los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo, los que ocurran en el desempeño de cargos electivos sindicales, los derivados de tareas distintas a las propias del grupo profesional, pero que se ejecuten por orden del empresario, entre otros. Es importante destacar que se presume que las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo son constitutivas de accidente de trabajo, salvo prueba en contrario. Sin embargo, hay ciertas situaciones que no se considerarán accidente de trabajo, como los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo o a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado. También, se menciona que la concurrencia de culpabilidad civil o criminal de otras personas no impedirá la calificación de un accidente como de trabajo, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Por ello, el principal punto destacable del art 156 LGSS será la inclusión de todo aquel accidente, es decir, “toda aquella lesión corporal”, “con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. El art 156.3 LGSS nos indica la presunción *iuris tantum* de laboralidad, reseñando “las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”, es decir, aquí el legislador destaca el nexo de causalidad necesario para la calificación del accidente como laboral. En cuanto al tiempo de trabajo se puede aclarar que es un requisito esencial en el caso de los trabajadores que hayan optado por la modalidad del teletrabajo, puesto que aunque su domicilio habitual sea el lugar de la prestación de servicios, el horario de la misma supondrá una barrera infranqueable para la calificación de la contingencia como profesional. A tenor de esto último, se debe aclarar la inclusión como accidente de trabajo los aquellos denominados *in itinere*, y según como detalla la jurisprudencia los accidentes producidos durante el tiempo de descanso, siempre que éste sea considerado a través del convenio colectivo de aplicación como tiempo de trabajo y por lo tanto remunerado. En el caso del teletrabajo será determinante el contar con los registros de la jornada pactada para así delimitar el tiempo de trabajo.

De manera más detallada explica la STS 1052/2018, 13 de Diciembre de 2018 (Rec 398/2017) donde una trabajadora sufrió una caída durante la pausa legal de al menos 15 minutos en una jornada de al menos 6 horas, en virtud del Art 34.4 ET:

“En el presente caso, es indudablemente aplicable la teoría de la "ocasionalidad relevante", caracterizada - como se ha dicho-, por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido

el evento. La trabajadora se accidentó cuando salió de la empresa dirigiéndose a tomar un café dentro del tiempo legalmente previsto como de trabajo de quince minutos por tratarse de jornada superior a seis horas, habitualmente utilizado para una pausa para "tomar café", como actividad habitual, social y normal en el mundo del trabajo (primer elemento), ahora bien, el trabajo es la condición sin la cual no se hubiera producido el evento (segundo elemento). El nexo de causalidad nunca se ha roto, porque la pausa era necesaria, y la utilización de los quince minutos de la misma por la trabajadora se produjo con criterios de total normalidad. Ha de estimarse por ello, que la sentencia recurrida contiene la buena doctrina, imponiéndose la desestimación del recurso y la confirmación de la referida sentencia, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal.”

Este caso se refiere a la aplicación de la teoría de la "ocasionalidad relevante" en un caso específico, en el que una trabajadora sufrió un accidente mientras tomaba un descanso para tomar café dentro del tiempo legalmente previsto como de trabajo. La teoría de la ocasionalidad relevante establece que para que un accidente sea considerado un accidente laboral, debe existir una relación causal entre el trabajo y el accidente. Aquí, se argumenta que la circunstancia negativa es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo, pero la circunstancia positiva es que el trabajo o las actividades normales de la vida laboral hayan sido una condición necesaria para que se produjera el evento. Por ello, la decisión se basa en que la trabajadora estaba en un descanso para tomar café durante su jornada laboral, y que ese descanso era una actividad normal y social en el mundo del trabajo así que se considera que la pausa para tomar café estaba relacionada con el trabajo y que el accidente se produjo como consecuencia de dicha actividad. En este sentido, se concluye que el nexo de causalidad nunca se ha roto, porque la pausa era necesaria y la utilización de los quince minutos de la misma por la trabajadora se produjo con criterios de total normalidad. Esto nos lleva a preguntarnos si en el caso de los accidentes producidos en el teletrabajo también la jurisprudencia se tornará a favor de la teoría de la ocasionalidad relevante respecto a los accidentes ocurridos durante la prestación pero en otro sitio que no sea el propio CT domiciliario.

Otra sentencia más aclarativa sobre la consideración como accidente laboral de aquellas lesiones producidas durante tiempo de trabajo en el domicilio del teletrabajador será la Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 980/2022 de 11 Nov. 2022, Rec. 526/2022. Aquí se puede empezar a vislumbrar la importancia de la evaluación del puesto de trabajo que más tarde analizaremos, ya que en los casos que el puesto de trabajo se ajuste como la totalidad del domicilio, la jurisprudencia ha optado por la equiparación de la totalidad del mismo con la totalidad del centro empresarial. La lesión se produce al ir hacia la cocina y coger una botella de agua, al resbalarse ésta, intenta cogerla y cae él también, propiciándose un golpe en el hombro izquierdo. Ante tal accidente el actor necesita interponer la demanda ante la jurisdicción social ya que la calificación del accidente fue la de no laboral, sin embargo, cabe destacar la estimación de la demanda basada en lo siguiente:

"El accidente tuvo lugar en horario de trabajo y dentro del espacio físico configurado como su domicilio particular. La actividad que dio lugar al accidente no nos parece ajena a la que hemos considerado como una actividad normal en la vida laboral; beber agua en el lugar que se supone tiene un acceso más fácil. No es pues una actuación extraña. No tiene lugar, tan siquiera, fuera de ese recinto físico"

Esta es probablemente la sentencia más relevante hasta el momento en lo relativo a los accidentes laborales durante el teletrabajo que tenemos en el panorama nacional hasta el momento. Lo que nos viene a mostrar es la equiparación total del CT ordinario con el domicilio desde el que, ahora trabajador, presta sus servicios. También, otro punto clave, será la extensión de la presunción de laboralidad, incluso cuando el accidente no se produzca en el mismo puesto de trabajo o "zona habilitada" (que después aclararemos). Con esta doble equiparación puramente lógica, el alto tribunal se remite a sus anteriores interpretaciones sobre accidentes enmarcados en una prestación presencial con características idénticas, en concreto señala la STS 415/2021 20 de Abril de 2021 (Rec. 4466/2018):

"Evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba la trabajadora cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, y si bien permite aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS (RCL 2015, 1700y RCL 2016, 170) ., acreditada su producción con "ocasión" de su trabajo, que es la condición sin la cual no se hubiera producido el evento, el nexo de causalidad nunca se ha roto, porque la pausa era necesaria, y la utilización de la misma por la trabajadora se produjo con criterios de total normalidad"

De la misma manera en otra sentencia donde indica el Tribunal Supremo, concretamente en STS 897/2020 de 13 octubre de 2020 (Rec 2648/2018) que cuando tras esa parada se esconde una intención de reanudación de la prestación inmediata, hace que ésta se considere derivada del propio contrato laboral. En concreto hace referencia al periodo de descanso intrajornada, por lo que haciendo una interpretación *a maiore ad minus*, podemos asumir que las paradas cortas como ir al servicio, desplazarse para coger una botella, etc estarán incluidas en esta interpretación protectora.

"Es decir, hay una implícita conexión con el esfuerzo (físico y mental) de quien presta su actividad; por otro lado, la breve duración y, sobre todo, la necesidad de reanudar inmediatamente la actividad productiva sugieren que estamos ante un tiempo vinculado al contenido del contrato de trabajo."

En cuanto al teletrabajo domiciliario, podemos ver que la jurisprudencia deja relativamente claro su criterio, haciendo una interpretación extensiva para poder asegurar la protección efectiva ante accidentes de carácter laboral de los teletrabajadores domiciliarios. Por otro lado, resultará más difícil la protección de aquellos teletrabajadores identificados como itinerantes o nómadas, es decir, cuando realizan el trabajo en sucesivas y distintas localizaciones, como podría ser una casa de la playa en un transporte público, etc. En estos casos la jurisprudencia es muy escasa o prácticamente

nula, pero se teme que la aplicación del Art 156 LGSS se difumine al no poder alegar ni la consecuencia (en el modo estricto) ni la ocasionalidad (en el modo amplio) (STS20/04/2021 Rec 4466/18) del trabajo en el accidente, ya que, por ejemplo, en la prestación laboral realizada durante un desplazamiento en transporte público, la confluencia de múltiples factores ajenos al trabajo (es decir la pérdida del nexo de causalidad) o la misma presunción de laboralidad recibirán un papel determinante en cada caso particular, haciendo muy difícil que sea posible el establecimiento de un criterio único jurisprudencial.

Como mera mención, es interesante la equiparación de los accidentes *in itinere* en el trabajo ordinario con el teletrabajo. Es nula la casuística de tales accidentes en España, no obstante tenemos como referencia un caso del Tribunal Federal de Alemania (08.12.2021 Rec B 2 U 4/21 R) (<https://www.bsg.bund.de>), dónde apunta a la inclusión de un accidente como *in itinere* cuando un trabajador se desplaza desde la parte de su domicilio que no ha sido considerada como puesto de trabajo hasta la parte que sí que se considera puesto de trabajo. Por ello, invocando uno de los objetivos de la Unión Europea, como puede ser la intención de unidad legal o de criterio jurisprudencial (con mayor o menor eficiencia), es posible que los tribunales españoles opten por tal criterio en un futuro.

4.3 LOS PAPELES DEL EMPLEADOR Y LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

En la puesta en práctica de la actividad preventiva en el teletrabajo encontramos una serie de escollos que dificultan una implementación sencilla y eficaz de las medidas que permitan al empresario llevar a cabo ese deber general de prevención vía Art 15 LPRL. Entre ellos puede encontrarse en que la modalidad del teletrabajo se considera un trabajo de especial peligrosidad debido a dos motivos. El primero de ellos es, como comentamos al inicio del epígrafe, la especificidad de los riesgos que surgen durante el desarrollo de la prestación, tanto psicosociales como ergonómicos y organizativos. La segunda de estas trabas consiste en la accesibilidad, derivada del carácter intrínseco de la modalidad laboral estudiada. Puesto que la mayor parte del teletrabajo se realiza en el propio domicilio, colisionan aquí el deber de prevención con la inviolabilidad del domicilio (art 18.2 CE). Aunque el deber de prevención tiene su fundamento constitucional también (art 40.2, 43 y esencialmente 15 CE), es clara la primacía del derecho a la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad (art18 CE) en este caso.

Por ello podemos identificar al teletrabajador como un colaborador necesario a la hora de llevar la actividad preventiva al domicilio, puesto que uno de los requisitos fundamentales para la evaluación del puesto de trabajo por parte de los servicios de prevención, es la autorización previa para la entrada del especialista en el domicilio propio. Esta será necesaria tal y como es señalado por el art 16 Ley 10/2021 que establece las directrices para la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en el trabajo a distancia. Es importante destacar que se deben tener en cuenta

los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, incluyendo los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. La distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada también son aspectos relevantes que deben considerarse en la evaluación de riesgos. También hay que mencionar que la evaluación de riesgos solo debe aplicarse a la zona habilitada para la prestación de servicios y no debe extenderse al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. En cuanto a la obtención de información sobre los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, la empresa debe utilizar una metodología confiable para obtener dicha información y tomar las medidas de protección más adecuadas en cada caso. Si la obtención de información requiere una visita al lugar de trabajo, se debe obtener el permiso de la persona trabajadora, de lo contrario, la actividad preventiva puede realizarse en base a la información recabada según las instrucciones del servicio de prevención. En cualquier caso, se debe emitir un informe escrito justificando la necesidad de la visita.

Debido a este imperativo legal en consonancia con la carta magna, es importante comprender que la colaboración del teletrabajador a la hora del traslado del lugar de prestación de servicios y consecuentemente, de la actividad preventiva, a su domicilio es un requisito imprescindible, ya sea a través de la autorización para la evaluación por parte del especialista perteneciente al servicio de prevención o a través de la información recabada del teletrabajador. Aquí vemos como la doctrina acierta a señalar que probablemente el método más efectivo sea la evaluación por el especialista, pero paradójicamente el más utilizado y de alguna manera priorizado por la normativa legal es el segundo. Cabe destacar, que la denegación para la entrada en el domicilio del especialista de prevención de manera injustificada, podría facultar al empresario para hacer gala de su facultad disciplinaria, aunque será necesaria una mayor proliferación jurisprudencial respecto a ello. En todo caso, podemos observar que el aparentemente método más eficiente, queda relegado a un plano subsidiario, solo adquiriendo preferencia en el caso de necesitar una medición objetiva de distintos riesgos como podrían ser la exposición a determinados niveles de ruido y a campos electromagnéticos entre otros. También es reseñable que la denegación motivada a la visita preventiva nunca eximirá en su totalidad de responsabilidad al empresario.

De todos modos la dinámica de la evaluación presencial, una vez obtenida la autorización del propietario del domicilio, consistirá en la elaboración de un informe que posteriormente se entregará al trabajador y al delegado de prevención, o en su defecto, al delegado de personal. También será preceptivo justificar (como hemos adelantado antes) la necesidad para la visita, así como exponer la fecha y la hora de la misma y la identificación de la persona que la va a realizar, siendo ésta siempre alguien diferente al empleador.

Es aquí donde nos paramos a destacar la facultad empresarial relativa al control y vigilancia, sobre la cual podemos destacar la reiteración de los arts 20,21 y 22 de la Ley 10/2021 respecto al art 20.3 ET. Además se denota una carencia de regulación en la ley

especial acerca de los dispositivos de videovigilancia, GPS, o sistemas de vigilancia y supervisión del trabajo remoto. Dicha ausencia de regulación no está fundamentada en otra cosa que la necesidad de regulación a través de una Ley Orgánica debido a que está versando sobre la protección de un derecho fundamental constitucional como es el Derecho a la Intimidad (art 18.1 CE). Por ello, lo lógico sería encontrar esta regulación en la LOPD, no obstante, su ausencia demuestra una carencia en la normativa española que desvela una vez más la relevancia de la jurisprudencia futura en temas relativos al desarrollo de la prestación laboral en la modalidad del teletrabajo (Casas Baamonde, M. E pág 456). También es de especial interés este apartado puesto que como hemos ido reseñando a lo largo de este documento, es necesario encontrar el equilibrio entre el control destinado a la prevención, como puede ser la fatiga que puedan presentar los trabajadores debido a la carga de trabajo y que ese mismo control resulte en una reducción de la privacidad del trabajador sin conseguir nada a cambio, es decir, que se cometa una ruptura del juicio de proporcionalidad entre la medida y el fin perseguido.

En lo relativo a esto último y debido a la falta de jurisprudencia específica sobre el teletrabajo, podemos mostrar el criterio jurisprudencial sobre el uso de medios de control y vigilancia empresarial en el ámbito de desarrollo de una prestación laboral presencial. La primera sentencia que muestra la interpretación jurisprudencial relativa al tema será la STSJ Galicia 880/2022 (Rec 6333/2021) la cual versa sobre un despido disciplinario por ruptura de la buena fe contractual, basándose dicha ruptura en el uso indebido del dispositivo (ordenador) propiedad de la empresa durante la jornada laboral. En este caso podemos ver como se señalan distintas claves que denotan la idoneidad, necesidad y proporcionalidad en el sentido estricto de las medidas de control. El trabajador despedido argumentaba en su recurso la ruptura de la proporcionalidad de la medida llevada a cabo por la empresa, ya que ésta, solicitó a un perito informático que clonase el historial de navegación del ordenador del trabajador proporcionado por la empresa mientras dicho trabajador no se encontraba presente. Es reseñable que las actuaciones empresariales se implantaron debido a que llegó a su conocimiento a través de compañeros y superiores, que el trabajador hacía uso frecuente de los dispositivos para el ocio durante la jornada laboral.

Uno de los datos más interesantes aportados por la sentencia serán las reseñas del resto de jurisprudencia aplicable al caso. Un punto clave es la necesaria información al trabajador sobre la posibilidad de que se lleve a cabo por parte de la empresa estas medidas de vigilancia y control. Este era el caso, puesto que se había expedido un “Manual para el uso de la red 2019” donde se confirmaba la prohibición del uso privado de los dispositivos de la empresa. En la sentencia del TSJ gallego se aclara que su criterio va en correspondencia con la STS 119/2018 de 8 febrero de 2018 (Rec 1121/2015) y esta última refleja la Sentencia TEDH (Gran sala) del caso *Barbulescu II* (Demanda nº 61496/08) del 5 de Septiembre de 2017. Dicho criterio se expresa de la siguiente manera:

“También hemos de recordar la sentencia del TS de 8.2.18 (RJ 2018, 666) , que integra por primera vez la doctrina establecida en la STEDH *Barbulescu II* (Gran Sala), que

aunque establecida para el acceso a las comunicaciones del trabajador, también es aplicable a la información de uso personal de internet en los siguientes términos: "Que los tribunales nacionales "deben velar porque el establecimiento por una empresa de medidas para vigilar la correspondencia y otras comunicaciones, sea cual sea su alcance y duración, vaya acompañado de garantías adecuadas y suficientes contra los abusos" [ap. 119]". De este modo a los efectos de calificar la supervisión del empleador y la posible intromisión en la vida privada, considera el TEDH que se deben tener en cuenta "los siguientes factores: i) ¿El empleado ha sido informado de la posibilidad de que el empleador tome medidas para supervisar su correspondencia y otras comunicaciones, así como la aplicación de tales medidas? Si bien en la práctica esta información puede ser comunicada efectivamente al personal de diversas maneras, según las especificidades fácticas de cada caso, el Tribunal considera que, para que las medidas puedan ser consideradas conforme a los requisitos del artículo 8 del Convenio, la advertencia debe ser, en principio, clara en cuanto a la naturaleza de la supervisión y antes del establecimiento de la misma."

El citado convenio se refiere al Convenio de los Derechos Humanos de la Unión Europea, el cual en su artículo 8, que versa sobre el derecho al respeto a la vida privada y familiar, explica que es un derecho fundamental reconocido en el ámbito internacional, y se encuentra contemplado en el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Este derecho establece que toda persona tiene derecho a la protección de su vida privada y familiar, incluyendo su domicilio y correspondencia. Es decir, las personas tienen derecho a mantener su vida privada y familiar alejada de la interferencia indebida de terceros, incluyendo el Estado y sus autoridades. Sin embargo, este derecho no es absoluto y puede ser limitado en ciertas circunstancias específicas. La ley puede permitir que las autoridades públicas intervengan en la vida privada y familiar de una persona, pero solo si esta intervención es necesaria para proteger la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás. Es importante destacar que cualquier limitación a este derecho debe ser establecida por la ley y estar en consonancia con los principios de una sociedad democrática. En otras palabras, cualquier injerencia del Estado debe estar claramente definida en la ley, y debe ser necesaria y proporcional al objetivo que se busca lograr.

A la par la sentencia, nos recuerda la necesidad de que este tipo de prohibiciones y de manera más general, el uso de los medios aportados por la empresa para el uso privado, debe ser explícita y determinante para estar en consonancia con la normativa (art 87.3 LOPD) y la jurisprudencia. Como hemos advertido antes este era el caso, puesto que se había entregado al conjunto de trabajadores un manual con las pautas para garantizar el correcto uso de los medios digitales, así como la prohibición de su uso en el ámbito privado.

No obstante la citada sentencia parece querer aclarar que la clonación del historial durante a ausencia del trabajador se prevé como medida empresarial válida debido a las sospechas del mal hacer del trabajador. En cuanto a esto se apoya en la STC 186/2000 de 10 Julio de 2000 (Rec 2662/1997), que aunque se basa en una medida como la videovigilancia, se considera oportuna la comparación debido a la pertenencia de ambas medidas al sistema de control del empresario.

“La intimidad del recurrente no resulta agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no resulta arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual. Se trataba, en suma, de verificar las fundadas sospechas de la empresa sobre la torticera conducta del trabajador, sospechas que efectivamente resultaron corroboradas por las grabaciones videográficas, y de tener una prueba fehaciente de la comisión de tales hechos, para el caso de que el trabajador impugnase, como así lo hizo, la sanción de despido disciplinario que la empresa le impuso por tales hechos”

Si tomamos los puntos reseñados en la anterior sentencia y trasladamos el caso a una prestación en la modalidad del teletrabajo, surgen algunas dudas acerca de la licitud de las medidas de vigilancia y control que el empresario pueda ejercer utilizando el seguimiento de los dispositivos que haya otorgado al trabajador dentro del deber de dotación de medios. Es decir, a falta de volumen jurisprudencial, es difícil determinar si el empresario podrá estar capacitado para la instalación de programas en los medios otorgados para conocer el historial de búsqueda durante el periodo temporal comprendido dentro del horario laboral o si, como recordaba el Tribunal Constitucional, dicha medida será conveniente que esté fundamentada en sospechas que sugieran el uso negligente de los medios aportados por el empresario para la realización de la prestación.

Por ello es clave comprender que la utilización continuada de las tecnologías y dispositivos de la información y la comunicación puede ser un importante factor generador de riesgos laborales para el teletrabajador, ya que puede provocar la exacerbación de los poderes empresariales de vigilancia y control sobre su actividad laboral. A pesar de que el teletrabajador cuenta con amplias facultades de autonomía organizativa al no tener un superior físicamente presente en su entorno laboral, el uso de la tecnología puede determinar lo contrario, haciendo especialmente intenso el ejercicio empresarial de sus poderes de vigilancia y control.

El hecho de que el teletrabajador pueda estar conectado permanentemente a través de su dispositivo de trabajo con su empresa facilita mucho el ejercicio de un férreo control de su actividad laboral, que puede ser fiscalizada fácilmente minuto a minuto. Además, el trabajador puede ser objeto de un goteo continuo de órdenes e instrucciones empresariales impartidas telemáticamente, lo que puede suscitar en él la sensación de

carecer de autonomía y de estar permanentemente vigilado durante su jornada de trabajo.

Es necesario que la ley arbitre soluciones en forma de límites al ejercicio desmedido de este tele-poder de dirección, vigilancia y control. No solo está en juego el derecho a la intimidad del trabajador en su esfera laboral, al que la propia Constitución encomienda expresamente proteger en el art. 18.4 CE, sino también su dignidad como persona y su derecho a la protección de su salud y de su integridad física y moral, que pueden quedar soslayados ante el ejercicio continuado de este tipo de conductas.

Para la salvaguarda de dicha garantía constitucional, el art. 20 bis ET reconoce el derecho de los trabajadores a la “intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”. Los arts. 89 y 90 de la LOPD imponen un deber empresarial de información previa a los trabajadores y a sus representantes legales del establecimiento de este tipo de dispositivos. Asimismo, el art. 87 de la citada Ley Orgánica protege la intimidad del trabajador al disponer que el acceso empresarial a cualquier información a través de los dispositivos puestos a disposición de los trabajadores solamente podrá realizarse a efectos de controlar el cumplimiento por aquellos de sus obligaciones laborales y para garantizar la integridad de dichos dispositivos (Montoya Meina, D.).

Otra de las principales dificultades para la implantación de las medidas preventivas necesarias en el teletrabajo está íntimamente relacionada con el concepto de “zona habilitada para la prestación de servicios” expuesto en art 16 Ley 10/2021 destacado anteriormente. Aquí nos encontramos ante la problemática de la delimitación espacial surgiendo el interrogante de si debemos tener en cuenta no ya el propio habitáculo desde el cual se realiza la prestación, sino si en la evaluación se incluyen las zonas comunes. A falta de un mayor detalle en la Ley 10/2021, la doctrina se apoya en el art 2 b) Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización:

“b) Puesto de trabajo: el constituido por un equipo con pantalla de visualización provisto, en su caso, de un teclado o dispositivo 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.”

La dificultad, una vez más aquí, es delimitar espacialmente aquello señalado como “el entorno laboral inmediato”, que a simple vista podría presentarse como no más allá del habitáculo donde se realiza la prestación. Sin embargo esta postura podría hacer que en la evaluación del puesto de trabajo no se tuviesen en cuenta ciertos riesgos presentes en el desarrollo de la prestación laboral del teletrabajador y que aunque lleguen a tener la calificación de accidente laboral como hemos visto anteriormente (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 980/2022 de 11 Nov. 2022, Rec. 526/2022), no hayan sido sometidos a la actividad preventiva por el mero hecho de presentarse fuera del habitáculo ordinario (Rodríguez Escanciano, S. págs. 77-86).

No supone esto otra cosa que un retroceso en la protección de la que disfrutaban los trabajadores, derivada de los avances técnicos que posibilitan el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios habitual y extendida. Es una muestra más de la superior celeridad de la realidad social sobre la regulación jurídica. Es indispensable que el Derecho del Trabajo proponga avances suficientes, en el marco de su función tuitiva, para así permitir a los trabajadores adaptarse con una mayor facilidad y seguridad a las mejoras tecnológicas que marcan el nuevo paradigma del mercado laboral terciario del mundo occidental. No es posible que ante una completamente nueva realidad social, económica y laboral, la jurídica siga adquiriendo formas de regulación basadas en un sistema social de antaño con matices tan parcos que condenen al trabajador a enfrentarse a dicha realidad de manera individual.

Por todo ello concluimos que en la implementación de medidas preventivas en el teletrabajo existen obstáculos que dificultan una aplicación sencilla y eficaz. El teletrabajo se considera un trabajo de especial peligrosidad debido a los riesgos específicos que surgen durante la prestación, tanto psicosociales como ergonómicos y organizativos. Además, la accesibilidad supone uno de los mayores problemas, ya que la mayor parte del teletrabajo se realiza en el propio domicilio, lo que colisiona con el derecho a la inviolabilidad del mismo. Por tanto, el teletrabajador ocupará una posición esencial a la hora de trasladar la actividad preventiva a su puesto de trabajo domiciliario. También es importante tener en cuenta los riesgos específicos del teletrabajo en la evaluación de riesgos, incluyendo factores psicosociales, ergonómicos y organizativos teniendo siempre en consideración la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante y tras la jornada.

La empresa debe utilizar una metodología confiable para obtener información sobre los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia y tomar las medidas de protección más adecuadas en cada caso. Si la obtención de información requiere una visita al lugar de trabajo, se debe obtener el permiso de la persona trabajadora. En cualquier caso, se debe emitir un informe escrito justificando la necesidad de la visita. La dinámica de la evaluación presencial consiste en la elaboración de un informe que se entregará al trabajador y al delegado de prevención, o en su defecto, al delegado de personal. También se debe justificar la necesidad para la visita, exponer la fecha y la hora de la misma y la identificación de la persona que la va a realizar, siempre siendo alguien diferente al empleador.

En conclusión, la colaboración del teletrabajador es un requisito imprescindible para trasladar la actividad preventiva a su domicilio y la evaluación por un especialista perteneciente al servicio de prevención es el método más efectivo, pero el más utilizado y priorizado por la normativa legal es la información recabada del propio teletrabajador. La denegación injustificada de la visita preventiva podría facultar al empresario para hacer uso de su facultad disciplinaria, aunque será necesaria una mayor proliferación jurisprudencial respecto a ello.

5. CONCLUSIONES

1.- A medida que la sociedad y la economía evolucionan bajo la influencia de la tecnología digital, el trabajo se transforma de manera paralela. Esto plantea la necesidad de que el Derecho del Trabajo amplíe su capacidad protectora para adaptarse a las nuevas modalidades laborales surgidas en el contexto de la industria 4.0, la robotización y la uberización de las relaciones laborales.

2.-El teletrabajo ha sido una herramienta utilizada en el mercado laboral para flexibilizar las relaciones laborales, reducir costes y hacer frente a crisis económicas y otra crisis sanitaria, con la que esta modalidad ha ganado especial importancia. Con la creciente relevancia de la auto-organización, la evaluación basada en objetivos y la conciliación laboral, el teletrabajo se ha convertido en una opción atractiva tanto para empleadores como para trabajadores. Por lo tanto, es fundamental contar con una regulación adecuada que asegure la sostenibilidad de esta forma de trabajo y proteja los derechos de quienes la ejercen.

3.-El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios laborales que ha experimentado un creciente impacto en el mundo productivo occidental. Esta modalidad se ha desarrollado debido a la terciarización del mercado laboral y la deslocalización de la producción por parte de las empresas, buscando reducir costes y aprovechar las ventajas de la tecnología de comunicación.

4.-La voluntariedad del acuerdo de teletrabajo es fundamental en esta modalidad laboral. Tanto el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo como la Ley 10/2021 establecen que el teletrabajo debe ser voluntario y no puede ser impuesto por el empleador. Además, se garantiza la indemnidad del trabajador que se niega a adoptar esta modalidad. Esto protege al trabajador de posibles abusos y promueve la negociación y el diálogo entre las partes.

5.-La ordenación del tiempo de trabajo se ha visto afectada por la flexibilidad y descentralización en la negociación colectiva y la producción empresarial. Esto ha llevado a una tendencia hacia la individualización en el tiempo de trabajo, lo que brinda al trabajador una mayor sensación de libertad y autonomía. Sin embargo, es necesario regular y delimitar el tiempo de trabajo para proteger los derechos laborales y la salud del trabajador.

6.-La industria 4.0, o la cuarta revolución industrial, está transformando rápidamente nuestra realidad socioeconómica y laboral. El paradigma predominante en esta revolución es la digitalización industrial, que implica la adopción de tecnologías innovadoras como el 5G, la robotización autónoma, el blockchain y el big data.

7.-La industria 4.0 también ha introducido nuevos modelos de relaciones laborales, como la economía de plataformas, que brindan autonomía parcial al trabajador y no requieren exclusividad. Esto plantea desafíos para la protección de los trabajadores y la

regulación de los riesgos laborales, como los riesgos psicosociales y ergonómicos para los teletrabajadores.

8.-Por un lado, la implementación de tecnologías de información y dispositivos digitales en el entorno laboral ha dado lugar a riesgos psicosociales, como el tecno-estrés, la tecno-ansiedad y la tecno-fatiga. Por otro lado, la influencia de la "soberanía del consumidor" en las plataformas de trabajo a demanda ha aumentado la inseguridad laboral y la precariedad, generando riesgos adicionales para los trabajadores.

9.-Cada vez se hace más evidente un cambio en el patrón de la accidentalidad en el trabajo, lo que supone que aunque se ha destacado la disminución de los accidentes laborales mortales en los últimos 20 años, se plantea la preocupación por los accidentes ocurridos en el teletrabajo domiciliario. En este contexto, los riesgos psicosociales adquieren mayor importancia que los riesgos físicos. La falta de regulación precisa y la creciente frecuencia de estos accidentes hacen necesaria una aclaración sobre su impacto en las prestaciones por incapacidad temporal y la interpretación jurisprudencial de los hechos.

10.-La implementación de medidas preventivas en el teletrabajo presenta dificultades debido a los riesgos específicos asociados a esta modalidad laboral, como los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos. Además, la accesibilidad al lugar de trabajo en el domicilio del teletrabajador puede colisionar con el derecho a la inviolabilidad del domicilio y la intimidad.

11.-Es necesario contar con la colaboración del teletrabajador para llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en su domicilio. La autorización previa para la entrada del especialista en prevención de riesgos laborales o la información recabada del teletrabajador son requisitos fundamentales. Sin embargo, la denegación injustificada de la visita preventiva podría dar lugar a medidas disciplinarias por parte del empleador.

12.-Existe una falta de regulación específica sobre el uso de dispositivos de control y vigilancia en el teletrabajo. La ausencia de regulación se debe a la necesidad de una ley orgánica que aborde la protección del derecho a la intimidad, y podría requerir futura jurisprudencia para desarrollar pautas claras. Es importante encontrar un equilibrio entre el control necesario para la prevención y la protección de la intimidad del trabajador, evitando una ruptura del principio de proporcionalidad entre la medida y el objetivo perseguido.

13.- He de hacer constar que considero al teletrabajo como una modalidad de prestación laboral que cada vez tendrá una mayor implantación en el desarrollo de las relaciones laborales, aunque ahora estemos en una etapa primigenia de su masificación. No obstante es preceptivo que la normativa sea consciente y ágil a la hora de proteger los derechos laborales del conjunto de la población y en concreto, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Mientras que las empresas pueden ver esta modalidad como una oportunidad para la reducción de costes de mobiliario, inmovilizado e incluso de

supervisión, los teletrabajadores deberán de poder disfrutar de mayores facilidades para la conciliación y auto-organización. Además considero necesario el avance de la actividad protectora del Derecho del Trabajo en cuanto al reconocimiento de nuevas patologías causadas por un mal uso, o quizás por un uso indiscriminado, de las nuevas tecnologías. Puesto que, si estas están pasando a ser el eje central de tanto nuestras vidas laborales como extralaborales, es fundamental reconocer y prever a tiempo el impacto negativo que puedan tener sobre nosotros, ya sea a través de la educación, formación y limitación del uso de las mismas, tanto el nuestro como el de terceros sobre nosotros, como es el caso del empleador en el contexto laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA

BARROS BAUDOR, G. L. (2020). "La desconexión digital en la negociación colectiva en 2020: un análisis práctico". *Revista Galega de Dereito Social*, Nº 11.

CAÑADAS SÁNCHEZ, F. J. (2017). *El teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/48771>

CASAS BAAMONDE, M. E. (2021). "Digitalización y teletrabajo". *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*. Editorial Aranzadi Thomson Reuters. Navarra.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. (2021). "Industria 4.0 y prevención de riesgos laborales". *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*. Editorial Aranzadi Thomson Reuters. Navarra.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2021). "Nuevas formas de exteriorización del conflicto colectivo: las huelgas TIC". *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*. Editorial Aranzadi Thomson Reuters. Navarra.

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. (2019). "El impacto de la digitalización del mercado de trabajo en la salud mental de los trabajadores". *Revista de Direito do Trabalho*.

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J. (2021). "Trabajo a distancia: Cuestiones pendientes y propuestas de mejora: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre". *Revista Trabajo y Seguridad Social-CEF*, Nº 58.

LORENZO VEIGA, B. (2011). "La RSC se consolida como motor de la reputación de las empresas". *INTELLIGENCE CAPITAL NEWS REPORT*, Nº 699.

MARTÍNEZ SÁNCHEZ, R. (2012). "El Teletrabajo como tendencia del mercado laboral". *Revista de ciencias de la administración y economía*, Vol. 2, Nº 4.

MEGINO FERNÁNDEZ, D. (2021). "Negociación colectiva y desconexión digital: un binomio todavía en construcción". *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*. Editorial Aranzadi Thomson Reuters. Navarra.

MERCADER UGUINA, J. R. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia.

MOLINA NAVARRETE, C. (2019). "La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas". *Revista Trabajo y Seguridad Social-CEF*, Nº Extraordinario.

MOLINA NAVARRETE, C. (2021). "Escenarios modernos de los tiempos de trabajo (y vida) actualidad (social y jurídica) de un clásico en busca de su (¿imposible?) soberanía". *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, N° 456.

MORATO GARCÍA, R. M^a (2020). "Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales". *Trabajo y Derecho, monográfico* N° 11.

NILLES, J M. (1976). *Telecommunications-Transportation Tradeoff*. Editorial Wiley. Nueva York.

ORDOÑEZ PASCUA, N. (2021). "Algunas novedades en el teletrabajo a la luz del texto definitivo de la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia". *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*. Editorial Aranzadi Thomson Reuters. Navarra.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2021). "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: apuntes a la luz de la Ley 10/2021". *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*. Editorial Aranzadi Thomson Reuters. Navarra.

SERRANO ARGÜELLO, N. (2009). "Dos desafíos para la sanidad pública: el mantenimiento de los recursos humanos y la delimitación de la jornada laboral". *Lan harremanak-Revista de RR.LL* N°17.

TASCÓN LÓPEZ, R. (2018). "El derecho de desconexión del trabajador. Potencialidades en el ordenamiento español". *Trabajo y Derecho*, N° 41.

SALANOVA, M. & NADAL, M. A. (2002). "Sobre el concepto del tecnoestrés: una revisión". *Jornades de Foment de la Investigació*. Departament de Psicologia Evolutiva, Educativa, Social i Metodologia. Universitat Jaume I.