

TELETRABAJO Y SALUD LABORAL EN LA ERA COVID: EL NUEVO MARCO NORMATIVO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

TELEWORK AND OCCUPATIONAL HEALTH IN THE COVID ERA: THE NEW REGULATORY FRAMEWORK FOR THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISKS IN TELEWORK*

Fernando de Vicente Pachés**
Universidad Jaume I de Castellón

SUMARIO: 1. Cuestiones preliminares. –2. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo: riesgos emergentes a los que están expuestas las personas trabajadoras digitales. –3. El RDL 28/2020, de trabajo a distancia y el nuevo marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales: el contenido del derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo; 3.1. La definición de teletrabajo como subespecie de trabajo a distancia y a qué personas teletrabajadoras se aplica el RDL 28/2020; 3.2. El contenido del derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo; 3.2.1. Obligaciones empresariales de prevención de riesgos en el teletrabajo; 3.2.2. Los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos como riesgos de especial atención en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva; 3.2.3. Peculiaridades de la evaluación de riesgos en el teletrabajo: espacio a evaluar y visita física al lugar de trabajo. –4. El reconocimiento de otros derechos en el RDL 28/2020 con incidencia en la seguridad y salud de las personas teletrabajadoras; 4.1. El derecho al respeto de su intimidad y a la protección de datos; 4.2. El derecho a la desconexión digital; 4.3. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. –5. Conclusiones finales.

RESUMEN

Este estudio comprende un análisis y reflexión crítica sobre el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que regula el teletrabajo, la repercusión en la salud de esta modalidad de prestación de servicios tras la era COVID y el nuevo marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales del teletrabajo, determinando el contenido del derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud de las personas teletrabajadoras.

En relación con los aspectos preventivos del teletrabajo, se abordan en mayor medida los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores, con especial énfasis a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos (distribución de jornada, tiempos de disponibilidad y descansos), así como una breve referencia a otros derechos reconocidos en la norma que afectan a las condiciones de trabajo y tienen especial incidencia en la seguridad y salud de la persona teletrabajadora (horario flexible, registro horario, intimidad, desconexión digital)¹.

¹Recibido el 5 de enero de 2021. Aceptado el 11 de enero de 2021.

^{**} Prof. TU de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

¹ Manifestar mi más sincero agradecimiento a la AEDTSS por su invitación a participar en este Coloquio virtual de otoño, brindándome la oportunidad de abordar el tema del teletrabajo y su repercusión en la salud de la persona trabajadora.

ABSTRACT

This study includes a critical analysis and reflection on the RDL 28/2020, of 22 september, of distance work, which regulates telework, the impact on health of this mode of service delivery after the COVID era and the new regulatory framework for the prevention of occupational risks from telework, determining the content of the right to adequate health and safety protection for teleworkers.

With regard to the preventive aspects of telework, the risks to which these workers are exposed are addressed, with special emphasis on psychosocial, ergonomic and organisational factors (distribution of working hours, availability times and breaks), as well as a brief reference to other rights recognised in the regulation which affect working conditions and have a particular impact on the safety and health of the teleworker (flexible hours, time registration, privacy, digital disconnection).

Palabras clave: teletrabajo, riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, tecnologías de la información y comunicación, intimidación, desconexión digital

Key words: teleworking, occupational risks, safety and health at work, information and communication technologies, privacy, digital disconnection.

1. CUESTIONES PRELIMINARES

La situación provocada por el COVID-19 ha puesto de actualidad el teletrabajo, cuya implantación se ha visto tremendamente incrementada por la pandemia. Si antes de la aparición del COVID únicamente el 6,7% de empleados teletrabajaban, una vez con la presencia del COVID pasan a ser el 51,5% los empleados que trabajan desde casa. La crisis sanitaria hizo que el teletrabajo se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento –en el ámbito público y privado– de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio.

La verdad que el teletrabajo antes de la pandemia nos parecía la panacea, la forma ideal de prestación de trabajo, que nos iba a permitir trabajar de forma más relajada, ahorrar tiempo, poder conciliar y pasar más tiempo con familia y amigos. Sin embargo, el trabajo en casa desembocó para muchos en una conexión permanente (prácticamente las 24 horas del día, los 7 días de la semana), una invasión de la vida íntima, en un aprendizaje a marchas forzadas de nuevas herramientas informáticas, en un caos doméstico con menores y un sinfín de tareas del hogar. De la noche a la mañana, nos vimos inmersos en internet, en las redes sociales, en videoconferencias interminables, en grupos de *whatsapp* y correos electrónicos en jornadas maratónicas, el trabajo se mezclaba espacial y temporalmente con el resto de facetas de la vida.

Posiblemente, nos dimos cuenta de que habíamos sobrevalorado o idealizado el teletrabajo y empezamos a sentirnos desencantados o un tanto desengañados, y lo que es más importante con unas consecuencias nefastas para la salud en la persona trabajadora. En nuestra opinión, las secuelas, la repercusión en la salud de este sobreesfuerzo creemos que está todavía por llegar, por hacerse visible del todo, y, tarde o temprano, pensamos que esas secuelas (físicas y psíquicas) emergerán, si no lo han hecho ya en algunos casos².

²La pandemia está erosionando la salud mental de millones de individuos. Confinamientos, angustias financieras, distanciamiento físico y social, temor al contagio, preocupación por familiares y amigos, incertidumbre. En octubre 2020, la OMS publicó un informe donde señaló que la crisis por la covid 19 ha perturbado o paralizado los servicios de salud mental críticos en el 93% de los países del mundo. El organismo subrayó igualmente que la emergencia sanitaria ha aumentado la necesidad de estos servicios. Véase el informe de la OMS en: <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>

En una reciente encuesta en relación con el teletrabajo, los datos analizados revelan que las organizaciones aprueban con nota en la adaptación a esta creciente modalidad de empleo, si bien el aspecto peor puntuado está relacionado —curiosamente— con la prevención de riesgos laborales. Los datos indican que las organizaciones ni facilitan ni garantizan un buen procedimiento de prevención durante las jornadas de trabajo a distancia. Y otras áreas para mejorar son la dificultad de separar vida laboral de la personal, no tener un espacio adaptado y dedicado solo para trabajar desde casa y las interrupciones frecuentes³.

En definitiva, evidenciamos las sombras o zonas oscuras del teletrabajo, la posibilidad de cómo esta forma de organización de trabajo puede atentar contra la dignidad del ser humano, cómo puede suponer una degradación “asintomática” de las condiciones de trabajo y donde se hace muy difícil delimitar la frontera entre vida profesional y vida personal. Y confirmando que, ciertamente, la línea divisoria entre vida personal y vida laboral en el trabajo digital se hace cada vez más difusa.

Los riesgos a los que está expuesta la persona que teletrabaja y los efectos sobre la salud son numerosos. Pasemos a analizar ahora las ventajas, desventajas, inconvenientes y los riesgos emergentes que entraña esta forma de prestación de servicios y su particular incidencia en la salud de la persona trabajadora que utiliza de forma prevalente las tecnologías de información y comunicación (TIC).

2. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO: RIESGOS EMERGENTES A LOS QUE ESTÁN EXPUESTAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DIGITALES

Podemos preguntarnos si con esta modalidad de trabajo son todo ventajas y si nos estábamos perdiendo algo antes de la aparición del COVID en nuestras vidas. Se aluden como indudables ventajas del teletrabajo —entre otras— la 1) flexibilidad (en la gestión de tiempos de trabajo y descanso); 2) mayor autonomía; 3) conciliación trabajo-familia; 4) ahorro de costes por desplazamiento; 5) disminución de la contaminación⁴; 6) trabajadores más motivados; 7) menos conflictos; 8) reducción de absentismo; 9) reducción de costes; 10) mejor productividad y rendimiento y, en general, 11) mejora de la calidad de vida de las personas. Ventajas todas ellas innegables y totalmente constatables.

Sin embargo, en esta modalidad de trabajo a distancia, también nos podemos encontrar diversos inconvenientes o desventajas, toda una serie de riesgos que genera este trabajo en remoto con un gran impacto negativo en la salud de la persona trabajadora que usa medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Además de que se plantean problemas vinculados a la protección de datos y de seguridad digital, propios del análisis desde la Ley 3/2018 de protección de datos personales⁵ (que no vamos a abordar por razones de espacio), y sin pretender agotar el tema, sobre todo, preocupa mucho en el teletrabajo: 1) el horario continuo, el horario ampliado, el trabajador siempre disponible; 2) con jornadas de trabajo más extensas o prolongadas —caballo de batalla del trabajo

³ http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/144392/La-prevencion-de-riesgos-laborales-una-asignatura-pendiente-del-teletrabajo?target=_self

⁴ Además de incrementar las oportunidades de empleo, favorece el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, revertir la despoblación, como zonas rurales o remotas o pequeños municipios (Exposición de Motivos RDL 28/2020).

⁵ Las posibilidades ofrecidas por las tecnologías actuales permiten volver a los trabajadores totalmente transparentes o de cristal, obligando, en este contexto, a garantizar una real protección de los datos personales. En este sentido, el RDL 28/2020 indica que las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y que las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa (art. 20).

telemático—, produciendo 3) fatiga informática, (concepto este amplio que engloba el agotamiento físico y psíquico, la sobrecarga mental, el síndrome de *burnout* o estar quemado). Otro aspecto controvertido es la 4) hiperconectividad o conectividad digital permanente, con notable incidencia en la conciliación de la vida laboral y privada-familiar, que ya más que conciliarse se “mezclan” o fusionan en cuanto usamos las tecnologías en ambas esferas personal y profesional; 5) el mayor aislamiento laboral, (trabajadores burbuja que eliminan de sus vidas el aspecto social y el reivindicativo) sin apenas contacto con compañeros; 6) pérdida de integración en la empresa, que puede generar en pérdida de la ilusión por el trabajo o insatisfacción laboral. Todo ello, provoca soledad, culpa, depresión, e insatisfacción laboral, en ocasiones, irritabilidad, frustración, ira...; 7) la pérdida de la identidad corporativa, que puede producir sentimiento de incompetencia, baja eficacia, inseguridad y falta de confianza; 8) la necesidad de adaptar una parte de la vivienda como lugar de trabajo, siendo necesario prestar especial atención a la habilitación de un espacio suficiente para contener los equipos y materiales de trabajo y el mantenimiento de unas condiciones ambientales en la habitación donde se realice la actividad (ventilación, iluminación, temperatura...); 9) el trabajo en soledad, pues la deshumanización del trabajo y de las relaciones hace que el empleo sea menos satisfactorio, a medida que se pierden aspectos humanos/sociales las tareas se vuelven menos variadas y rutinarias. La comunicación virtual carece de la riqueza de la comunicación presencial y la falta de contacto social puede impedir que las habilidades sociales se desarrollen adecuadamente, como la capacidad para trabajar en equipo⁶.

También al teletrabajo está unida la denominada infoxicación o sobrecarga informativa, así como el tecnoestrés, en sus distintas manifestaciones: 1) tecnofobia (o tecnoansiedad): ansiedad por utilizar las TIC; 2) tecnofatiga: por exceso de utilización (sobrecarga mental) y 3) tecnoadicción: necesidad incontrolable de utilización de las TIC (comportamientos obsesivos compulsivos). También preocupa la posibilidad de padecer adicción a los dispositivos móviles y portables, de modo que el usuario sufra de ansiedad severa cuando se separe del dispositivo o si este deja de funcionar, esto recibe el nombre de adicción digital, ansiedad por separación, síndrome del “temor a perderse algo” y nomofobia, y podría agravarse a medida que este tipo de dispositivos estén más extendidos y sean más avanzados y necesarios para el trabajo o para la vida en general⁷.

También la denominada telepresión, que consiste en el estado psicológico que lleva a no desconectar debido a la preocupación y necesidad de responder inmediatamente a los mensajes que provienen del trabajo, incluso fuera del horario laboral. Se desea satisfacer las exigencias de los superiores, del personal de dirección, de compañeros y compañeras del trabajo, de proveedores, de clientes... La pantalla siempre está abierta para la demanda de última hora de un directivo/a o de un jefe/a.

Y poco se dice de otros riesgos inherentes al teletrabajo —algunos ya clásicos y otros emergentes— a los que también pueden estar expuestos los trabajadores digitales y que pasan más desapercibidos en su tratamiento a pesar de su indiscutible repercusión negativa en la salud, como es el caso de:

*Los trastornos músculo-esqueléticos: Los factores causantes de los trastornos músculo-esqueléticos son las posturas incorrectas, el mantenimiento prolongado de posturas estáticas ante la pantalla del ordenador o de otros dispositivos y los movimientos repetitivos. Esto hace recomendable un correcto diseño ergonómico del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la mesa o superficie de trabajo, la silla, el teclado, un atril y un reposapiés⁸.

⁶ Sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo, véase el interesante y completo estudio de LUQUE PARRA, M. y GINÉS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, Madrid, CEOE, 2016, pp. 40 y ss.

⁷ VV.AA. “Estudios prospectivo sobre riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025”, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2018.

⁸ “Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia (Teletrabajo)”:

<https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-trabajo-distancia-teletrabajo-15541>

*El trabajo sedentario: en ocasiones minusvalorado y causante de un sin fin de enfermedades. La actividad que conlleva el teletrabajo con el uso constante de dispositivos electrónicos y con escasa movilidad física pueden convertir que el trabajo sea más sedentario de lo común. El hecho de que los procesos de trabajo puedan ser objeto de control y también de mantenimiento a distancia elimina la actividad física que requiere atenderlos personalmente. Un estilo de vida sedentario puede aumentar el riesgo de malas posturas, enfermedades cardiovasculares, obesidad, ictus y diabetes, así como ansiedad.

*El teletrabajo móvil: el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, esto es, los teletrabajadores están en movimiento, de forma itinerante y se comunican con la empresa a través de medios telemáticos (comerciales, personal de mantenimiento de equipos informáticos...). La tecnología digital utilizada con esta modalidad de trabajo puede facilitar que se trabaje en cualquier momento y lugar, lo que impide realizar una adecuada evaluación de riesgos. Esto podría dar lugar a que se diluyan todavía en mayor medida los límites entre la vida laboral y personal de los teletrabajadores, tanto en lo que respecta a su actividad como a su seguridad y salud, incluidos efectos negativos sobre su salud mental y bienestar. El hecho de que las TIC permitan trabajar en cualquier momento y lugar podría acarrear la necesidad, real o percibida, de estar disponible todo el día durante todos los días (24/7). Puede incluso que sea necesario trabajar con compañeros en un huso horario diferente, prolongando la jornada laboral.

*El trabajo en plataformas digitales: los riesgos pueden verse agravados por las características específicas del trabajo y los trabajadores de dichas plataformas, trabajo en diversos entornos privados, virtualización de las relaciones y pérdida del apoyo de los compañeros, pérdida del efecto protector de un centro de trabajo común, peticiones de trabajo realizadas con muy poca antelación y con penalizaciones sobre futuras oportunidades de trabajo por no estar disponibles, urgencia y rápido ritmo de trabajo, pérdida de control sobre el puesto de trabajo, evaluación continua y calificación del rendimiento en tiempo real, horario irregular; ingresos inseguros, pago por tarea realizada, escasa representación de los trabajadores y responsabilidades indefinidas a nivel preventivo⁹.

*La adicción tecnológica: que tiene efecto multiplicador en otro tipo de adicciones, como en videojuegos, redes sociales, pornografía, juego *on line*, compras compulsivas...

*La extrema vigilancia y control informático de la actividad laboral, esto es, la intensificación de los poderes de control empresariales, el peligro en la utilización de programas informáticos más "rigurosos" e "incisivos" que en una relación laboral presencial. Es sabido que mediante la implantación de un *software* se controlan los tiempos de conexión a las aplicaciones, el tiempo que se dedica al trabajo (conexiones, desconexiones, interrupciones, pulsaciones al teclado...), se pueden hacer capturas de la pantalla del teletrabajador cada cierto tiempo, rastrear el GPS del teléfono móvil, ver qué páginas web visita o medir la rapidez con la que realizan las tareas que tiene asignadas. En el trabajo presencial ya tenemos prácticas conocidas como el "*brazalete de amazon*", experiencias de implantación de *microchips subcutáneos*, dispositivos de geocalización en vehículos, la monitorización constante, que ha desembocado en el denominado "tecnoservilismo", considerada la alineación del siglo XXI¹⁰.

⁹ La tecnología en el trabajo en plataformas tiene nuevas formas de controlar y supervisar a los trabajadores facilitando que el consumidor o el cliente de la empresa pueda dar su opinión en relación con la actuación del trabajador que le ha atendido o prestado un servicio, y algunas empresas deciden publicar esas evaluaciones en internet, es la llamada reputación *online* o reputación digital, véase TODOLÍ SIGNES, A. "La evaluación de los trabajadores por parte de los clientes (la llamada reputación digital) y la prevención de riesgos laborales", en RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLI SIGNES, A. (diréc.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2020, p. 474.

¹⁰ IGARTUA MIRÓ, M.^a T., "Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática", en RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLI SIGNES, A. (diréc.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2020, p. 620.

*Otro importante riesgo inherente en el teletrabajo es la violencia digital y ciberacoso o acoso cibernético –regulado en el Convenio 190 OIT– en sus múltiples formas: moral, sexual, sexista, discriminatorio. El acoso digital que se produce en las organizaciones productivas es un grave problema de salud laboral en el ambiente de trabajo. De ahí la importancia de que a través de una norma internacional de tanta trascendencia como es el Convenio 190 OIT y la Recomendación 206 OIT se reconozca el derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, quedando comprendidas las conductas de violencia y acoso realizadas por medio de las tecnologías de la información y comunicación. La obligación de liberar del entorno laboral de riesgos psicosociales tan nocivos y contaminantes como la violencia y el ciberacoso y afrontarlo desde dentro de un sistema de gestión preventiva eficaz de estos riesgos¹¹.

Se constata un incremento de este fenómeno del ciberacoso, en cuanto riesgo psicosocial emergente y que se ha disparado por el mayor uso de las TIC, de internet, las redes sociales, la telefonía y dispositivos móviles. Se hace referencia del ciberacoso a menores, pero el acoso digital en el trabajo del mundo de los adultos está todavía invisibilizado como si no existiera, cuando la realidad confirma que numerosas trabajadoras, lamentablemente, sufren cada vez más esta forma de violencia en el trabajo telemático. Y ejemplos recientes tenemos en nuestro país, como el suicidio de la trabajadora de la empresa IVECO en Madrid, con unas consecuencias irreparables y habiéndose cerrado el caso sin ninguna justificación válida y sin proporcionar una solución medianamente digna¹². Así como el caso del teniente coronel del Estado Mayor de Defensa, condenado a dos años y tres meses de prisión por remitir, vía *Telegram*, a una cabo primero un vídeo con proposiciones obscenas que ella rechazó y que como represalia el mando despedido se dedicó a hostigarla en su trabajo¹³.

3. EL RDL 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA Y EL NUEVO MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: EL CONTENIDO DEL DERECHO A UNA ADECUADA PROTECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Parece que para tratar de paliar toda esta situación anteriormente expuesta y por adolecer de una normativa interna sobre teletrabajo, se hacía necesaria –y de manera urgente– que se regulara el teletrabajo, publicándose el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, y como una subespecie del mismo, el teletrabajo. Una norma muy esperada y sobre la que había muchas expectativas, por la falta de regulación específica en España. Si bien, a pesar de ser una norma fruto de la concertación social¹⁴, ha provocado, cómo era de esperar, posiciones y valoraciones encontradas sobre su oportunidad y eficiencia. Para unos, la norma ha supuesto una cierta decepción tanto por las formas como por el fondo y que necesitará inevitablemente disposiciones (reglamentarias) y convenios colectivos o acuerdos de desarrollo

¹¹ El Convenio 190 OIT ha supuesto un hito normativo que supondrá un cambio de modelo en la lucha contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo y una necesaria reforma de nuestra normativa de prevención. Un tratamiento detallado en DE VICENTE PACHÉS, F., “El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 448, 2020, pp. 69-106.

¹² La Inspección de Trabajo en su informe dictamina que la difusión del vídeo “no le afectó” a la hora de decidir quitarse la vida, sino que lo único que temía era que lo supiera su pareja, y que los vídeos se reenviaron desde móviles privados y no corporativos, una razón más por la que exime de responsabilidad a la empresa. Según el informe, la “única preocupación” de la trabajadora aquellos días era conseguir un cambio de turno que le permitiera cuidar de sus hijos. Un cambio de turno que, por cierto, se lo concedieron justo un día antes de suicidarse en su casa. No tiene sentido argumentar, por contradictorio, que el problema estaba en la concesión del cambio de turno por la empresa y que una vez conseguido la trabajadora se quitara la vida.

¹³ <https://elpais.com/espana/2020-12-25/dos-anos-de-carcel-para-un-teniente-coronel-por-acosar-sexualmente-a-una-cabo-via-telegram.html>

¹⁴ Esta norma es el resultado del Acuerdo por la Reactivación Económica y el Empleo, suscrito por el Gobierno, las organizaciones sindicales (UGT y CC OO) y las asociaciones empresariales más representativas (CEOE y CEPYME), de 3 de julio de 2020.

para aclarar muchos de sus extremos. Y, para otros, supone una regulación que cuenta con numerosos elementos positivos aportando una mayor seguridad jurídica y mayor protección a los derechos y las condiciones laborales de las personas trabajadoras a distancia.

El objetivo de esta norma es “proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada”, y que se “requería de una norma que ayude a las partes empresarial y trabajadora a trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad que se ha visto acelerada exponencialmente”. En este sentido, hay quienes se preguntaban si las prisas legislativas estaban debidamente justificadas cuando se comprueba que en diversos puntos importantes de esta norma no se establecen ni se delimitan criterios, sino que se remite en muchas materias a una regulación futura a través de la negociación colectiva (hasta en 17 ocasiones). Esta circunstancia, para otros, se ha considerado como un aspecto que sitúa a la negociación colectiva como elemento transcendental a la hora de desarrollar los principios y medidas que emanan de esta norma de trabajo a distancia, dotándola de la suficiente flexibilidad como para otorgar un amplio juego a la negociación colectiva.

En su Exposición de Motivos, esta norma se autocalifica como una “norma sustantiva única que da respuestas a diversas necesidades”, si bien las respuestas parece que las darán finalmente y en la práctica los convenios y acuerdos colectivos. En definitiva, dependerá de la negociación colectiva que este modelo funcione proporcionando a las empresas flexibilidad suficiente y ofrezca una protección efectiva a los trabajadores.

En cualquier caso, no se puede negar que la norma cubre una importante laguna en nuestra legislación laboral, y, como se ha afirmado sobre esta forma de organización de trabajo, que “viene para quedarse”, “el teletrabajo aporta ventajas para las empresas como beneficios para los trabajadores; pero igualmente resulta indiscutible que presenta perceptibles riesgos y posibles efectos negativos para la productividad y para la garantía de los derechos de los trabajadores” y que “el reto se encuentra en conseguir el equilibrio que favorezca las ventajas del teletrabajo y conjure sus riesgos”¹⁵.

3.1. La definición de teletrabajo como subespecie de trabajo a distancia y a qué personas teletrabajadoras se aplica el RDL 28/2020

El art. 2 RDL 28/2020 define al trabajo a distancia como “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegida por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Y al teletrabajo, como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

El art. 13 ET, según la Exposición de Motivos del RDL 28/2020, resulta insuficiente para aplicarlos a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no sólo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación (TIC).

En consecuencia, en la definición de teletrabajo son aspectos fundamentales que el trabajo se realiza a distancia (en el domicilio o lugar elegido por la persona trabajadora) durante toda su jornada o parte de ella (con carácter regular) y el uso intensivo de las TIC (uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación).

En cuanto al ámbito de aplicación subjetivo queda circunscrito a los trabajadores por cuenta ajena ex art. 1.1 ET que se desarrollen a distancia con carácter regular (no ocasional o coyuntural) entendido como el prestado bajo esta modalidad durante un mínimo de un 30% de la jor-

¹⁵ CRUZ VILLALÓN, J., “De la emergencia a la permanencia”, diario *El País*, de 23 de septiembre de 2020, puede consultarse en, <https://elpais.com/economia/2020-09-22/de-la-emergencia-a-la-permanencia.html>

nada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, en un periodo de referencia de 3 meses, salvo porcentaje o periodo de referencia diferente establecido por la negociación colectiva (disposición adicional primera.2 RDL 28/2020)¹⁶.

Con esta delimitación temporal, la legislación ha tratado de resolver la indeterminación del término “preponderantemente” del art. 13 ET con el de “regularidad”, no solo estableciendo que sea regular, sino que además realiza un intento limitador, si bien no queda tan claro, ya que nos encontraremos con diferentes casuísticas en función de las jornadas de las personas trabajadoras y sus modalidades contractuales¹⁷.

Por otra parte, las previsiones contenidas en este RDL 28/2020 no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica (disposición. adicional segunda), concretamente, el Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas, con la finalidad principal de asegurar el normal funcionamiento de las Administraciones Públicas, impulsando una nueva forma de organización y estructuración del trabajo para el mejor servicio a los intereses generales.

Tanto por la declaración de intenciones como por lo escueto de la regulación (un solo artículo, cuando para el sector privado hay una ley entera), se ha querido dar margen de maniobra a las Administraciones Públicas de manera que puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus organizaciones públicas. Por supuesto, este amplio margen regulatorio se completará en primer lugar con las normas que emanen de las CC AA en desarrollo de la legislación básica estatal. Este RD-Ley 29/2020 modifica la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) para introducir un nuevo artículo 47 bis, que en lo sucesivo regulará la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo. El nuevo artículo introducido en la norma básica deja, de forma intencionada, un gran espacio regulatorio y negociador para los convenios y los contratos de trabajo.

3.2. El contenido del derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo

En el RDL 28/2020 se reconoce expresamente –entre el conjunto de derechos– el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en trabajo de las personas que teletrabajan, y, en consecuencia, la aplicación de la normativa preventiva, tanto la LPRL como su normativa de desarrollo (como es el caso del RD sobre pantallas de visualización –que bien merece una actualización después del tiempo transcurrido desde su publicación–, así como las notas técnicas de prevención aplicables)¹⁸. Este derecho a una adecuada protección en prevención de riesgos laborales, en realidad, ya venía reconocido en los mismos términos en el apartado 4 del art. 13 ET, por lo tanto, ninguna novedad que merezca significar respecto la redacción anterior de este precepto¹⁹.

¹⁶ La norma al definir el trabajo a distancia y el teletrabajo opta por la noción de la “regularidad” en el uso del trabajo a distancia en vez de la noción de la “preponderancia” del anterior art. 13 ET, ajustándose a la definición que se contiene en el art. 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 (AMET), firmado por *Business Europe*, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

¹⁷ DE LAS HERAS GARCÍA, A., “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 452, 2020, p. 175.

¹⁸ Nos referimos al Real Decreto 488/1997, Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; el Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos y, entre otras, a la Nota Técnica de Prevención (NTP) número 412, “Teletrabajo: criterios para su implantación”, publicada por el INSHT (actual INSST), en cuanto guía de buenas prácticas y con independencia del carácter no obligatorio de esta nota técnica de prevención.

¹⁹ El art.15 RDL 28/2020 reproduce literalmente el derogado apartado 4 del art.13 ET: *Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de confor-*

Si el personal laboral que teletrabaja tiene el derecho a una protección adecuada (y eficaz, añadiríamos) en materia de seguridad y salud, se les aplicará en toda su extensión la LPRL como su amplia normativa de desarrollo, incluidos los convenios colectivos y acuerdos, que llenarán el vacío normativo existente, en la medida que la negociación colectiva se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios.

El RDL 28/2020, de trabajo a distancia, en su EM incide expresamente en los aspectos preventivos relacionados con la “fatiga física y mental, el uso de las pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento”. Parece que está dando a entender que son estos aspectos los más relevantes desde una perspectiva preventiva, cuando –como hemos tenido ocasión de exponer– son numerosos y diversos los potenciales riesgos existentes en esta forma de prestación de trabajo.

Con anterioridad a este RDL 28/2020, el 22 de junio de 2020, se publicó el *Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo*²⁰, importante documento al que concluyeron los interlocutores sociales, el cual incide en la necesidad de poner el acento en la prevención, con el fin de evitar los eventuales efectos negativos sobre la salud y seguridad de los trabajadores y sobre el funcionamiento de la empresa. Debemos tener presente que avanzar en prevención, en la gestión integral de la seguridad y salud de las personas trabajadoras tiene un interés social y económico, pues con ello se propicia una mejora de la productividad y ventaja competitiva de las organizaciones productivas. El propio Foro Económico Mundial, ha destacado que la promoción del bienestar de los trabajadores retorna a las empresas, pues, en definitiva, esta promoción y gestión preventiva adecuada y eficaz generará menos accidentes, menos enfermedades y una mayor productividad para las organizaciones productivas.

De esta forma, el derecho a la salud trasciende las fronteras, el derecho a la protección de la salud en el trabajo debe garantizarse para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo (presencial o a distancia-digital). Más que nunca, la aceleración de la evolución tecnológica y el uso que de ella se hace en el trabajo requieren una verdadera ética y educación, así como una toma de conciencia de los infinitos puntos de vista que tiene su impacto sobre el respeto a la dignidad de la persona y el control y la vigilancia de los trabajadores.

Hay ciertos problemas de protección para los que la ley no tiene una respuesta concreta. En un modelo laboral basado en el teletrabajo, las medidas establecidas para garantizar la seguridad de los empleados se enfrentan a ciertos desafíos. Y es que, aunque no se ponga en duda que el teletrabajador también queda al amparo de los derechos en materia de prevención de riesgos, lo cierto es que en las condiciones en que se desarrolla el trabajo en remoto y en un espacio singular como es el propio domicilio de la persona trabajadora no siempre es fácil garantizar que las medidas preventivas se aplican y supervisan correctamente. Y este debería ser uno de los principales retos a materializar con la aparición de este RDL 28/2020 que viene a regular y reconocer el derecho a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.

Cabe recordar que podemos distinguir tres modalidades fundamentales de teletrabajo y que cada una de ellas difiere en la adopción de medidas preventivas y de protección. Está el *teletrabajo a domicilio*: en el que el trabajador realiza su trabajo en su propio domicilio; *teletrabajo en telecentros*: la actividad laboral se desarrolla en una oficina que cuenta con equipos informáticos y de telecomunicaciones apropiadas para el desempeño de actividades de teletrabajo

midad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

²⁰ Este Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo puede consultarse –en su versión inglesa– en: https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf

y, finalmente, el *teletrabajo móvil o itinerante*: en el cual, el puesto de trabajo no está situado en un lugar fijo o determinado, los teletrabajadores están en movimiento y mantienen una comunicación con la empresa a través de medios telemáticos. Nos podemos preguntar a qué tipo de teletrabajo se refiere la norma, si es el teletrabajo a domicilio, en telecentros, o el móvil, y parece que el legislador tiene principalmente en mente o está pensando en el teletrabajo a domicilio y en telecentros. Por tanto, no parece se tenga tanto en cuenta el teletrabajo móvil o itinerante, merecedor también de condiciones de seguridad y salud y, sobre todo, por su crecimiento y expansión (de presente y de futuro) como modalidad de teletrabajo.

3.2.1. Obligaciones empresariales de prevención de riesgos en el teletrabajo

Y ¿qué obligaciones en materia preventiva tiene la empresa con sus teletrabajadores? ¿Cómo deben gestionarse las diferentes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales? De conformidad con el art. 14 LPRL, el empleador tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En consecuencia, la empresa queda obligada al cumplimiento de lo establecido en la normativa de prevención.

Por lo tanto, vendrá obligada la empresa, esencialmente, además de la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, a realizar una evaluación de riesgos, a una planificación de la actividad preventiva, a facilitar equipos de trabajo y medios de protección individual, informar y formar sobre los riesgos existentes y las medidas de protección adoptadas, a la vigilancia de la salud, a proteger a los colectivos de trabajadores especialmente sensibles, a la protección de la maternidad, de los menores²¹, de los trabajadores temporales, además de los derechos colectivos en materia de seguridad y salud reconocidos en la LPRL y normativa de desarrollo.

De ello se deduce que, el empresario garantizará el cumplimiento de todas aquellas medidas contempladas en la LPRL y su normativa de desarrollo que le sean de aplicación al puesto de teletrabajo (domicilio, telecentro). De entre las cuales debemos citar las obligaciones siguientes: a) Evaluación de los riesgos y planificación preventiva del puesto “teletrabajador” (art. 16); b) Proporcionar equipos de trabajo y medios de protección adecuados (art. 17); c) Información de los riesgos existentes y medidas de protección en el trabajo a distancia (art. 18); d) Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada (art. 19); e) Vigilancia del estado de salud de la persona teletrabajadora (art. 22); f) Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25), de la maternidad (artículo 26), de los menores (artículo 27) y de los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada (art. 28) y g) prever las situaciones de riesgo especiales que pudieran darse y que puedan constituir una emergencia (art. 20) o generar un riesgo grave e inminente para sus empleados (art. 21)²². Es cierto que son poco probables que se presenten situaciones de riesgo grave e inminente en el domicilio del trabajador. Y, asimismo, cuando coinciden en el mismo centro de trabajo los empleados de dos o más empresas o trabajadores autónomos, será preciso coordinar la actividad preventiva (art. 24).

Sin embargo, observamos que en la norma, en el art. 16 RDL 28/2020, solo se hace referencia específicamente a obligaciones empresariales preventivas tan importantes como la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, pero no se alude a otras obligaciones tan relevantes para los trabajadores digitales como las mencionadas, sobre todo,

²¹ En el anteproyecto de ley (26 de junio 2020) incluso se recogía que: “El trabajo a distancia se entenderá como un trabajo de especial peligrosidad y por ello quedará prohibido a las personas menores de edad” (art. 15.2)

²² Las situaciones de emergencia pueden ser originadas por factores externos (ej.: inundaciones, catástrofes naturales o accidentes en instalaciones próximas) o por factores internos (ej.: incendios, explosiones, vertidos, fugas o emisiones de materiales peligrosos...).

las relativas a la formación e información, la vigilancia de la salud, la protección a los colectivos de trabajadores especialmente sensibles, la protección de la maternidad, de los trabajadores temporales... El hecho de hacer alusión o referencia expresa a las obligaciones empresariales preventivas que cuentan con una mayor incidencia en el teletrabajo, hubiera clarificado o aportado mucho más al texto normativo, por lo menos para concretar éstas y, de esta forma, subrayar la importancia de una materia como la prevención y delimitar algo más el contenido esencial del importante derecho a una adecuada protección en seguridad y salud en el trabajo digital.

Es cierto que en el art 15 del RDL 28/2020, al reconocer el derecho a una protección en materia de seguridad y salud, hace ya una clara remisión a lo establecido en la LPRL y a su normativa de desarrollo, por lo que tal referencia puede interpretarse como suficiente para hacer extensible una aplicación del conjunto de obligaciones y derechos ya contemplados en la LPRL, con los que contaría la persona teletrabajadora en materia de prevención de riesgos laborales, ajustados al sector profesional y a la naturaleza del tipo de actividad laboral desempeñada. De todas formas, hubiera sido interesante superar la parquedad o ausencia de concreción de las obligaciones empresariales en materia preventiva de la redacción anterior del art. 13 ET y contemplar obligaciones preventivas tan significativas en el ámbito del teletrabajo como la de formación, información de los riesgos existentes y medidas de protección, la vigilancia de la salud o la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las personas trabajadoras a distancia tienen el derecho a que la empresa le proporcione y mantenga los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad a distancia; que podrá ser ejercido o reclamado por parte del trabajador/a, se hayan desarrollado o no por la negociación colectiva los términos para su ejercicio, desde el mismo momento de la firma del acuerdo de trabajo a distancia. Asimismo, la empresa deberá garantizar la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo (art. 11), matiz éste importante que supone dar soporte y amparo al trabajador frente las posibles dificultades técnicas (uso de complejos medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación) en los que pudiera encontrarse el trabajador en el ejercicio de su actividad.

Por otra parte, debe entenderse que la empresa adoptará los protocolos y realizará la vigilancia de la salud a intervalos periódicos para determinar la incidencia de esta modalidad de trabajo en la salud de los trabajadores y trabajadoras digitales. Se entiende, que las revisiones o reconocimientos médicos se realizarán teniendo en cuenta en mayor medida la presencia de los riesgos psicosociales reseñados.

No podemos obviar, ni los riesgos psicosociales motivados por el aislamiento y la soledad (ausencia de relación con los compañeros, desarraigo de la empresa, etc.), fruto de la desaparición de las fronteras entre la vida laboral y la vida personal o familiar, así como el aspecto ergonómico, relacionado con el tipo de equipos de trabajo y su instalación (el espacio adaptado en el domicilio), o como el uso de pantallas de visualización de datos, que son ámbitos en los que la evaluación de riesgos y las medidas de protección material y de la salud deben profundizar.

También cabe tener en cuenta que el teletrabajo puede ser una alternativa oportuna para los trabajadores especialmente sensibles. En ciertos supuestos, es posible que el teletrabajo –dadas las posibilidades tecnológicas actualmente existentes– puede ser una opción idónea para ciertos trabajadores que por su vulnerabilidad tengan que llevar a cabo su actividad alejados de unas condiciones o entorno dañinas para su salud. Asimismo, puede considerarse que el teletrabajo es una forma de prestación laboral que puede servir para la integración de jóvenes y la reinserción al mundo del trabajo de personas trabajadoras en situación de invalidez o con capacidad disminuida.

3.2.2. Los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos como riesgos de especial atención en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

El RDL 28/2020, una vez reconoce el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, pone de relieve que en la evaluación de riesgos y en la planifi-

cación de la actividad preventiva hay que atender fundamentalmente a los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, esto es, hay que poner especial atención o énfasis en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Consideramos positivo que en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva haya que poner especial énfasis en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, sin olvidar o subestimar otros riesgos de los expuestos (si bien muchos de los calificados como emergentes encajan perfectamente entre los psicosociales y organizativos), así como los riesgos físicos o biológicos, desgraciadamente, tan presentes ahora en nuestras vidas por la pandemia que sufrimos.

En particular, se incide en que deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (las pausas, tiempos de descanso y respeto a su intimidad personal y familiar...).

Y es que uno de los mayores peligros para la salud de estos trabajadores y trabajadoras digitales, tiene que ver con el riesgo que supone la prolongación de la jornada laboral, la cual, en algunos casos lleva a estar disponibles para la empresa 24 horas los 7 días a la semana, lo que comporta un incremento de los riesgos psicosociales y del estrés laboral.

Desde una perspectiva de salud laboral es trascendental la limitación de la jornada de trabajo (tiempo máximo) y el registro de la jornada, como instrumentos que garantizan poner límites a la misma. El teletrabajo no queda exento del sistema de registro horario ex art. 34.9 ET, de modo que, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. En este sentido, en la norma, entre los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, recoge expresamente el derecho al horario flexible, donde la persona que teletrabaja podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido (art. 13) y el derecho al registro horario adecuado (art. 14). Se trata de dos derechos contemplados en la norma que complementan los de prevención de riesgos y que tienen una incuestionable repercusión en la salud de la persona teletrabajadora.

Por tanto, deberá fijarse el momento de inicio y finalización de la jornada de trabajo, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (las pausas, los tiempos de descanso). En algunos casos, estos derechos son de difícil aplicación práctica, sobre todo en los casos de contratación por objetivos o resultados. Y en otros supuestos, por la necesidad de respuestas rápidas a las exigencias laborales y la imposición de un sistema de trabajo multitarea. De ahí el reconocimiento expreso en la norma del derecho a la desconexión digital, que cobra una importancia vital en el ámbito del teletrabajo, debiendo contar la empresa con una política interna dirigida a este fin, por medio de convenios o acuerdos colectivos.

En cuanto mencionamos la prolongación de la jornada laboral es importante destacar que el teletrabajo debe tener en cuenta la perspectiva de género, adaptarse a la situación familiar de la mujer trabajadora y no aumentar su rol doméstico en el hogar ni incrementar su jornada de trabajo, sobre todo, por el impacto negativo en su salud. Somos plenamente conscientes que tras el COVID se han visto incrementadas las desigualdades sociales y que estas desigualdades sociales han tenido una especial incidencia en el empleo femenino.

3.2.3. Peculiaridades de la evaluación de riesgos en el teletrabajo: espacio a evaluar y visita física al lugar de trabajo

Nos indica la norma que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no el resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Esta zona habilitada para la prestación de servicios tendrá la consideración de centro de trabajo. Si bien la evaluación tiene sentido acotarla a la

zona en la que se presta la actividad laboral, consideramos que igualmente habrá que tener en cuenta los riesgos fuera de esa zona concreta habilitada para el teletrabajo, dado que otras zonas de la vivienda también pudieran tener repercusión en la seguridad y salud del trabajador, por lo que habrá necesariamente que evaluar o valorar, piénsese en otros riesgos, como el riesgo de incendio, explosión, inundación... así como otras medidas de emergencia que fueran necesarias adoptar²³.

Por consiguiente, se limita el deber empresarial únicamente a la zona de trabajo, no siendo, por tanto, responsable la empresa de la seguridad de otras estancias de la vivienda (como podría ser el caso del baño, comedor o cocina) de las que sí sería responsable si hablásemos de un centro de trabajo tradicional. Esta falta de concreción en relación con la zona de trabajo generará grandes dificultades para la consideración de los accidentes en el domicilio como accidentes de trabajo y habrá que estar a expensas de lo que pueda regularse en este sentido en la negociación colectiva. Igualmente, es preciso el establecimiento de evaluaciones periódicas de riesgos a las que tampoco alude la norma.

Se indica, además, que la empresa para poder llevar a cabo la evaluación de riesgos deberá obtener toda la información precisa mediante una metodología que ofrezca “confianza” respecto de sus resultados. La expresión de optar por un método que ofrezca confianza nos parece una formulación bastante genérica e indeterminada y que puede entrañar serios problemas en la práctica. A pesar de que extrañe tal expresión, no se hace sino reproducir básicamente lo dispuesto en Reglamento de Servicios de Prevención (art. 5.2 RSP). En consecuencia, serán los responsables en prevención de riesgos laborales de las empresas, es decir, los técnicos en prevención, los que deban asumir y determinar qué método deben seguir a los efectos de evaluar los riesgos.

La evaluación de riesgos laborales deberá hacerse presencialmente, es decir, de forma física en el lugar donde desarrolla la persona su actividad laboral y, tal evaluación será llevada a cabo por un técnico de prevención de riesgos laborales de la modalidad preventiva adoptada por la empresa. En esta evaluación presencial se deberá garantizar las necesidades de adaptación al lugar de trabajo elegido por el teletrabajador, circunstancia relevante debido a la particularidad de la actividad²⁴. Ya hemos apuntado las dificultades de adaptar un espacio para desempeñar la actividad laboral en un domicilio, pues no todas las viviendas –por dimensiones y otras particularidades– ofrecen las mismas posibilidades para poder trabajar en condiciones.

Cabe recordar que las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad y se garantizará, como hemos dicho, la atención precisa en el caso de dificultades técnicas. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral (art. 12).

²³ El art. 20 LPRL establece que el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma (personas convivientes en el domicilio), deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

²⁴ El AMET señala que el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección.

En la norma se detalla cómo ha de procederse en la evaluación de riesgos, sobre todo cuando para tener información sobre los riesgos a los que se expone la persona teletrabajadora se necesite visitar o inspeccionar físicamente el lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia. La visita se realizará por parte del técnico de prevención y será lo razonable que sea este técnico quien la realice como experto en prevención. Sin embargo, por lo que se desprende de la redacción de la norma, la visita física del técnico en prevención no tendrá carácter obligatorio, desde el momento que se permite también la posibilidad de autoevaluación por parte de la persona teletrabajadora, en los casos en que ésta no autorice en su domicilio la presencia del técnico o responsable en prevención para realizar la evaluación. Y ello a pesar de la obligación de cooperación del trabajador en materia de seguridad y salud contemplada en el art. 29 LPRL.

Por tanto, en aquellos casos en los que el teletrabajador no permita la visita del técnico de prevención al lugar donde desarrolla el trabajo a distancia, esto es, no permita el acceso a su vivienda donde teletrabaja, será el propio teletrabajador quien deberá informar acerca de sus condiciones de trabajo mediante autochequeo o autoevaluación, un cuestionario o *checklist*. La negativa del teletrabajador de permitir el acceso a su domicilio no exime a la empresa del cumplimiento de su obligación de evaluación de riesgos laborales.

Nos podemos preguntar si esta autoevaluación ofrecerá suficientes garantías o si estará debidamente formado el teletrabajador para hacerla por sí mismo y comprobar debidamente los riesgos existentes, aun siguiendo las indicaciones oportunas del técnico en prevención. Consideramos que la persona teletrabajadora debe contar con la formación suficiente en materia de prevención para poder hacer esta autoevaluación. Otro extremo que no queda claro es cómo se va a poder probar si la persona teletrabajadora sigue o no las instrucciones del técnico del servicio de prevención.

En consecuencia, tal y como queda redactado este precepto, va a plantear problemas de seguridad jurídica en torno a cuestiones de importancia como la responsabilidad empresarial derivada de una inadecuada actuación preventiva fundada en la autoevaluación de la persona trabajadora.

A diferencia del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET), la cuestión del acceso al domicilio se plantea a propósito de la evaluación de riesgos, no de la verificación del cumplimiento de las medidas por el teletrabajador que debe aplicar correctamente las políticas de seguridad de la empresa. Sobre la posibilidad de verificación nada se dice en el RDL 28/2020. Ya veremos cómo matiza o reformula estos supuestos la negociación colectiva²⁵.

De conformidad con la normativa, para proceder a la visita o inspección física al domicilio para la evaluación de riesgos, será preceptivo un informe y un permiso: 1.º) deberá emitirse un informe escrito, que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención, justificando dicho extremo, y 2.º) para acceder al domicilio se requerirá el permiso de la persona trabajadora o del de una tercera persona física.

El AMET también establece que el personal teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección por parte de la empresa. Por consiguiente, ante un incumplimiento o cumplimiento defectuoso de la empresa de su obligación de realizar una adecuada evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo, el AMET reconoce a la persona teletrabajadora la capacidad para solicitar a la empresa una inspección.

²⁵ El XIX Convenio colectivo general de la industria química, añadía que el desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo –importante matiz, que deja en manos del garante de seguridad el veto sobre el lugar de trabajo–, o que la empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa (art. 10 bis).

Por otra parte, llama poderosamente la atención, y, sobre todo, desde la perspectiva de los derechos fundamentales, que la LPRL permita reconocimientos médicos obligatorios por razones preventivas, a los que el trabajador no puede negarse sin incurrir en incumplimiento y desobediencia y, sin embargo, ante el decimonónico derecho a la inviolabilidad del domicilio, las posiciones siguen siendo intocables e igual de estrictas que siempre²⁶.

La información acerca de sus condiciones de trabajo mediante este cuestionario de autochequeo o autoevaluación no constituirá la evaluación de riesgos laborales, si no una fuente más de información a partir de la cual un técnico de prevención podrá elaborar dicha evaluación. Es decir, la autoevaluación a cumplimentar por el trabajador será realizada conforme a las instrucciones del servicio de prevención, pues hay que tener presente que las evaluaciones de riesgos laborales únicamente pueden ser realizadas por los técnicos de prevención, de acuerdo con la normativa vigente.

Dadas las dificultades no se indica nada de la obligación de evaluación de riesgos en el teletrabajo móvil o itinerante (biblioteca, hotel, cafetería, coche...). Parece ser que no se establece ninguna garantía ni criterio alguno, posiblemente porque sea consciente el legislador de las dificultades que entraña la evaluación de riesgos en el teletrabajo móvil o fuera del domicilio. Con independencia de las dificultades reales de evaluación de riesgos en el teletrabajo móvil, estimamos que sí cabría considerar mínimamente en la evaluación los aspectos ergonómicos y psicosociales.

En el teletrabajo, dado que la prestación de trabajo se hace desde casa, es decir, el centro de trabajo se desplaza al domicilio particular, el principal problema radica en verificar el cumplimiento efectivo de las medidas preventivas adoptadas, si éstas se aplican realmente y si se supervisan correctamente. Tampoco hay alusión o referencia expresa en la normativa a este aspecto que estimamos crucial. Se regula al detalle el procedimiento de evaluación de riesgos, sin embargo, no se establecen criterios específicos para la verificación del cumplimiento de las medidas preventivas por parte del teletrabajador, salvo las facultades de control empresarial reconocidas al empleador en el art. 22 RDL 28/2020.

Además de la obligación de realizar y mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales, es preceptivo informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al teletrabajo y las medidas preventivas y pautas recomendables para evitar dichos riesgos. La norma dice expresamente: “el ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas”.

Puesto que esta modalidad de trabajo se desarrolla, en la mayoría de los casos en el domicilio de los trabajadores, las condiciones de seguridad y salud del puesto y del ambiente de trabajo cobran una importancia prioritaria, puesto que además de influir directamente en el desarrollo de la actividad diaria efectuada por la persona que teletrabaja, va a afectar en parte, en su vida personal y familiar. Por lo tanto, la información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas asociados al teletrabajo son de vital importancia.

En relación con el deber de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo, deben conceptuarse como dos medidas preventivas básicas o esenciales. El personal teletrabajador ha de tener una información detallada de los riesgos específicos de su puesto de teletrabajo –tanto los derivados del espacio de trabajo como los riesgos organizacionales y psicosociales– y de las medidas preventivas adoptadas por parte de la empresa²⁷.

²⁶ Como puede observarse, se plantea la complicada relación entre la responsabilidad de la empresa de garantizar la seguridad y salud en el teletrabajo y la protección constitucional de la inviolabilidad del domicilio, cuando este coincide con el lugar de trabajo de la persona trabajadora a distancia. Puede consultarse el *Libro Blanco de Teletrabajo de Repsol (2013)* donde regula cómo debe hacerse las visitas al domicilio de la persona teletrabajadora.

²⁷ Garantizar una formación previa al proceso de autoevaluación teórica y práctica, suficiente y adecuada, presencial en el centro de trabajo de la empresa u on-line en su caso, que asegure la formación del personal teletrabajador en cuestiones de adaptabilidad y diseño del puesto de trabajo, los riesgos y posibles medidas preventivas.

El *Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo* (AMEDT) de junio de 2020, plantea también adoptar las medidas de formación y de sensibilización sobre los riesgos vinculados a la digitalización del trabajo, hacer respetar las reglas relativas al tiempo de trabajo en el teletrabajo, clarificar las políticas y/o las reglas establecidas sobre el uso de las herramientas digitales durante el tiempo de trabajo, obligar a la dirección a crear una cultura que evite los contactos fuera de las horas de trabajo, y también evaluar la carga de trabajo, de manera conjunta, entre empleados e interlocutores sociales.

El acuerdo parece priorizar la pedagogía, más que la vía de la sanción, dando preferencia a la recomendación y la información de los empresarios y de los trabajadores, sobre todo en lo que respecta al tiempo de trabajo.

Finalmente, poner de relieve que el hecho de que en el teletrabajo coincida, en la mayoría de los casos, el domicilio del trabajador con el lugar de trabajo puede dificultar la calificación de un accidente como doméstico o como accidente de trabajo. De conformidad con el art. 156.3 TRLGSS, según el cual “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”, parece claro que el accidente que pudiera sufrir un teletrabajador/a durante el tiempo de trabajo, se presumirá que es accidente laboral, aun en el caso de que su domicilio coincida con el lugar de trabajo. Por ello, son esenciales los contenidos del acuerdo individual de trabajo a distancia referidos a cuál es el lugar de trabajo y la jornada de trabajo que va a desarrollar la persona que teletrabaja.

Mayores dificultades entrañará determinar un accidente como de trabajo en el marco de una relación de teletrabajo esporádica o flexible o en los casos de teletrabajo móvil, donde cualquier lugar podría reputarse como lugar de trabajo de acuerdo con el lugar elegido por el trabajador en cada momento. Lo más razonable será que, en el marco de un teletrabajo flexible, se acuerde con el trabajador o la trabajadora la obligación de comunicar por escrito, con cierta periodicidad, el lugar desde el que previsiblemente vaya a desarrollarse el teletrabajo. En este sentido, de producirse cualquier contingencia, en principio la misma solo habrá de presumirse “laboral” si se ha producido en el lugar previamente comunicado como “de teletrabajo”²⁸.

4. EL RECONOCIMIENTO DE OTROS DERECHOS EN EL RDL 28/2020 CON INCIDENCIA EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

Existen otros derechos reconocidos a la persona trabajadora a distancia en el RDL 28/2020 (además de los derechos al horario flexible y al registro de horario adecuado, ya expuestos) que están estrechamente vinculados a los de prevención de riesgos laborales, a los que brevemente debemos considerar y referenciar (derechos relacionados con el uso de medios digitales), dado que, por la naturaleza de la prestación de servicios del teletrabajo (uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación) tienen también una importante incidencia o repercusión directa en la seguridad y salud de estas personas teletrabajadoras.

4.1. El derecho al respeto de su intimidad y a la protección de datos

La ley protege dos derechos, el derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE) frente a cualquier invasión que pueda realizarse en el ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad y el derecho fundamental a la protección de datos, que pretende garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino.

²⁸ “Libro blanco sobre teletrabajo. Más allá del teletrabajo: una nueva forma flexible de trabajo”.

La LOPDP ha regulado en su art. 87 el “Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral”, concretándose en tres extremos en el art. 17 RDL 28/2020:

1) La prohibición a la empresa tanto de exigir que se instalen programas o aplicaciones en dispositivos que sean propiedad de la persona trabajadora, como de que se utilicen esos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

2) La remisión a los convenios o acuerdos colectivos como marco en el que se podrán especificar los términos en los que las personas trabajadoras podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de las empresas.

3) La obligación de que las empresas establezcan criterios de utilización de los dispositivos digitales (tener también una política interna empresarial de uso de TIC) –en cuya elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras– respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de la intimidad.

La empresa cuenta con unas posibilidades enormes gracias a las nuevas herramientas informáticas, que hacen más intenso y persistente el ejercicio del poder de control empresarial sobre este tipo de trabajadores/as.

Así, la empresa puede utilizar programas informáticos que permiten: registrar el número de tareas que se realizan y el tiempo que se ha invertido en su ejecución; registrar el número de pulsaciones en el teclado, registrar las conexiones, interrupciones y desconexiones, e incluso pueden realizar fotos periódicas o videos del puesto de trabajo, etc. En este sentido, se habilita a la empresa para que adopte las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, si bien deberá guardar en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad (art. 22 RDL 28/2020).

El peligro de estos mecanismos o programas informáticos utilizados para la vigilancia y el control de la actividad laboral de los teletrabajadores conectados es que pueden ser mucho más incisivos y “violentos” que en una relación laboral presencial y provocar mucho más fácilmente una invasión ilegítima en los derechos fundamentales de los trabajadores, en su derecho a la dignidad, a la intimidad personal y familiar y el derecho a la propia imagen²⁹.

4.2. El derecho a la desconexión digital

El Derecho a la desconexión digital reconocido en la LOPD –abordado en profundidad por la doctrina laboralista– se reconoce igualmente –en parecidos términos– en el art 18 del RDL 28/2020, concretamente, el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo³⁰.

En el art. 88 LOPD se reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

²⁹ Por su parte, el art. 20 bis. del ET, dispone que “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y 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”.

³⁰ El RDL 28/2020, hace transcripción literal de preceptos de otras leyes ya vigentes, como es el caso de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDP) o el propio Estatuto de los Trabajadores (ET), técnica legislativa cuestionable. Preceptos, qué por otra parte, ya contaban con sus deficiencias y debilidades técnicas, como la mencionada LOPD, particularmente, en su proyección en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Este derecho cobra una importancia vital en el ámbito del teletrabajo, tal vez mayor que en cualquier otra forma de organización del trabajo. Sin duda, el art. 88 LOPD es básico en el ámbito del trabajo a distancia y de ahí la mención expresa de su incidencia en el teletrabajo en su último inciso de este mismo precepto: “En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas” (art. 83.3).

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

Derecho que hace referencia a la necesaria elaboración de una política interna empresarial dirigida a este fin, remitiéndose a los convenios o acuerdos colectivos (ejemplos tenemos del CC Seguros AXA, Acuerdo Interprofesional de Catalunya, Acuerdo del Grupo Telefónica...entre otros). En esta política interna, tal y como establece la norma, se definirán las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de TIC, a fin de evitar, en su amplia definición, la denominada “fatiga informática”.

La desconexión digital es, en definitiva, un instrumento esencial para conseguir esa separación entre jornada de trabajo y descanso o tiempo de trabajo y de no trabajo. O lo que es lo mismo, delimitar con nitidez la frontera entre vida laboral y personal garantizando el derecho al descanso efectivo.

4.3. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

El art 4 del RDL 28/2020 que consagra estos derechos fundamentales a la igualdad y prohibición de discriminación, deja suficientemente claro que el trabajo a distancia no debe ser un motivo para establecer condiciones menos favorables que si se prestara el mismo de forma presencial.

La protección frente a la discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, y la inclusión en los planes de igualdad son aspectos que también deberán tener en cuenta las empresas dentro de las políticas de gestión preventiva, así como la adopción de medidas contra el acoso (al que debemos añadir, por las razones expuestas, el ciberacoso o acoso digital) y, particularmente, el sexual, el laboral y el discriminatorio.

Asimismo, se recoge en este mismo precepto los derechos de conciliación y corresponsabilidad, señalándose que las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el art. 34.8 ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar (art. 4.5).

Desde una perspectiva o enfoque de género del teletrabajo, debemos afirmar que el teletrabajo, no cabe duda, que puede ayudar a una mejor conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Sin embargo, esta forma de organización del trabajo puede ser un “arma de doble filo” para aquellas mujeres con cargas familiares y en ámbitos domésticos en el que la corresponsabilidad está ausente del mismo.

Si el teletrabajo no tiene en cuenta la perspectiva de género, ni se adapta a la situación familiar de la mujer, no contribuirá a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, sino a aumentar su rol doméstico en el hogar; incrementar su jornada de trabajo; las situaciones de estrés y su invisibilidad dentro de la organización empresarial³¹.

³¹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 2021, pp. 40-78

En síntesis, la norma recoge en este art. 4 una serie de obligaciones empresariales en relación con la igualdad de género, el acoso, la violencia y la discriminación por razón de sexo y género, concretamente la:

- Obligación de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.

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

- Obligación de tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

- En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, obligación de tener especialmente en cuenta las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5. CONCLUSIONES FINALES

1.º- El RDL 28/2020, con aspectos criticables y siempre mejorables, representa, sin lugar a dudas, poder contar con una norma que garantiza los derechos y las condiciones laborales de las personas teletrabajadoras. Aun tratándose de una norma importante y necesaria en el ámbito de nuestras relaciones laborales digitalizadas, no podemos obviar los problemas y ambigüedades que plantea todavía esta nueva normativa de teletrabajo, consecuencia, fundamentalmente, de la imprecisa regulación legal cuyo desarrollo se deja en manos de una negociación colectiva algo tímida e inmadura en materia de salud en el trabajo (salvo honrosas excepciones). Por ello, será necesario que se dote, en determinados extremos, de una regulación legal más precisa a ciertas condiciones de esta prestación laboral y sobre todo en materia de seguridad y salud, tal y como terminamos de valorar.

2.º- Precisamos de manera urgente de una auténtica cultura o “educación digital” dirigida a fomentar un uso adecuado de las relaciones personales y profesionales en redes –mayor formación, concienciación y sensibilización– sobre los riesgos realmente existentes en el entorno del trabajo digital.

La enorme incidencia y utilización de las tecnologías debe llevarnos a plantearnos una profunda reflexión sobre las nuevas formas de relacionarnos, social y profesionalmente. Falta un mayor esfuerzo educativo en el usuario, los gobiernos y las empresas. Estamos haciendo una cesión incontrolada e inconsciente de nuestra esfera íntima y personal en el trabajo, lo público y lo privado se entremezclan, se confunden, por lo que la línea divisoria que los separa es cada vez más difusa.

Debemos apostar porque los ciudadanos-trabajadores digitales podamos convivir en paz y seamos quienes de manera consciente controlemos estos dispositivos tecnológicos, en el sentido que el sistema nunca se ponga por delante de las personas.

3.º- Que debe fomentarse en las organizaciones productivas políticas de uso adecuado y productivamente razonables de las TIC (bien a través de los propios convenios, acuerdos protocolos, guías, buenas prácticas, instrucciones...).

La prevención, la gestión preventiva integral, tiene que ser el mecanismo o instrumento necesario para hacer frente a un uso inadecuado y perjudicial de las TIC, que –a veces sin darnos cuenta– genera prolongaciones inadmisibles de la jornada de trabajo, la fatiga informà-

tica, invasiones en la vida privada, acosos digitales, adicciones y, en consecuencia, garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro que revertirá indiscutiblemente en una mayor productividad.

Y nos debemos hacer una sencilla reflexión: si el personal directivo de entidades como Google, Twitter, Facebook, están apagando sus dispositivos móviles y desconectándolos de la red –tanto para su protección personal pero sobre todo familiar– debemos preguntarnos si alguna razón nociva de peso habrá detrás de ello.

En definitiva, en esta Revolución Industrial 4.0 o de conexión 5G debemos estar convencidos que hay que encauzar el uso de la tecnología en favor del trabajo decente y la dignidad de la persona.