

EL IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO

THE IMPACT OF PSYCHOSOCIAL RISKS OF TELEWORK

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad de La Laguna.

Curso 2020/2021. Convocatoria de julio.

Marta Ravelo Mora

Directora: Margarita Isabel Ramos Quintana

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Telework is a new way of providing work, which has recently acquired special prominence. This form of employment contract has given rise to a number of psychosocial risks which are causing damage to the physical, psychological and emotional health of working people. As a result of teleworking, people who work in this way are having difficulty reconciling their professional life with their private life and family responsibilities, they are suffering from mental health disorders (anxiety, depression, chronic stress, etc.), having their fundamental rights exposed to the attitude that companies take to it, even developing addictions (either by work, or by other substances as a result of work stress). All this has a gender bias, while women are particularly vulnerable to these psychosocial risks.

Key Words: psychosocial risks, telework, mental health, fundamental rights.

RESUMEN

El teletrabajo es una nueva forma de prestar trabajo, que recientemente ha adquirido especial protagonismo. Esta modalidad de contrato de trabajo ha originado el nacimiento de una serie de riesgos psicosociales que está provocando daños en la salud física, psíquica y emocional de las personas trabajadoras. A consecuencia del teletrabajo, las personas que desempeñan así su actividad profesional están teniendo dificultades para compatibilizar su vida profesional con su vida privada y responsabilidades familiares, están sufriendo trastornos de salud psíquica (ansiedad, depresión, estrés crónico, etc.), viendo expuestos sus derechos fundamentales respecto a la actitud que toman las empresas respecto a ello, incluso desarrollando adicciones (bien por el trabajo, bien por otras sustancias a consecuencia del estrés laboral). Todo lo anterior tiene un sesgo de género, en tanto que las mujeres se presentan como grupo especialmente vulnerable a estos riesgos psicosociales.

Palabras clave: riesgos psicosociales, teletrabajo, salud mental, derechos fundamentales.

ÍNDICE

Abreviaturas

Introducción

CAPÍTULO I - El teletrabajo: Una nueva forma de prestar trabajo.

1. El teletrabajo antes, durante y después de la pandemia.
2. La protección de datos en el ámbito del teletrabajo.
3. El derecho a la desconexión tecnológica en el teletrabajo.

CAPÍTULO II - Los riesgos psicosociales en el ámbito específico del teletrabajo.

1. Los riesgos psicosociales en el trabajo: observaciones generales.
2. Los riesgos psicosociales en el ámbito del teletrabajo.
 - 2.1 El aislamiento laboral.
 - 2.2 El tecnoestrés.
 - 2.3 El acoso por medios cibernéticos y digitales.
3. Particular atención de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como factor de riesgos psicosociales en el teletrabajo.
 - 3.1 El conflicto “trabajo-familia”.
 - 3.2 La no separación entre “tiempos de trabajo” y “tiempos de descanso”.
 - 3.3 Conciliación desde una perspectiva de género.

Conclusiones.

Bibliografía.

Abreviaturas

RDL: Real Decreto-Ley

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

TC: Tribunal Constitucional

LO: Ley Orgánica

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

OIT: Organización Internacional del Trabajo

EWCS: Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

INTRODUCCIÓN

En una época tan insólita e incierta como en la que nos encontramos, es natural que surjan nuevos conflictos derivados de nuestra adaptación a la actualidad.

Esta investigación se centra en el teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales que se han venido poniendo de manifiesto durante la situación sanitaria actual. El estado psicológico de las personas trabajadoras, a pesar de ser un aspecto fundamental, es una materia que no ha recibido suficiente atención en la ordenación jurídica laboral y requiere de herramientas para atenderlo y proteger la seguridad y salud en el trabajo.

Se ha escogido este tema debido a la reciente ordenación jurídica en relación con el teletrabajo y los riesgos psicosociales asociados al mismo y debido, igualmente, a que el marco jurídico de protección de la seguridad y salud en el trabajo a distancia se considera insuficiente, en particular en relación con los riesgos psicosociales.

Este Trabajo de Fin de Grado se compone de dos partes. La primera abarca el análisis de la evolución y actual marco normativo del trabajo a distancia y del teletrabajo, junto a la protección de datos y la desconexión digital en este ámbito. En la segunda se tratan los aspectos generales de los riesgos psicosociales en el trabajo y los específicos del teletrabajo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras considerada como factor de riesgo de especial importancia.

El trabajo concluye con la presentación de las conclusiones más relevantes alcanzadas.

CAPÍTULO I. EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE PRESTAR TRABAJO

1. El teletrabajo antes, durante y después de la pandemia.

Con la llegada de la pandemia, se ha producido una rápida intervención dentro de la normativa reguladora del trabajo a distancia y el teletrabajo. En este epígrafe se observará el conjunto de cambios que ha ido experimentando esta regulación con la nueva y reciente ordenación jurídica. Se seguirá la evolución del tratamiento normativo del trabajo a distancia antes y después de la pandemia. Ello se debe a que las medidas urgentes extraordinarias adoptadas, a pesar de que igualmente serán comentadas, no dejan de ser una serie de propuestas jurídicas temporales para afrontar el primer impacto del COVID-19.

Con anterioridad a los nuevos acontecimientos sanitarios, las reglas sobre el trabajo a distancia venían recogidas en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, LET (en vigor hasta el 12 de octubre de 2020). En el primer apartado de este precepto se definía el trabajo a distancia como “...*aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*”.¹ El trabajo a distancia se presentaba como una modalidad de contrato de trabajo. Con la llegada del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, España por fin va a tener una legislación común ordinaria en materia de teletrabajo.

El primer punto importante a destacar consiste en que se supera la fase de existencia de una sola definición de trabajo a distancia, para introducir una distinción entre: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial. En el artículo 2 de este RDL encontramos estos conceptos diferenciados. El trabajo a distancia se define (apartado a) de forma muy similar al anterior concepto de la LET. No obstante, en esa anterior definición el límite que separaba el trabajo a distancia del presencial era la preponderancia de la actividad en el domicilio, lo que era un concepto un tanto amplio que dejaba espacio a la interpretación. Por otro lado, este nuevo texto sí recoge un criterio específico sobre lo que debemos entender por actividad laboral “regular” en el domicilio. Así, en el artículo 1 *in fine* RDL 28/2020, se aclara que: “*Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de*

¹ Art. 13 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”. Esto supone un avance de suma importancia, en tanto que ya no queda a tan libre interpretación esa “preponderancia”, por lo que aumenta la seguridad jurídica de las personas trabajadoras. En el artículo 2.b de este texto encontramos el concepto de teletrabajo integrado como un tipo de trabajo a distancia desarrollado, exclusiva o principalmente, a través de sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Esta modalidad de trabajo a distancia es especialmente relevante en la actualidad, como así se refleja en esta investigación. La intervención de tales sistemas y medios supone un nuevo modo de prestar servicios asalariados para las personas trabajadoras, que, sin embargo, conlleva toda una serie de riesgos para éstas. Por último, el apartado c termina indicando la definición de trabajo presencial como aquel desarrollado en el centro de trabajo o lugar designado por la empresa. Este apartado simplemente conceptúa lo que tradicionalmente se ha entendido por desempeño de la actividad laboral.

Otra cuestión destacable es la insistencia del RDL 28/2020 en la voluntariedad del trabajo a distancia. En el artículo 5 de este texto se dispone que el acuerdo para ello será voluntario, bilateral y reversible. Se añade que las dificultades que pudieran surgir en su desarrollo o la negativa de la persona trabajadora ante esta forma de desempeño de su actividad laboral, en ningún caso podrá ser motivo de extinción de la relación laboral ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.² Por tanto, en síntesis, las características o requisitos del teletrabajo son: el uso de medios o sistemas digitales o tecnológicos como recurso esencial y necesario para desempeñar la actividad laboral, la existencia de un acuerdo escrito en el que medie la voluntad de la persona trabajadora, y la posibilidad de revertir dicho acuerdo sin que sea motivo desencadenante de represalias contra la persona que presta trabajo. Siendo estos los términos esenciales, no pueden obviarse los derechos que los acompañan y complementan.

En la anterior regulación, tales derechos de las personas trabajadoras se preveían en el artículo 13 LET, mientras que el RDL 28/2020 los amplía y desarrolla en un conjunto de preceptos. Concretamente, los encontramos en el Capítulo III (arts. 9-19). La previa redacción del LET sobre este asunto hablaba de igualdad de derechos entre las personas que desempeñan su trabajo presencialmente y a distancia. También constaba la obligación

² AGUILAR MARTÍN, M. C.: “El tiempo de trabajo como elemento vertebrador de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras”, en *Trabajo y Seguridad Social.CEF*, núm. 456, 2021, págs. 83-86.

del empresario de permitir a quienes trabajaran a distancia el acceso a la formación; así como su derecho a una correcta protección en salud y seguridad, y los derechos de representación colectiva. En la nueva normativa, además de establecer un desarrollo más específico de los derechos ya existentes, aparecen otros nuevos como: dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas; abono y compensación de gastos; horario flexible, etc. A la vista de ello, es evidente que la anterior regulación dejaba muchos aspectos esenciales sin resolver del trabajo a distancia. Si bien, es probable que esto se deba al carácter residual o excepcional que precedentemente tenía esta forma de trabajar. Como ya se adelantaba, estos derechos también constituyen caracteres esenciales del teletrabajo. Tiene especial importancia el horario flexible (art. 13 RDL 28/2020) que, como se verá más adelante, es un factor esencial para una efectiva conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras.

Con la preferencia por el trabajo a distancia y el teletrabajo, introducida con el artículo 5 del RDL 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, hubo un cambio social de gran envergadura. Dicho artículo establece la prioridad del trabajo a distancia frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. La evolución provocada como consecuencia de esta nueva preferencia se refleja en los datos del Instituto Nacional de Estadística. Antes del estado de alarma sólo un 14,8% de los establecimientos del total nacional utilizaban el teletrabajo. Durante el estado de alarma, esta cifra subió al 49,7% de establecimientos.³ Dado este notable aumento del uso del teletrabajo, y la aparición de dudas y conflictos sin resolver que ello conllevó, se hizo necesario aumentar su regulación y los derechos de las personas trabajadoras. De ahí el origen del actual RDL 28/2020 que, como ya se ha comentado, no se ha quedado corto en atender todas esas nuevas necesidades y conflictos surgidos con el aumento del teletrabajo.

Finalizado este análisis de la evolución normativa del teletrabajo antes, durante y después de la llegada del COVID-19, el resto del capítulo versará sobre dos materias concretas en el ámbito del teletrabajo. En primer lugar, se observará la importancia y nuevas necesidades que presenta la protección de datos en dicho contexto. En segundo lugar, se analiza el derecho a la desconexión tecnológica en el teletrabajo.

³ Disponible en <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p01/10/&file=01007.px#!tabs-tabla> (fecha de última consulta: 20 de mayo de 2021).

2. La protección de datos en el ámbito del teletrabajo.

El teletrabajo ha introducido la necesidad de revisión de la política de protección de datos de las empresas y Administraciones Públicas. Se debe a que esta nueva forma de prestar trabajo lleva consigo una serie de necesidades y riesgos específicos, inherentes a la propia naturaleza del uso de los medios y sistemas tecnológicos que requiere el teletrabajo.⁴ Y es que estos medios y sistemas aumentan notablemente la capacidad de poder y control del empresario sobre las personas trabajadoras; lo que colisiona directamente con el derecho de éstas al control sobre sus datos personales.⁵ A mayor abundamiento, el TC ha reconocido este último derecho como una nueva garantía constitucional frente al uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos mediante dichas tecnologías y medios informáticos. Esta garantía de protección de datos se constituye en aras de proteger una serie de derechos fundamentales, especialmente la dignidad e intimidad de las personas trabajadoras.⁶ El amplio objeto de este derecho a la protección de datos es la salvaguarda de cualquier tipo de dato personal de la persona trabajadora, con independencia de su carácter íntimo o no. Sobre su contenido, la persona titular del derecho tiene una serie de potestades; cuyo ejercicio vincula a terceros al cumplimiento de deberes jurídicos de hacer. Un ejemplo de ello podría ser la necesidad de tener el consentimiento de la persona titular del derecho para la creación y existencia de un fichero de la empresa relativo a su persona. Otro sería el deber de información del empresario, de modo que la persona trabajadora conozca la existencia de ese fichero, qué contiene, qué autoridad maneja la información recopilada y cuál es su finalidad.⁷

En el ámbito concreto del teletrabajo, el RDL 28/2020 regula esta materia en su artículo 17, que recuerda la exigencia de garantizar la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras según lo dispuesto en la LO 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, mediando siempre “*los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados*”. No obstante, debe tenerse en cuenta que estos principios llevan implícitos otros tantos que derivan de ellos: pertinencia, finalidad, legalidad, veracidad, accesibilidad y cancelación. Los datos se recabarán exclusivamente cuando sea pertinente y sin excesos en relación con el ámbito

⁴ MORO CORDERO, M. A.: “Seguridad y protección de datos (también) en el teletrabajo”, *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, núm. extraordinario 4, 2021, pág. 82.

⁵ POQUET CATALA, R.: “La protección del derecho a la intimidad del trabajador”, *Lex Social: Revista jurídica de los derechos sociales*, vol.8 núm. 1, 2018, pág. 132.

⁶ STC de 20 de julio de 1993 (rec. núm. 1827/90).

⁷ POQUET CATALA, R.: *op. cit.*, págs. 132, 133.

y objetivo determinado. Solamente se utilizarán para los propósitos concretos para los que se recolectaron. Además, tal recolección en ningún caso podrá hacerse por vías fraudulentas, desleales o ilícitas. Debe garantizarse que los datos recopilados sean reales y que estén actualizados. Asimismo, las personas trabajadoras deben poder acceder a sus datos almacenados. Por último, todo dato que deje de ser necesario deberá cancelarse y procederse a su eliminación.⁸ Como ya se adelantaba en el párrafo anterior, la exhaustividad en la delimitación del uso de los datos personales de cada persona trabajadora deriva del inevitable aumento del control empresarial que ha traído el teletrabajo. La generalización de las nuevas tecnologías, y dicha nueva forma de prestar trabajo, han propiciado un ambiente laboral que indudablemente conlleva una serie de ventajas. Sin embargo, la adopción de medidas tendentes a verificar el cumplimiento de las labores encomendadas a las personas trabajadoras dibuja una línea muy fina entre un correcto desarrollo de las relaciones de trabajo y toda una serie de vulneraciones a diferentes derechos fundamentales.⁹

Dejando a un lado la protección de datos y su importancia en este nuevo plano para las personas trabajadoras, a continuación, este análisis pasa a centrarse en el derecho a la desconexión digital en el ámbito del teletrabajo.

3. El derecho a la desconexión tecnológica en el teletrabajo.

Esta nueva forma de prestar trabajo ha traído consigo nuevas circunstancias que pueden suponer un perjuicio en el sano desempeño del trabajo de las personas trabajadoras. Algunas de ellas son: la falta de *feedback* en las labores realizadas, confusión entre el principio y fin de la tarea y del horario de trabajo, falta de formación en competencias digitales, falta de los recursos tecnológicos suficientes para un adecuado desarrollo del teletrabajo, intromisión en los tiempos de descanso, etc. Todo ello se ha reflejado en la salud de las personas trabajadoras, quienes han empezado a sufrir una serie de daños derivados de las circunstancias referidas. Esos nuevos factores de riesgos psicosociales han comenzado a generar “fatiga informática”, ansiedad, depresión, estrés, etc.¹⁰ Frente a ello, se evidencia la importancia de reforzar la aplicación práctica del derecho a la desconexión tecnológica de las personas trabajadoras.

⁸ RIVERA SANCLEMENTE, M. R.: “La protección de datos en el entorno laboral”, *Revista de Derecho, comunicaciones y nuevas tecnologías*, núm. 7, 2012, pág. 35.

⁹ *Idem*, págs. 33, 34.

¹⁰ AGUILAR MARTÍN, M. C.: *op. cit.*, pág. 94.

En 2018 se estableció la obligación de que las empresas tengan una política interna de “desconexión digital”, debiendo ejecutar también las acciones necesarias para la sensibilización y concienciación de la relevancia de este derecho. Este mandato atribuye a las empresas la salvaguarda del bienestar de las personas trabajadoras, debiendo adoptar medidas que esquiven la sobrecarga de estas personas en el desarrollo del teletrabajo.¹¹ Tras el COVID-19, y la entrada en vigor del RDL 28/2020, dicho deber empresarial adquiere una mayor trascendencia. Vemos en su artículo 18, regulador de este asunto, que esta desconexión digital debe materializarse principalmente en la limitación de los medios tecnológicos de comunicación durante los tiempos de descanso y en el respeto a la duración máxima de la jornada. De este punto cabe señalar que en el anteproyecto de este RDL se hablaba de una limitación “absoluta” del uso de estos medios. Sin embargo, al no incluirse este término en la redacción definitiva de la norma, queda abierta la posibilidad de que este derecho a la desconexión tecnológica no quede garantizado.¹²

Dada la naturaleza del contenido de este derecho, es esencial que su garantía se produzca a raíz de la negociación colectiva entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. De hecho, así se pronunciaba el anteproyecto del RDL 28/2020: “*Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa se establecerán los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia...*”. No obstante, en la redacción actual de esta norma se establece que la política interna en esta materia será labor de la empresa, dando audiencia previa a la representación de las personas trabajadoras. Por tanto, vemos que su elaboración no se lleva a cabo a través de un consenso entre ambas partes, sino que es una imposición unilateral de la empresa en la que únicamente se escucha a la representación de las personas trabajadoras. La empresa establece a su voluntad las condiciones de dicha política sobre la desconexión digital, lo que genera una situación no muy favorable. Se empequeñece la voz de la representación de las personas trabajadoras, provocando un grave desequilibrio en la regulación de este derecho y exponiendo a estas personas al menoscabo de su salud por los factores de riesgo ya comentados.¹³ Tal como señala el artículo 18 RDL 28/2020 *in fine*, lo anterior no impide que los acuerdos o convenios colectivos puedan establecer los medios y medidas necesarias para garantizar este

¹¹ TRUJILLO PONS, F.: “El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas”, *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020, págs. 44, 45.

¹² AGUILAR MARTÍN, M. C.: *op. cit.*, pág. 93.

¹³ *Idem*, pág. 94.

derecho que nos atañe. Si bien es cierto que no son muchos los convenios colectivos que contienen cláusulas respecto a la desconexión tecnológica, los que sí hacen referencia a esta materia suelen ser convenios de grandes empresas o convenios de sector.¹⁴ Reiterando la idea anterior, parece no ser suficiente esta mera posibilidad de que los convenios colectivos puedan incluir cláusulas al respecto. El derecho a la desconexión digital se presenta como una de las cuestiones más elementales en una relación laboral, sobre todo en el ámbito que aquí se viene comentando. La desconexión y los tiempos de descanso repercuten directamente sobre la salud psíquica de las personas trabajadoras, lo que se traduce en una variable determinante para la existencia de un sano y eficiente desempeño de la actividad laboral.

La empresa debe adoptar una actitud activa respecto a los tiempos de descanso, asegurándose de que efectivamente se cumplen. En este sentido se pronunció el TJUE, declarando que a la empresa no sólo le corresponde asegurarse de que las personas trabajadoras dispongan de la oportunidad de descansar; sino que, a mayor abundamiento, le corresponde el deber de confirmar que tales tiempos de descanso son efectivamente disfrutados.¹⁵ Por ende, se rechaza la posibilidad de que la empresa tenga una actitud pasiva. La garantía de la seguridad y salud del trabajador es una obligación de resultado, por lo que debe haber control y seguimiento al respecto.¹⁶ En este sentido, el derecho a la desconexión tecnológica se constituye como un derecho instrumental del descanso mínimo. Sendos derechos comparten el objetivo de evitar la cultura de la urgencia y la inmediatez, en aras de eliminar o reducir la sensación de presión y control empresarial que de ella deriva.¹⁷

Con ello, se cierra la introducción y desarrollo sobre el teletrabajo como nueva forma de prestar trabajo y los aspectos más elementales de dicha materia. El siguiente capítulo se adentra en las consecuencias del teletrabajo de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en la que esta investigación se centra y, en particular, los riesgos psicosociales.

¹⁴ TRUJILLO PONS, F.: *op. cit.*, pág. 48.

¹⁵ STJUE de 7 de septiembre de 2006 (asunto C-484/04).

¹⁶ MELLA MÉNDEZ, L.: “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016, pág. 43.

¹⁷ *Idem*, pág. 44.

CAPÍTULO II. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO ESPECÍFICO DEL TELETRABAJO

1. Los riesgos psicosociales en el trabajo: observaciones generales.

Los riesgos psicosociales son “*las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas derivadas de una inadecuada organización y gestión del trabajo, junto a un contexto social deficiente en éste*”.¹⁸ Estas consecuencias están incluidas en el deber empresarial de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Por tanto, hablamos de la existencia de un bienestar físico, psíquico y social de las personas trabajadoras durante toda la relación laboral, cuya responsabilidad recae sobre la empresa.¹⁹ De hecho, desde la Constitución de la Organización Mundial de la Salud en 1986 ya se aclaraba que la salud no sólo supone “*la ausencia de afecciones o enfermedades*”, sino que constituye “*un estado de completo bienestar físico, mental y social*”.²⁰

Una forma de analizar los riesgos psicosociales es distinguir sus diferentes planos, en función del tipo de variable a la que se haga referencia. Primero, el plano o dimensión exógena se constituye de variables que pertenecen a la esfera exterior de la persona trabajadora. Algunos ejemplos son: el ritmo de trabajo impuesto, el horario, la estabilidad, la autonomía, etc. En segundo lugar, el plano endógeno incluye todos aquellos aspectos internos de la persona trabajadora; es decir, las habilidades, capacidades y destrezas que exige el puesto de trabajo concreto que se ocupa. Por último, existe un tercer plano de carácter social que abarca aspectos como: las relaciones interpersonales en el trabajo, la participación en las tomas de decisiones, etc.²¹

Los factores de riesgo psicosocial pueden dar lugar a toda una serie de trastornos directamente ligados a la pérdida de salud mental profesional. Estos se asocian, entre otros, a cambios en el estado de ánimo, agotamiento, insatisfacción, depresión, etc.²²

¹⁸ Documento que se puede consultar en la Oficina de publicaciones de la Unión Europea. Véase en: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/e7774412-014e-417f-a81f-9577174eec0a>

¹⁹ FUMERO DIOS, I. S.: “La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017, pág. 281.

²⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Constitución de la Organización Mundial de la Salud, Documentos básicos, 49ª ed., 2020, pág. 6.

²¹ FUMERO DIOS, I. S.: *op. cit.*, pág. 283.

²² *Idem*, pág. 288.

En esta cuestión el estrés es un factor esencial de riesgo psicosocial. No es un trastorno de la salud por sí mismo, sino un primer signo de una respuesta a un daño físico, psíquico y emocional. Tal como lo considera la OIT, este daño viene causado por un desequilibrio entre las exigencias a las que se somete la persona trabajadora frente a los recursos y capacidades que posee para hacer frente a dichas exigencias.²³ Esta respuesta, que se traduce en estrés, es muy frecuente en la actualidad. De hecho, ya la 6ª EWCS señalaba que los trabajadores se encuentran en esta situación “a veces” en un 36% de las ocasiones y “siempre” o “casi siempre” hasta en un 30% de los casos.²⁴

El estrés y los riesgos psicosociales son una realidad que va más allá de las características y circunstancias individuales de cada persona trabajadora, si bien es innegable que éstas tienen cierta importancia. En realidad, las circunstancias determinantes para la aparición de estos factores de riesgo son aquellas relacionadas directamente con la organización de la empresa y las relaciones de trabajo. De modo que, si el trabajo en cuestión no se hubiera desarrollado bajo condiciones inseguras e inadecuadas, dichos riesgos no hubieran existido.²⁵

Al hilo de esta cuestión, cabe mencionar la prevención y medidas de seguridad frente a estos riesgos psicosociales en el trabajo. Esta materia de intervención preventiva de los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras aún no tiene una regulación suficiente. La salud de los trabajadores se puede ver afectada por toda una serie de riesgos o agentes físicos cuya detección puede llegar a ser muy compleja. La entidad de esa complejidad llega a tal punto que, en ocasiones, los daños que provoca un agente físico en el trabajo pueden derivar en consecuencias negativas de naturaleza psicosocial. Por consiguiente, se aprecia una línea de separación difusa entre los riesgos físicos y psíquicos de las personas trabajadoras.²⁶

²³ OIT. Véase en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

²⁴ 6ª EWCS. Véase en:

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

²⁵ RAMOS QUINTANA, M. I.: “Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017, págs. 34, 35.

²⁶ FUMERO DIOS, I. S.: *op. cit.*, pág. 295.

Sin embargo, esta complejidad en su detección no exime de la necesidad de evaluación y planificación de la actividad preventiva en materia de riesgos psicosociales.²⁷ De hecho, la relevancia de ello ya se destacaba en un documento de la OIT²⁸ señalando que una pronta intervención de los trastornos mentales derivados del trabajo facilitaría que los trabajadores pudieran afrontarlos sin interrumpir su vida profesional a raíz de ese deterioro de la salud mental.

Si bien es cierto que la LPRL, en el citado artículo 16, no contiene referencias específicas a los riesgos psicosociales, nada impide incluirlos en esta regla genérica. Para que se produzca una correcta y eficaz gestión de los riesgos psicosociales no basta con la mera intervención de la empresa y sus directivos, sino que también es necesaria la intervención de las personas trabajadoras y sus representantes. Asimismo, se deberán tomar medidas preventivas respecto a la colectividad de personas trabajadoras; así como medidas específicas de protección a grupos especialmente expuestos a riesgos psicosociales. Esto conlleva el deber de realizar una vigilancia de la salud y un proceso de seguimiento interno de los riesgos psicosociales, no sólo de cada persona trabajadora, sino también de dichos grupos especialmente vulnerables por si fuera necesario un refuerzo de las medidas preventivas y de protección adoptadas. Las personas que habitualmente trabajan a distancia y, en particular, mediante teletrabajo, deberían ser consideradas grupos especialmente vulnerables a los riesgos psicosociales.²⁹

Además de la prevención, existen otras vías para intervenir en materia de riesgos psicosociales: la reparación y la sanción. Por un lado, la reparación consiste en remediar los daños ocasionados en el trabajo a través de la posición de garante del empresario respecto a los riesgos producidos en el desempeño de la actividad laboral de cada persona trabajadora.³⁰ El Tribunal Supremo ha establecido que esta reparación se instrumenta de tres maneras posibles³¹: las prestaciones de la Seguridad Social, el recargo de esas prestaciones, y la llamada indemnización civil adicional. Cabe señalar que la reparación

²⁷ Art. 16 Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

²⁸ OIT. Véase en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_317010/lang--es/index.htm

²⁹ RAMOS QUINTANA, M. I.: *op. cit.*, págs. 50, 51 y 52.

³⁰ CAIRÓS BARRETO, D. M.: “La respuesta del derecho ante la producción del daño derivado de riesgos psicosociales: análisis legal y jurisprudencial”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017, pág. 185.

³¹ STS (Sala 4ª, de lo Social) de 23 de julio de 2009 (rec. núm. 4501/2007).

es un método muy perfeccionado tanto legal como jurisprudencialmente, pero poco eficiente y deseable en la práctica. En definitiva, se trata de evitar en la mayor medida posible los daños ocasionados a la salud física y psíquica en el ámbito de las relaciones laborales, por lo que habría que potenciar en mayor medida los mecanismos de prevención. Por otro lado, el mecanismo sancionador parece ser el más endeble. Esto se debe a la complejidad de probar no sólo el daño producido, sino también su imputación a una causa laboral. Se trata de constatar la vulneración de una norma laboral, lo que supone la comisión de una infracción sancionable y, dada la dificultad probatoria, esta vía no sería la más eficiente.³²

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social³³ no tiene contenido específico para conductas relacionadas con los riesgos psicosociales. Sin embargo, sí incluye infracciones laborales que podemos relacionar con este tipo de riesgos.

En el artículo 12 de esta norma se recogen varios ejemplos de infracciones graves cuyo origen afecta a la aparición de riesgos psicosociales. A continuación, se ejemplificará con algunos apartados de este precepto. En el apartado 1 se establecen infracciones referidas al incumplimiento del deber empresarial de: elaborar, implantar y aplicar un plan de prevención, realizar una evaluación de riesgos y acordar su revisión y actualización a través de “...*controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan...*”, llevar a cabo controles médicos, etc. Por otro lado, el apartado 7 habla de infracción grave cuando el empresario asignara a una persona trabajadora un puesto de trabajo “...*cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo...*”. Como tercer ejemplo, cabe atender al apartado 9 de este artículo. Este señala la siguiente infracción grave, también relacionada con el daño psíquico y emocional de las personas trabajadoras: “*La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar*

³² CAIRÓS BARRETO, D. M.: *op. cit.*, pág. 185.

³³ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº189, de 8 de agosto del 2000.

las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.

Igualmente, dentro de las infracciones muy graves del artículo 13 de esta misma norma, puede citarse algunos ejemplos de infracciones cuya comisión está ligada a la producción de efectos psicosociales en las personas trabajadoras. El apartado 3 dispone como infracción muy grave la no paralización ni suspensión inmediata, requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los trabajos llevados a cabo sin atender a la normativa de prevención de riesgos laborales (entendiendo que a juicio de la Inspección, estos trabajos supongan “...la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores...”)³⁴ o su reanudación sin haber corregido las causas que motivaron la paralización de la actividad. En relación con el artículo 12.9, el apartado 6 del artículo 13 vuelve a hablar de la superación de “...los límites de exposición a agentes nocivos...cuando se trate de riesgos graves e inminentes”.

En suma, puede observarse que son infracciones de tipo omisivo. No se exige el requisito de que se produzca un daño efectivo en la salud de las personas trabajadoras como consecuencia un riesgo grave e inminente, provocado por la conducta objeto de infracción. Al contrario de ello, es suficiente con la inacción del empresario y la razonable existencia de un riesgo de cierta entidad para la salud de las personas trabajadoras.³⁴ En cuanto a la prescripción de las infracciones, las graves prescriben a los tres años y las muy graves a los cinco años (empezando el cómputo desde la fecha de comisión de la infracción).³⁵

El artículo 40 de esta norma configura las concreciones sobre las multas que acompañan a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, y se gradúan en atención a distintos factores. En relación con los riesgos psicosociales cabe destacar la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor y el fraude o la connivencia (art. 39.2), la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo, el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a tales actividades, la gravedad de los daños producidos, la conducta de la empresa en orden al estricto cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, etc.³⁶

³⁴ CAIRÓS BARRETO, D. M.: *op. cit.*, pág. 189.

³⁵ Art. 4.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº189, de 8 de agosto del 2000.

³⁶ CAIRÓS BARRETO, D. M.: *op. cit.*, pág. 189.

Por último, cabe añadir que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla una importante función en la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral y, en particular, ante riesgos psicosociales en el trabajo.³⁷ Para ello dispone de una Guía de Actuación³⁸ y Protocolo de Actuación Inspectoral³⁹ específicos sobre riesgos psicosociales. La Guía divide la actuación inspectora de esta materia en dos fases. En la primera, el inspector comprobará cuáles son las actividades preventivas realizadas por la empresa en el ámbito de los riesgos psicosociales. Esta actuación suele ir acompañada de la exigencia a la empresa de que realice la evaluación de estos riesgos o que la complete, cuando se estime clara o manifiestamente su insuficiencia. La segunda fase consiste en la comprobación y análisis de la evaluación de los riesgos, realizada por la empresa, y en el diseño y adopción de medidas que derivan de dicha evaluación.⁴⁰

A modo de síntesis y repasando lo anterior, los riesgos psicosociales son una creciente realidad a la que se están enfrentando las personas trabajadoras. Frente a ello, la empresa tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para garantizar el bienestar físico, psíquico y social de éstas. Dicho compromiso no sólo incluye una actuación a posteriori (sea por la vía de la reparación o por la sancionadora), sino también un deber de prevención y concienciación frente a estos factores de riesgo. Lo expresado anteriormente se agudiza y es aún más relevante, si cabe, en el ámbito del trabajo a distancia y del teletrabajo.

El objetivo real de todas las medidas y actuaciones en materia de seguridad y salud laboral es lograr que las personas trabajadoras sanas que desempeñen su actividad laboral lo hagan en condiciones de salud y con dignidad, y que a consecuencia de ello estén profesionalmente satisfechas. También se lograría un escenario más ventajoso para las empresas, en tanto que se reduciría el absentismo laboral a causa de trastornos de la salud. Igualmente, también se mejorarían los niveles de rendimiento y productividad. A mayor

³⁷ DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M.: “La inspección de trabajo frente a los riesgos psicosociales: propuestas de regulación jurídica”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): Riesgos psicosociales y organización de la empresa, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017, pág. 400.

³⁸ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Véase en:

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/7.1_GUIA_Factores_Psicosociales.pdf

³⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Véase en:

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/7.1_PROTOCOLO_Factores_Psicosociales.pdf

⁴⁰ CAIRÓS BARRETO, D. M.: *op. cit.*, pág. 191.

abundamiento, desde un plano más general también se apreciarían otros beneficios, como la reducción de gastos en el sistema de salud como una consecuencia natural. En suma, se trata de convertir los ambientes de trabajo en entornos sanos con condiciones dignas para las personas trabajadoras, que no sólo dan lugar a un mejor nivel profesional sino también a una mayor calidad de vida en general.⁴¹

Dejando a un lado el análisis de los riesgos psicosociales en el ámbito profesional, a continuación, corresponde atender esta cuestión en el ámbito específico del teletrabajo.

2. Los riesgos psicosociales en el ámbito del teletrabajo.

El asentamiento de la utilización de nuevos medios y sistemas tecnológicos junto a la digitalización en el ámbito laboral ha supuesto todo un reto al que ha tenido que adaptarse nuestro Derecho del Trabajo.⁴² Con el incremento de la utilización de estos medios tecnológicos en el plano profesional han surgido numerosos factores de riesgo que han venido perjudicando la salud mental de las personas trabajadoras.⁴³ El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud sobre medicina en el trabajo definieron estos riesgos psicosociales como “...*las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización...*” junto a “...*las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación fuera del trabajo*”. Todo ello son variables que pueden afectar a la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo.⁴⁴

2.1 El aislamiento laboral.

Las nuevas tecnologías han ido introduciendo en la sociedad nuevas formas de vida. Es un hecho que, dada la importancia de los medios digitales y redes sociales, actualmente las TIC tienen especial relevancia en cómo desarrollan su día a día prácticamente todas las personas. Esta realidad se traduce en una disponibilidad constante, consecuencia de que dichos medios tecnológicos y el Internet nos permiten estar conectados y comunicados permanentemente.

⁴¹ RAMOS QUINTANA, M. I.: *op. cit.*, pág. 54.

⁴² ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L. D.: “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017, pág. 65.

⁴³ *Ídem*, pág. 66.

⁴⁴ Novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Véase en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

No puede negarse que la conectividad ha dado pie a algunas ventajas respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. De igual forma, también posibilita la flexibilidad de la jornada laboral. Sin embargo, también puede suponer una nueva herramienta de control empresarial y de injerencia en la vida privada de las personas trabajadoras. Estos dos elementos en conjunto causan una mayor presión sobre ellas, en tanto que están dando lugar a la imposibilidad de que puedan desconectarse de las tareas y preocupaciones profesionales, como ya se comentaba con anterioridad. En el mismo sentido, también facilitan que las personas trabajadoras tengan la sensación de aislamiento al trabajar desde su domicilio.⁴⁵

Se entiende por actividad laboral desempeñada en situación de aislamiento “...*aquellos trabajos que se realizan en soledad, sin otras personas que desarrollen su labor en el mismo recinto o sala. Por lo general, las personas que realizan estos trabajos no tienen contacto visual con otras personas y, a menudo, no pueden oír ni ser oídos sin el uso de mecanismos (teléfono, interfono, etc.) ...*”⁴⁶ Por tanto, el aislamiento se configura como una característica inherente al desarrollo del teletrabajo.

Las personas teletrabajadoras prestan servicios en soledad o, en su caso, aisladas del resto de la plantilla de la empresa. El contacto que estas personas mantienen con el resto de las compañeras de la plantilla es mayoritariamente telemático o telefónico. Esta desvinculación en la que se encuentran las personas teletrabajadoras podría dar lugar a diferentes patologías. A mayor abundamiento, más allá de los posibles síntomas que pudieran sufrir las personas trabajadoras, la situación de confinamiento en la que prestan trabajo puede ser un motivo que intensifique la gravedad de otros conflictos. Por ejemplo, esta forma de actividad laboral refuerza el aislamiento de las mujeres que sufren violencia de género, eliminando la posibilidad de apoyarse en personas y recursos que les sirvan de ayuda. De hecho, el desarrollo de las labores profesionales en casa puede ser el germen del aumento de comportamientos controladores y violentos del agresor en el hogar. Por otro lado, el aislamiento laboral puede desencadenar una mayor incidencia de acoso por medios digitales. Este ciberacoso puede instrumentarse en forma de difusión de rumores o detalles respecto a la vida sexual de la víctima, bromas obscenas, chantaje sexual, envío de mensajes ofensivos u obscenos mediante mensajería instantánea o correos

⁴⁵ Boletín informativo nº26 UGT. Octubre de 2016. Véase en: <https://www.ugt-pv.es/2016/10/boletinlrps.pdf>

⁴⁶ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Véase en: https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_344.pdf/d5ffc5df-0bd3-48a3-9b3b-2b3ba3fc4611

electrónicos, comentarios sobre la apariencia física, amenazas anónimas, etc. En este sentido, el aislamiento también se presenta como un potencial riesgo para el incremento del ciberacoso, violencia e intromisión en la intimidad de las mujeres.⁴⁷

Por último, cabe mencionar el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo el cual establece en su cláusula novena que el empresario debe garantizar “...*que se tomen medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador con respecto a los demás trabajadores de la empresa, dándole oportunidad de reunirse regularmente con sus compañeros de trabajo y de acceder a las informaciones de la empresa*”.⁴⁸

2.2 El tecnoestrés.

En párrafos anteriores ya se adelantaba que el estrés no es un trastorno de la salud en sí mismo, sino un primer signo o consecuencia derivada de una determinada situación perniciosa en la que se encuentran las personas trabajadoras. Este escenario incluye una perjudicial organización de la empresa, insalubres condiciones en el ámbito laboral, las relaciones interpersonales en este ámbito y las capacidades de la persona trabajadora para hacer frente a las exigencias profesionales.⁴⁹

El estrés puede tener como resultado un conjunto de trastornos psicológicos como el agotamiento, la ansiedad, la depresión, el *burnout*, el agotamiento, etc. No obstante, su impacto también ha provocado la aparición de determinados comportamientos “de afrontamiento del estrés”. Algunos ejemplos de estas conductas son: el consumo de alcohol y drogas, fumar habitualmente, alimentación poco saludable, violencia en el trabajo o en el ámbito familiar, etc.⁵⁰

La aparición de los medios y sistemas tecnológicos como nuevo recurso para el desempeño del trabajo, junto al aumento de las personas trabajadoras que actualmente teletrabajan, ha introducido numerosos cambios en la situación actual respecto su la salud mental. Las TIC han sido un elemento determinante en el incremento de trastornos psicosociales en las personas trabajadoras, así como de una mayor gravedad de dichos

⁴⁷ Boletín de Igualdad en el Empleo. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Véase en: <https://cpage.mpr.gob.es/producto/boletin-de-igualdad-en-el-empleo-bie/>

⁴⁸ Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). BOE nº47, de 24 de febrero de 2003.

⁴⁹ ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L. D.: *op. cit.*, pág. 79.

⁵⁰ *Ibidem*.

trastornos, y el creciente número de personas trabajadoras que padecen alguno o algunos de ellos. La intensidad del riesgo de este estrés relacionado con los dispositivos digitales ha supuesto su acuñamiento como: “tecnoestrés”.⁵¹

Los principales trastornos que se han venido asociando a este tecnoestrés son la “tecnoansiedad”, la “tecnofatiga” y la “tecnoadicción”. En primer lugar, se habla de la ansiedad ligada al malestar y tensión provocada por el uso de algún medio tecnológico. De nuevo, se reitera la relación entre las capacidades y habilidades de la persona trabajadora y su sensación de saturación frente a las exigencias profesionales que, en este caso, van unidas al uso o manejo avanzado de dispositivos digitales. En casos muy graves esto podría incluso derivar en un temor o rechazo a las TIC, lo que se ha conceptualizado como “tecnofobia”. En segundo lugar, la tecnofatiga se traduce en el agotamiento extremo de las personas trabajadoras derivado de la utilización excesiva de la tecnología. Este cansancio mental y cognitivo normalmente es resultado de la sobrecarga a la que inevitablemente exponen los medios digitales e Internet. Siendo estos dos anteriores términos consecuencias de naturaleza psicológica, la tecnoadicción tiene un sesgo conductual. Se trata de una dependencia absoluta de los medios digitales, que provoca una necesidad compulsiva de utilizar en todo momento las TIC durante largos periodos de tiempo al día.⁵²

Estos tres términos derivados del tecnoestrés evidencian la tan compleja situación en la que se ven envueltas las personas trabajadoras para no confundir vida laboral con vida familiar. La difusa línea que separa el plano profesional y la esfera privada de las personas trabajadoras se sustenta, en gran medida, en la constante conectividad a la que estamos sujetos actualmente. En la mayoría de los casos, las personas suelen disponer de Internet en casa y acceso a varios dispositivos digitales. Además, teniendo en cuenta lo comentado en el párrafo anterior, las personas tienden cada vez más a una conducta dependiente de los medios digitales. Todo ello ha venido derivando, no sólo en dicha confusión entre ámbito profesional y vida privada, sino en una real y creciente invasión de los tiempos de descanso de las personas trabajadoras. Esta intrusión se refuerza con la inmediatez de las comunicaciones que nos permiten los medios digitales, entre otros factores. Cuando existen diversas posibilidades de rápido contacto entre la empresa y las personas trabajadoras (como son el correo electrónico, los programas de mensajería instantánea,

⁵¹ *Ídem*, pág. 80.

⁵² *Ídem*, pág. 81, 82.

las videoconferencias, etc.) nace el riesgo directo de que el derecho al efectivo tiempo de descanso se vea menoscabado. En suma, actualmente esta invasión es una realidad que toma la forma de imposición de más tareas y órdenes a las personas trabajadoras; lo que ineludiblemente lleva a un aumento del ritmo de trabajo. Ese incremento de la intensidad del nivel de trabajo empuja, en muchas ocasiones, a que las personas trabajadoras presten trabajo durante sus tiempos de descanso. Y aunque decidieran no hacerlo, seguirían recibiendo tareas e instrucciones durante esos tiempos. Esta última afirmación nos conduce al derecho a la desconexión digital en relación con el tecnoestrés.⁵³

El tiempo efectivo de descanso y la desconexión tecnológica son derechos indisponibles, pues así lo establece el Estatuto de los Trabajadores⁵⁴ para todo derecho “...reconocido por disposiciones legales de derecho necesario”. Esta indisponibilidad tiene diversas manifestaciones, de las que destacan tres en concreto. Primero, las personas trabajadoras en ningún caso podrán renunciar a lo dispuesto legalmente sobre la jornada máxima y tiempos de descanso. En este sentido, ello supone una necesaria protección especial en sus condiciones laborales, pues debe tenerse presente que las personas trabajadoras son la parte más débil en la relación laboral. En segundo lugar, consecuentemente con lo anterior, será nula toda cláusula o pacto contractual que no respete dichas disposiciones legales de derecho necesario.⁵⁵ En cuanto a la tercera manifestación, cabe recordar que el límite de la jornada laboral ordinaria máxima actualmente es de “...40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.⁵⁶ Frente a esto, la ley establece⁵⁷ la posibilidad de exceder de esta jornada máxima; siempre que sea de forma extraordinaria y que medie la voluntad de la persona trabajadora para prestar trabajo más allá de sus horas ordinarias para ello.⁵⁸

Estos derechos han entrado en colisión con la utilización de los medios tecnológicos en el trabajo, en tanto que tienen un impacto directo en aquéllos. En otras palabras, las TIC han venido potenciando los factores de riesgo psicosocial notablemente. Viéndose esto reflejado, por ejemplo, en la sobrecarga de trabajo o inexistencia de la posibilidad de

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ Art. 3.5 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵⁵ ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L. D.: *op. cit.*, pág. 85.

⁵⁶ Art. 34.1 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵⁷ Art. 35.1 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

⁵⁸ ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L. D.: *op. cit.*, pág. 85.

planificación de las tareas. En esta realidad de digitalización y conectividad permanente, las personas trabajadoras se ven inmersas -casi sin darse cuenta- en una “obligación” de disponibilidad veinticuatro horas. Este sentimiento de compromiso con el trabajo se refleja en una inexistente desconexión verdadera de cualquier tipo de acción relacionada con el trabajo, extramuros de la jornada laboral. Dichas acciones no tienen por qué tener una especial entidad, sino que influyen por muy inofensivas que parezcan. Algunos ejemplos de estas, aparentemente inocuas, acciones son coger una llamada de trabajo, revisar el correo electrónico o las redes sociales de la empresa, etc.⁵⁹

A mayor abundamiento, en la línea anterior, si se adoptara una postura pasiva frente al tecnoestrés incurriríamos en el riesgo de que se produzca un agravio de mayor entidad. Este resultado consistiría en un tecnoestrés crónico, que daría lugar al síndrome del trabajador quemado o *burnout*. Las personas trabajadoras que sufren este síndrome están agotadas emocionalmente hasta tal punto que no logran tener motivación por su vida profesional. De hecho, no es sólo que no puedan tener una actitud positiva en el ámbito laboral, sino que estas personas se sienten totalmente incapaces de desempeñar su trabajo con normalidad.⁶⁰

Este padecimiento crónico se caracteriza esencialmente por tres rasgos. Primero, como ya se adelantaba en las líneas anteriores, el agotamiento emocional es un componente fundamental de este síndrome. Se traduce en disminución o pérdida de energía, sensación de desgaste o fatiga, etc. En segundo lugar, surge la despersonalización como mecanismo para hacerle frente a este agotamiento. Principalmente la podemos reconocer en un distanciamiento de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, observándose una deshumanización de las relaciones en este entorno. En tercer lugar, como consecuencia de los elementos anteriores, aparece la disminución del rendimiento o baja productividad. Las personas trabajadoras que sufren este síndrome tienden a tener una percepción negativa de ellas mismas, generando un sentimiento de insatisfacción. Esta baja autoestima les conduce a una desmotivación permanente, derivada de la creencia de ser inferiores o incapaces de hacer frente a las exigencias o tareas que se les encomiendan. La clave del grave conflicto que supone este síndrome reside en su forma de aparición. No es tan sencillo como detectar la aparición repentina de los síntomas y actitudes comentadas, así como tampoco es una situación lineal. Por el contrario, en detrimento de

⁵⁹ *Ídem*, pág. 86.

⁶⁰ MELLA MÉNDEZ, L.: *op. cit.*, pág. 34.

su previsión, los signos del tecnoestrés y su conversión en un trastorno crónico van apareciendo paulatinamente. No son fácilmente detectables, pues en cada persona aparecen de forma y a un ritmo diferentes. Además, el proceso que supone este padecimiento es cíclico; de modo que una persona puede experimentar los síntomas en diferentes momentos de su vida profesional.⁶¹

En cuanto a efectos en las personas trabajadoras, el *burnout* potencia y multiplica la intensidad de aquéllos que se sufrían con el tecnoestrés. Los síntomas físicos se agravan notablemente, pudiendo aparecer afecciones como: alteraciones cardiovasculares, cefaleas, migraña, alteraciones gastrointestinales, etc. En cuanto a los padecimientos emocionales, se ven agravados peligrosamente. Los más frecuentes son depresión, trastorno de ansiedad generalizada, distanciamiento afectivo, dificultades de concentración, etc. Por último, los síntomas conductuales posiblemente sean más fácilmente detectados por el entorno de la persona trabajadora. Éstos pueden verse como: absentismo laboral, consumo de sustancias nocivas para la salud (alcohol, tabaco, drogas, etc.), comportamientos de alto riesgo (conducción temeraria, ludopatía, etc.), aumento de los conflictos con el entorno derivado de una notable violencia o actitud defensiva de la persona trabajadora.⁶²

En realidad, respecto a las reflexiones anteriores, es evidente que la sintomatología comentada es una fuente de riesgos a los que se expone toda persona (sea trabajadora o no) dada la presencia de los medios digitales en todos los planos de la sociedad actual. No obstante, no podemos obviar que las personas trabajadoras que desempeñan su trabajo mediante medios y sistemas digitales son especialmente proclives a estos riesgos. Siendo la parte más vulnerable de la relación laboral, su exposición a este tipo de riesgos es incuestionable. Por ende, la alta probabilidad de que sufran alguna de las situaciones comentadas es una realidad innegable. A ello cabe sumar el factor de cuán rigurosa sea la empresa con el respeto y concienciación respecto a los derechos que salvaguardan a las personas trabajadoras de estas taras derivadas de las condiciones laborales.⁶³

⁶¹ GARCÉS MARTÍNEZ, L.: “Síndrome de *burnout*”, *Enfermería integral: Revista científica del Colegio Oficial de Enfermería de Valencia*, núm. 68, 2004, pág. 69.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ MELLA MÉNDEZ, L.: *op. cit.*, pág. 35.

A continuación, corresponde adentrarse en otro importante factor de riesgo o consecuencia que han introducido las TIC con su incorporación en el entorno profesional de las personas.

2.3 El acoso por medios cibernéticos y digitales.

La dignidad de la persona constituye un valor constitucional que consiste en el respeto a los derechos fundamentales de la persona (art. 10.1 CE) y, por consiguiente, ha de ser respetada en el ejercicio de dichos derechos por las personas trabajadoras en el ámbito de la relación jurídica laboral.⁶⁴ El Tribunal Constitucional define la dignidad como el “...valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás”.⁶⁵ El respeto a este valor tiene especial relevancia, en tanto que supone un compromiso para la creación y mantenimiento de un ambiente laboral saludable y sano en el que las personas trabajadoras puedan desarrollarse profesionalmente mediando su propia autoestima y seguridad.⁶⁶

La violencia y el acoso a través de medios digitales forma parte de los nuevos factores de riesgo que han aparecido con el asentamiento del teletrabajo y representan graves lesiones de la seguridad y salud física y psíquica de quien trabaja bajo esta modalidad. Este riesgo psicosocial atenta directamente contra la dignidad de las personas en su ambiente de trabajo, y se fundamenta esencialmente en dos componentes. Por un lado, está el elemento social, pues vivimos en la era de la conectividad permanente. Las personas se encuentran conectadas constantemente mediante redes sociales, estando expuestas a una sobrecarga de información incesante. Por otro lado, cabe señalar la importancia del componente de carácter organizativo, en tanto que las empresas actualmente se encuentran en un proceso de digitalización creciente y casi necesario.⁶⁷ El tipo de organización empresarial es la principal variable de la que depende la aparición de riesgos psicosociales, independientemente del tipo de empresa de la que se trate. Por ejemplo, algunos rasgos que facilitarían dicho entorno potencialmente dañino serían: un liderazgo autoritario

⁶⁴ MELIÁN CHINEA, L.M.: “La eficacia del acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017, pág. 235.

⁶⁵ STC de 11 de abril de 1985 (rec. núm. 800/1983).

⁶⁶ MELIÁN CHINEA, L.M.: *op. cit.*, pág. 236.

⁶⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: *El ciberacoso en el trabajo*, Ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2019, pág. 53.

sobre las personas trabajadoras, la imposición de decisiones en lugar de una forma democrática de su adopción, escasez de recursos e información, etc.⁶⁸

En definitiva, las TIC pueden generar la violencia y acoso a través de medios tecnológicos que, por su propia naturaleza, generan perjuicios de especial entidad para las personas trabajadoras. Este tipo de acoso se caracteriza principalmente por la sensación de anonimato e impunidad de la parte acosadora, lo que le permite cometer este tipo de acoso con un menor cargo de conciencia y responsabilidad, y un especial sentimiento de inseguridad y vulnerabilidad de la parte acosada, pues queda en una situación más desprotegida y expuesta a estos riesgos. La amenaza que se produce a través del ciberacoso se caracteriza por ser constante -pues cualquier persona tiene un plano privado con información o contenido que prefiere que no sea objeto de conocimiento del público en general-, difusa -como comentaba, la posibilidad de anonimato permite que estas acciones de acoso las pueda cometer cualquier persona sin que se le identifique e incluso identificándole, habría que corroborar que efectivamente la identidad del perfil digital coincide con la persona real que comete estos actos-, y de incontrolable difusión -dado el potencial alcance de Internet y la facilidad que proporciona para compartir contenido, la magnitud de los daños ocasionados es desmesurada e inmediata-. Todas estas acciones de acoso no sólo pueden dañar la salud de la persona que lo sufre (con ansiedad, depresión, estrés, miedo a salir de casa, etc.) sino que también está en riesgo la propia integridad física de la persona que sufre dicha violencia y ciberacoso. El menoscabo que puede sufrir la integridad de la víctima puede ser bien derivado de tales perjuicios psíquicos y emocionales, tomando la forma de síntomas típicos de estos trastornos de la salud psíquica, o bien que las consecuencias se traduzcan en conductas de carácter autodestructivo, adicciones (alcohol, sustancias tóxicas, etc.) e incluso el suicidio. Todas ellas son resultados que derivan directamente de la presión emocional y ambiental tan intensa que genera la violencia y acoso a través de medios digitales.⁶⁹

Dejando atrás el desglose inicial de los elementos de este reciente riesgo psicosocial, cabe señalar que actualmente no existe un consenso suficiente sobre su definición concreta. Si bien es cierto que hay determinados ordenamientos jurídicos cuya legislación ha introducido una conceptualización de este término, en realidad no existe un idéntico

⁶⁸ MELIÁN CHINEA, L.M.: *op. cit.*, pág. 237.

⁶⁹ MIÑARRO YANINI, M.: “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención.”, en *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020, pág. 22.

concepto a nivel de Derecho Comparado.⁷⁰ A pesar de no poder hablar aún de una definición universal, cabe destacar la enunciación que le ha dado la legislación canadiense al acoso cibernético. Según su criterio, este tipo de acoso es “...*toda comunicación informática, directa o indirecta, susceptible de causar un daño al bienestar de otra persona, siempre que tenga la intención de causar aquel daño*”.⁷¹

En cuanto a la doctrina española, aparentemente ausente de los debates internacionales al respecto, originalmente enfocaba el concepto de acoso cibernético de forma casi idéntica con el acoso laboral presencial. En esa etapa inicial de delimitación del concepto sólo se hablaba de tres elementos: intencionalidad (subjetivo), desequilibrio de poder (relacional) y repetición de la conducta (objetivo). Por tanto, se entendía como acoso virtual toda agresión humillante, ofensiva e intimidatoria ocasionada en el entorno de trabajo, de forma repetida en el tiempo, mediante medios digitales. No obstante, esta delimitación parece no ajustarse adecuadamente para el tipo de acoso referido. Dada la especial singularidad de las conductas y medios utilizados, no es posible tratar de encajar el acoso cibernético en los elementos que componen el acoso “tradicional”. Efectivamente, el elemento de poder se potencia en el acoso virtual. Sin embargo, no podemos trasladar de igual manera el requerimiento de reiteración del acoso presencial. La virtualidad reduce la necesidad de exigencia de la repetitividad de estos escarnios, pues una de las especialidades de Internet es su gran alcance a millones de personas en muy poco tiempo. En este sentido, y a modo de ejemplo, cabe mencionar el sesgo de género que aparece en estas situaciones de desequilibrio de poder. En una situación de violencia sexista, en la que un sujeto publicara fotos o videos intimidatorios, sexuales o humillantes en medios digitales; se hablaría de una entidad del daño mucho más gravosa y dañina por su incontrolable alcance y difusión inmediata.⁷²

Debe prestarse especial atención al Convenio n°190 de la OIT⁷³, que es una nueva norma internacional sobre violencia y el acoso (2019) que goza de especial importancia normativa, y la Recomendación n°206⁷⁴ que lo acompaña. Cabe precisar, antes de

⁷⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: *op. cit.*, pág. 57.

⁷¹ Standing Senate Committee on Human Rights, *Cyberbullying Hurts: Respect for Rights in the Digital Age*. Véase en: <https://sencanada.ca/Content/SEN/Committee/411/ridr/rep/rep09dec12-e.pdf>

⁷² MOLINA NAVARRETE, C.: *op. cit.*, págs. 61, 62.

⁷³ OIT. Véase en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁷⁴ OIT. Véase en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

continuar, que España todavía no ha ratificado este convenio, aunque sí ha manifestado su intención de ello. Su relevancia práctica se debe a la amplitud de su ámbito subjetivo, pues incluye hasta voluntarios y candidatos a un empleo, y al contenido que define estos riesgos derivados de la vida profesional de las personas trabajadoras, su regulación desde un enfoque preventivo, y la delimitación específica de la violencia y acoso tecnológicos en el trabajo.⁷⁵ Cabe destacar la definición que aporta este convenio, para lo que diferencia dos términos: violencia y acoso, y violencia y acoso por razón de género. Para el primero señala que constituyen violencia y acoso “...un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género...”.⁷⁶ Por tanto, la violencia y acoso incluye los casos en los que dicha situación se produzca por causas de género. No obstante, como adelantaba en líneas anteriores, este convenio aclara qué debe entenderse por esas razones de género. Esta expresión, según su criterio, se refiere a “...la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.⁷⁷

En suma, atendiendo a lo anterior, parece evidente la imposibilidad de que los criterios del acoso presencial sean trasladables al tratamiento del acoso cibernético. Como ya se adelantaba en las líneas precedentes, en el análisis de este acoso digital tiene especial relevancia la singularidad del medio por el que se produce dicho acoso. El Tribunal Supremo ha reconocido esta peculiaridad, destacando la importancia de que las acciones degradantes que se pudieran ocasionar en Internet son de acceso general. Esa publicidad es motivadora de un resultado gravemente lesivo, en tanto que el potencial alcance y difusión de las humillaciones o publicaciones degradantes es tan elevado como incontrolable.⁷⁸ La singularidad de los medios cibernéticos y digitales da lugar a la presunción de un grave riesgo para la integridad psicosocial de la persona trabajadora. En concordancia con esta concepción, el Tribunal Constitucional indica la irrelevancia de los

⁷⁵ MIÑARRO YANINI, M.: *op. cit.*, pág. 23.

⁷⁶ OIT. Véase en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁷⁷ *Idem.*

⁷⁸ STS (Sala 4ª, de lo Social) de 8 de mayo de 2019 (rec. núm. 42/2018).

motivos (venganzas, bromas, etc.) que originaron tales tratos degradantes y conductas ofensivas.⁷⁹ A ello hay que añadirle la posibilidad de anonimato que permiten este tipo de medios tecnológicos, creciendo en gran medida tanto la inseguridad de la víctima como la sensación de libertad e irresponsabilidad de la persona que realiza el acoso. Estos dos componentes unidos permiten apreciar la considerable gravedad del acoso cibernético.⁸⁰

Es importante señalar que la ausencia de un consenso sobre el acoso cibernético en el entorno laboral no supone su exclusión del deber empresarial de velar por el bienestar, psíquico en este caso, de las personas trabajadoras. La sociedad está sumida en un inevitable proceso de digitalización, frente al que sólo se presenta la opción de adaptación a los nuevos escenarios que se presenten.⁸¹ Esa adaptación se traduce en una responsabilización frente a problemas emergentes como del que se viene comentando. La responsabilidad aparece en el plano interno de las empresas y se incluye, como ya se adelantaba en líneas anteriores, en el deber empresarial de velar por el bienestar (en todas sus facetas) de las personas trabajadoras. Frente a una situación de acoso a través de medios digitales, más allá de la correspondiente acción penal que pudiera ejercitarse antes o después, es cometido de la empresa adoptar contundentes medidas disciplinarias. Es cierto que esta actuación, en relación con las especialidades del ciberacoso referidas con anterioridad, estaría condicionada a la superación de una serie de obstáculos que se desprenden de la propia naturaleza de los medios tecnológicos y las redes sociales. El primero, y posiblemente el más elemental, es el de identificar al sujeto que realiza esas acciones de acoso. Esto es, no sólo por la posibilidad de anonimato que otorgan estos medios, sino también por la efectiva constatación de que la identidad de la persona que acosa es veraz y no una suplantación. No obstante, estas dificultades no pueden constituir un impedimento en la vía reactiva de la empresa. La intervención correctora de la empresa es una parte absolutamente necesaria para contribuir en la denuncia, reparación y potencial reducción o erradicación de estas conductas. Por otro lado, extramuros de la empresa, esta responsabilidad también tiene un sesgo social. En tanto que la violencia y el acoso cibernético atentan directamente contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, los poderes públicos están comprometidos en cuanto a sus facultades de policía cívica. Si bien es cierto que sobre este plano exterior a las empresas existe debate de cuán efectiva sería una regulación más concreta respecto a este riesgo

⁷⁹ STC de 6 de mayo de 2019 (rec. núm. 901/2018).

⁸⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: *op. cit.*, pág. 68.

⁸¹ *Ídem*, pág. 203.

psicosocial, no puede aceptarse una indiferencia total del Estado respecto a este problema.⁸²

Desde un enfoque preventivo de este riesgo psicosocial, es necesario precisar que la ley configura el derecho a la protección frente a los riesgos laborales mediante un criterio de resultado.⁸³ De modo que la eficacia de las medidas adoptadas se presenta como un presupuesto necesario, siendo insuficientes las meras actividades destinadas a afrontar estos recientes peligros para las personas trabajadoras.⁸⁴ Es más, junto a la adopción de las medidas necesarias de prevención, la ley obliga a la parte empleadora a identificar y valorar los factores causantes o previsiblemente originadores de este nuevo riesgo.⁸⁵

A continuación, los próximos párrafos estarán centrados en los riesgos o dificultades que pueden tener las personas trabajadoras para compatibilizar adecuadamente la vida laboral con el plano personal y familiar.

3. Particular atención de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como factor de riesgos psicosociales en el teletrabajo.

Conseguir un perfecto equilibrio entre la faceta profesional y la esfera privada de la vida está suponiendo todo un reto actualmente para las personas trabajadoras. De hecho, la 6ª EWCS señala que el 25% de las personas trabajadoras tienen “...*problemas para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares. Esta frecuencia de mantiene constante desde 2005.*”⁸⁶ Este conflicto resulta sumamente preocupante, no sólo por su permanencia en el tiempo, sino también por la cantidad de efectos perjudiciales que se producen a consecuencia de esta confusión entre ambas esferas de la vida de las personas trabajadoras.

Seguidamente, se expondrá un desglose de los riesgos más elementales que provocan las dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en relación con la esfera profesional de las personas trabajadoras.

⁸² *Ídem*, págs. 204, 205.

⁸³ Art. 14 Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

⁸⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: *op. cit.*, pág. 212.

⁸⁵ Art. 16 Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995.

⁸⁶ 6ª EWCS. Véase en:

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

3.1 El conflicto “trabajo-familia”.

La conciliación, por su propia definición, lleva implícita la existencia de una situación de “pluripresencia” (personal, familiar y laboral) a la que se enfrentan las personas trabajadoras a lo largo de sus vidas.⁸⁷ A su vez, el término de pluripresencia está íntimamente ligado con el de corresponsabilidad. Éste último concepto se refiere al imprescindible reparto principalmente entre el hombre y la mujer de tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todas las personas que integran la unidad familiar. Del mismo modo, la corresponsabilidad también compromete a los agentes institucionales y sociales (empresas, Estado, asociaciones, sindicatos, etc.) a la gestión efectiva de esta realidad para lograr un adecuado equilibrio entre los diferentes planos de la vida de las personas trabajadoras.⁸⁸

Por consiguiente, la corresponsabilidad es un elemento esencial para alcanzar la efectiva armonización de las tres esferas de la vida de las personas (personal, familiar y laboral). A mayor abundamiento, este elemento se divide en diferentes ramas: individual, social y familiar. En primer lugar, cuando se hace referencia a la corresponsabilidad individual, se habla del compromiso entre hombres y mujeres en busca de disipar los tradicionales roles de género en cuanto a vida familiar-laboral y el uso del tiempo. En relación con estos roles, más adelante se analizará el riesgo de su perpetuación como impacto derivado del teletrabajo. Continuando con la corresponsabilidad, la rama social -como ya se adelantaba- se refiere al deber de los agentes institucionales y sociales de ampliar los grados de libertad para que hombres y mujeres puedan tener opciones efectivas de combinar las diferentes esferas de sus vidas. En tercer lugar, también es necesario un acuerdo entre las personas que integran la unidad familiar para poder alcanzar el objetivo del sostenimiento económico y afectivo del hogar.⁸⁹

Tradicionalmente, en el ordenamiento jurídico español se ha procurado la conciliación de los distintos entornos de las personas trabajadoras a través de derechos de ausencia. Esto es, a través de la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo para atender responsabilidades familiares; siendo los permisos y suspensiones instrumentos esenciales para ello. Sin embargo, esta configuración ha ido experimentando paulatinamente una

⁸⁷ CRESPO GARRIDO, M. y MORETÓN SANZ, M.F.: *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*, Ed. Colex, Madrid, 2010, pág. 14 y ss.

⁸⁸ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, Ed. Comares, Granada, 2016, pág. 16.

⁸⁹ *Ibidem*.

transformación en un nuevo modelo cuyo núcleo esencial es la organización del tiempo. En contraposición a esta idea inicial, dejando atrás la desfasada figura de la ausencia, actualmente se pone el acento en la búsqueda de medidas de acomodación temporal y adaptación al trabajo como método más eficaz para dicho fin perseguido. Por tanto, aparece el derecho a la presencia como forma de compatibilizar el trabajo con la vida familiar.⁹⁰

Esta actual política laboral enfocada a la defensa de la “presencialidad” laboral conlleva la aparición de nuevas medidas y el refuerzo de otras ya existentes. Por ejemplo: la ampliación de las facilidades para la adaptación de la jornada laboral, el establecimiento de sistemas tendentes a evitar el abandono del puesto de trabajo por causas de incompatibilidad con las necesidades familiares, medidas contra la extinción contractual como respuesta del empresario a consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación, etc.⁹¹

La adaptación de la jornada supone hablar del derecho a una gestión flexible del tiempo de trabajo. De hecho, con la aparición de la preferencia del teletrabajo como nueva forma de prestar trabajo se realza la trascendencia de este derecho. Concretamente, en la normativa específica del trabajo a distancia se prevé como un derecho cuyo contenido dependerá estrictamente de “...los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso...”.⁹² Con ello queda reflejado que actualmente nuestro ordenamiento jurídico laboral no contiene una regulación específica y expresa de la flexibilidad horaria, sino que es una materia que se deja en manos de la negociación colectiva y pactos individuales con las empresas. Por otro lado, cabe destacar que el nacimiento del debate sobre la flexibilidad horaria en el trabajo no es un hecho tan reciente como pudiera aparentar. En una hoja de ruta publicada en agosto de 2015 y titulada “*Nuevo comienzo para hacer frente a los desafíos de la conciliación de la vida que enfrentan las familias trabajadoras*”, la Comisión Europea ya señalaba la necesidad del establecimiento de medidas defensoras de la flexibilidad

⁹⁰ *Ídem*, pág. 23.

⁹¹ *Ídem*, pág. 24.

⁹² Art. 13 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº 253, de 23 de septiembre de 2020.

horaria, el trabajo compartido y la promoción del teletrabajo.⁹³ No obstante, cabe precisar que este debate ya llevaba años planteándose.

En definitiva, la flexibilidad horaria es uno de los derechos más relevantes en este sentido. Se trata de un mecanismo muy favorecedor para la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras; en tanto que les otorga una mayor autonomía para organizar sus horas laborales dentro de los parámetros que proporcione la empresa. Esos parámetros son “márgenes de tolerancia”, es decir, un horario fijo variable o un “horario flotante”.⁹⁴ Debido a la comentada ausencia de regulación expresa de este derecho, su definición se extrae *a contrario sensu* del concepto de horario rígido. Con ello, hablamos de horario flexible como “...aquel en el que la persona trabajadora es libre para determinar los momentos inicial y final de la prestación diaria de trabajo...”.⁹⁵

En cuanto a la introducción real y efectiva de esos cambios, no puede ignorarse que el desarrollo y fomento del teletrabajo constituyen avances que han sido impuestos por los acontecimientos sanitarios que se han presentado a causa del COVID-19. Si bien es cierto que esta nueva forma de prestar trabajo ha traído consigo algunas ventajas para las personas trabajadoras, -aún con su nueva regulación ya en vigor- se siguen detectando muchos conflictos a consecuencia del teletrabajo. Por ello, la realidad práctica demuestra que aún es necesaria la promoción de los derechos de conciliación.

En relación con el mecanismo de la flexibilidad horaria -y como riesgo adicional para la conciliación personal, familiar y laboral- aparece la dificultad de separar de forma efectiva la jornada laboral del tiempo para el desarrollo de la vida privada de la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, es preciso indicar que el RDL 28/2020 al regular el trabajo a distancia y el teletrabajo sí contiene una mención expresa a que esta nueva forma de trabajar está sujeta al horario flexible (art. 13) Lo que ha llevado a pensar que el trabajo a distancia y el teletrabajo permitirán una mejor conciliación entre trabajo y familia.

⁹³ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “Trabajo decente y riesgos psicosociales: la organización del tiempo de trabajo”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017, pág. 121.

⁹⁴ *Ídem*, pág. 122.

⁹⁵ *Ídem*, pág. 125.

3.2 La no separación entre “tiempos de trabajo” y “tiempos de descanso”

La existencia y mantenimiento de un entorno profesional saludable y seguro para las personas trabajadoras en una materia sobre la que la OIT ha puesto su atención desde el primer Convenio (C001) sobre las horas de trabajo (industria) en 1919.⁹⁶ Esta necesidad se ha intensificado con la evolución del escenario laboral actual, en el que destaca la aceleración de los ritmos de trabajo y la introducción de nuevas formas de organización de éste. Como se adelantaba en el apartado anterior, uno de los nuevos mecanismos de organización laboral es la flexibilidad de la jornada.⁹⁷

Ha de reconocerse que este sistema, junto a otros que también introducen nuevas ideas en cuanto a organización empresarial, ha traído consigo ciertas ventajas para la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. No obstante, ello no puede eclipsar los riesgos que ha provocado. Estos se manifiestan en la mayor carga laboral, las horas de trabajo asociales, el trabajo nocturno, la prolongación de la jornada laboral, la difusión entre la separación de la vida privada y la profesional, etc.⁹⁸

En atención a lo anterior, la distribución irregular de la jornada (flexibilidad horaria) aparece como causa directa de la minusvaloración e infracción de los derechos de descanso efectivo y desconexión tecnológica. Consecuencia de ello, junto a la incidencia de las TIC y la hiperconectividad, actualmente el plano profesional de nuestra sociedad parece estar adentrándose en una nueva cultura del rendimiento continuo y plena disponibilidad de las personas trabajadoras.⁹⁹

Cuando hablamos de este reciente escenario de rendimiento continuo surgen dos términos esenciales que son consecuencia de ello: la intensificación del ritmo de trabajo y la sobrecarga de trabajo. La competitividad empresarial y la eterna búsqueda de una mayor productividad son elementos que tradicionalmente han sido motivadores del incremento constante de las exigencias y tareas asignadas a las personas trabajadoras. En este sentido, el reciente protagonismo del teletrabajo y la aparición de nuevos sistemas de organización horaria se han presentado como una nueva oportunidad empresarial para continuar aumentando la carga de trabajo de las personas trabajadoras. Frente a este conflicto entre

⁹⁶ OIT. Véase en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

⁹⁷ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *op. cit.*, pág. 101.

⁹⁸ *Ídem*, pág. 102.

⁹⁹ *Ídem*, pág. 107.

objetivos, capacidades y horario limitado -además del tecnoestrés, tecnofatiga, y otros riesgos psicosociales ya estudiados- ha emergido la prolongación sistemática de la jornada laboral como nuevo factor de riesgo. Y, por consiguiente, la disminución de horas de sueño y el tiempo de ocio, colisión con las responsabilidades familiares, etc.¹⁰⁰ Por otro lado, como resultado adicional de dicha cultura del rendimiento constante, se presenta el riesgo del exceso de trabajo. Esta sobrecarga ha sido definida por la OIT como la fase en la que “...la extensión de las horas de trabajo empieza afectar adversamente la salud y la seguridad de los individuos, de las familias, de las organizaciones y del público, aunque las personas trabajadoras trabajen las horas en exceso a cuenta propia...”.¹⁰¹ Una vez más, es preciso señalar que esta cuestión también contiene un sesgo de género. Así lo ha resaltado la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, indicando que las mujeres tienden a estar más expuestas a estos factores de estrés (sobrecarga de trabajo, papel desempeñado, expectativas en relación con el comportamiento social-sexual, etc.) que los hombres. Y, por consiguiente, también son susceptibles de sufrir una mayor insatisfacción profesional respecto al género opuesto.¹⁰²

A la cultura del rendimiento continuo le acompaña la sensación del deber de “disponibilidad permanente”, mencionada en párrafos anteriores, que se origina en la inmediatez de las comunicaciones que nos proporciona la hiperconectividad que tan arraigada se encuentra en nuestro actual modelo de sociedad. Respecto a ello, en un Informe titulado “*Trabajar en cualquier momento y lugar: los efectos en el mundo del trabajo*”, Eurofound y la OIT observaron de la flexibilidad de la jornada laboral una tendencia a trabajar más horas y una confusión entre las horas de trabajo y el tiempo para el desarrollo de la vida personal y familiar. Teniendo esto en cuenta, parece inevitable que las personas que cumplen con sus labores profesionales mediante el teletrabajo estén sometidas a mayores niveles de estrés. Esencialmente esto se debe a que estas personas trabajadoras cuentan con los recursos y medios necesarios para trabajar fuera de su horario laboral, pues aquéllas que prestan trabajo presencialmente no disponen de posibilidades equivalentes para trabajar fuera del tiempo que corresponde (tardes, fines

¹⁰⁰ *Ídem*, pág. 105.

¹⁰¹ OIT. Véase en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145393.pdf

¹⁰² Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Véase en: <https://osha.europa.eu/es/publications/report-gender-issues-safety-and-health-work>

de semana, noches, etc.)¹⁰³ A mayor abundamiento, así lo corrobora el Eurofound en su Informe titulado “*Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital*”, en el que se evidenciaba que las personas teletrabajadoras están sujetas a una mayor probabilidad de trabajar más de 48 horas a la semana que el resto de las personas que integran la plantilla de la empresa.¹⁰⁴ Este hecho entra inmediatamente en colisión con lo dispuesto en el Derecho de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo, pues está establecido el límite máximo de que “...*la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días*”.¹⁰⁵

A la flexibilidad horaria, la hiperconectividad, y el rendimiento continuo le acompaña el derecho, comentado en páginas anteriores, a la desconexión tecnológica. Cabe mencionar este derecho en relación con las anteriores cuestiones, en tanto que está íntimamente ligado con ellas. Todos estos términos de los que se ha venido hablando tienen en común un mismo núcleo esencial: la falta del escenario de descanso de las personas trabajadoras. Esta necesidad no cubierta genera en la persona trabajadora fatiga constante que, por un lado, tiene graves efectos adversos en su salud, y, por otro, afecta negativamente en la productividad de la empresa. Con ello, puede apreciarse que se trata de una situación que a medio plazo no beneficia a ninguna de las partes integrantes de la relación jurídico laboral.¹⁰⁶

Por consiguiente, el impacto de las TIC (el uso de internet, la habitualidad de la disposición y uso constante de dispositivos digitales, las redes sociales, etc.) es causa directa de un obstáculo más en la búsqueda del bienestar físico, psíquico y social de las personas teletrabajadoras. Este obstáculo se traduce, entre otros, como ya se comentaba en líneas anteriores, en un probable alargamiento de la jornada laboral. Y a consecuencia de ello, como una cadena sucesiva de complicaciones, las personas trabajadoras tienen cada vez mayores dificultades para desconectar mentalmente de sus labores y preocupaciones profesionales.¹⁰⁷ Resultado de ello es el incremento de la frecuencia y

¹⁰³ OIT y Eurofound. *Véase en:*

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

¹⁰⁴ Eurofound. *Véase en:* <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18007.pdf>

¹⁰⁵ Art. 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOUE n°299, de 18 de noviembre de 2003.

¹⁰⁶ MIÑARRO YANINI, M.: *op. cit.*, pág. 17.

¹⁰⁷ Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT. *Véase en:* https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto_hiperconectividad_web.pdf

probabilidad con la que se producen los accidentes laborales y enfermedades profesionales. De hecho, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT señalaba en 2019 que “*El establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reducirá los accidentes del trabajo y los riesgos psicosociales asociados a dichas jornadas.*”.¹⁰⁸ Por tanto, se refuerza el hecho de que las personas trabajadoras que teletrabajan, como causa de su mayor exposición a toda una serie de riesgos psicosociales, son más propensas a sufrir consecuencias directas sobre su salud y seguridad en el entorno profesional.

En último lugar, la 6ª EWCS señala lo siguiente: “*Permanecer más tiempo en el trabajo no conlleva una disminución de la necesidad de trabajar durante el tiempo libre. También es más frecuente trabajar durante el tiempo libre entre los trabajadores que realizan jornadas de más de 10 horas (39%) o entre los que trabajan más de 40 horas a la semana (35%).*”¹⁰⁹ Con ello se descarta la idea de que la ampliación de la jornada laboral pudiera permitirse puntualmente para cumplir objetivos concretos. Por añadidura, queda acreditada la propensión de las personas trabajadoras a desarrollar una adicción por el trabajo y la disminución de su capacidad para desconectar de las preocupaciones profesionales en beneficio del desarrollo personal y familiar. Estas personas “tecnoadictas” se definen, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como aquellas “...*que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo ‘dependientes’ de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas.*”¹¹⁰ Su existencia, como ya se ha señalado respecto al entorno profesional, es preocupantemente creciente.

Teniendo en cuenta el análisis realizado en los párrafos precedentes, esta cultura del rendimiento continuo y la hiperconectividad laboral ha comenzado a provocar en las personas trabajadoras -si bien, como hemos visto, en algunas ha sucedido el efecto contrario- la percepción de las TIC como un factor de degradación de la calidad de la vida.¹¹¹

¹⁰⁸ Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT Véase en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

¹⁰⁹ 6ª EWCS. Véase en:

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS.pdf/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45?t=1529925974398>

¹¹⁰ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Véase en:

https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a

¹¹¹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *op. cit.*, pág. 108.

Con todo ello se resalta la importancia del derecho al registro horario adecuado, previsto en el artículo 14 del RDL 28/2020 en conexión con lo dispuesto en el artículo 34.9 LET. El contenido de este derecho establece la obligación de llevar a cabo un sistema de registro del tiempo exacto durante el que la persona trabajadora ha ejercido sus funciones profesionales. Esto se hará teniendo en cuenta el derecho a la flexibilidad de la jornada laboral, y en atención a lo acordado en la negociación colectiva. Entre otros datos, este registro deberá incluir el momento de inicio y de finalización de la jornada laboral diaria.¹¹² En definitiva, este derecho se configura como un requisito absolutamente indispensable para comprobar el efectivo respeto de los límites de la jornada ordinaria. Por tanto, en tanto que controla los excesos de la jornada laboral, se erige como una herramienta para la determinación de si se han realizado -y cuántas- horas extraordinarias.¹¹³

Con esto, se deja atrás el análisis del teletrabajo como elemento causante de la difusión entre la vida profesional y la esfera personal y familiar de las personas trabajadoras para adentrarnos en una perspectiva de género. A continuación, se pasará a estudiar el riesgo de perpetuar la desigualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo y relaciones laborales.

3.3 Conciliación desde una perspectiva de género.

El aumento de la utilización de las TIC en el entorno profesional a través del teletrabajo ha otorgado la oportunidad para corregir ciertos desequilibrios e imperfecciones aún presentes en la realidad social. Desde una perspectiva de género, esto afecta en gran medida a las mujeres en tanto que tradicionalmente son quienes han optado el teletrabajo. Ello ha sido consecuencia de las dificultades para compatibilizar las responsabilidades familiares junto a los horarios rígidos escolares y laborales; viendo limitadas sus alternativas profesionales.¹¹⁴ Esto es, de forma adicional a los factores ya existentes que han venido obstaculizando el desarrollo profesional adecuado de las mujeres. Algunos son: la discriminación laboral, desigual consideración social que deriva en mayores exigencias en cuanto a formación, infrarrepresentación en determinados puestos de

¹¹² Art. 14 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº253, de 23 de septiembre de 2020.

¹¹³ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *op. cit.*, pág. 110.

¹¹⁴ PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO, A. M.: “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en *Athenea Digital*, núm. 15, 2009, pág. 62.

trabajo (sobre todo puestos directivos), la brecha salarial, etc. Siendo todos ellos -junto a las dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral- motivadores de una ralentización de las carreras profesionales de las mujeres.¹¹⁵

Desde la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 ya se manifestaba la importancia del trabajo femenino, indicando que *“Para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz”*.¹¹⁶ Siendo uno de esos objetivos la promoción de *“nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar”*, de nuevo insistiéndose en la búsqueda de una reorganización empresarial que favorezca una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De este segundo plan, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2020-2025, también cabe destacar que mujeres y hombres *“...deben gozar de igualdad de oportunidades para prosperar y ser independientes económicamente, recibir la misma retribución por un trabajo de igual valor, gozar de igualdad de acceso a la financiación y recibir pensiones justas. Las mujeres y los hombres deben compartir equitativamente las responsabilidades asistenciales y económicas”*.¹¹⁷

Dichas Estrategias junto a la idea de que vivimos en una sociedad aparentemente moderna, y concienciada en cuestiones de género, nos llevan a pensar que el discurso igualitario entre mujeres y hombres no sólo está asentado, sino que además tiene verdaderas manifestaciones a nivel social. Sin embargo, a pesar de esa supuesta sensibilización al respecto, la realidad práctica no concuerda con esa integridad moral igualitaria que preconizan los textos jurídicos.¹¹⁸ Según datos disponibles al respecto, en comparación con los hombres, las mujeres dedican menos tiempo al trabajo remunerado y más a las tareas domésticas y al cuidado de los menores y mayores a cargo.¹¹⁹

El derecho de conciliación deriva directamente, además del Derecho del Trabajo, de la Constitución. Esto se debe a su especial vinculación con el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE). No obstante, no es el único precepto constitucional ligado al derecho a la conciliación. También aparecen íntimamente relacionados varios principios

¹¹⁵ BALLESTER PASTOR, M. A.: “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, en *Lan Harremanak*, núm. 25, 2012, pág. 74.

¹¹⁶ Véase en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52010DC0491>

¹¹⁷ Véase en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

¹¹⁸ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *op. cit.*, pág. 7.

¹¹⁹ Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t25/e447/a2009-2010/p01/10/&file=1.3.px>
(Fecha de última consulta: 4 de julio de 2021)

rectores de la política social y económica, cuyo fin es la protección social, económica y jurídica de la familia, de los hijos, de las personas con discapacidad y de la salud (respectivamente, arts. 39, 43, 49 CE). Por tanto, la conciliación se conforma como un deber constitucional de los poderes públicos que impone la promoción de las reales y efectivas condiciones igualitarias y de libertad del individuo. Asimismo, este mandato también compromete a los poderes públicos a superar todos aquellos obstáculos y dificultades que impidan el adecuado cumplimiento de estas medidas de igualdad y búsqueda de la conciliación personal, familiar y laboral.¹²⁰

En relación con lo anterior, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en más de una ocasión. En la STC 3/2007 este tribunal exponía claramente que “...*la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.*”¹²¹ En este mismo sentido, en la STC se concretaba que “...*el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional...*”. Además, en esta resolución también se aclaraba la importancia de “...*una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares...*” para conseguir el objetivo que supone una eficaz conciliación de la vida profesional de las mujeres con su esfera privada.¹²²

Como consecuencia de una realidad que evidencia las desigualdades de las trayectorias profesionales y familiares de mujeres y hombres, se ha puesto de manifiesto la necesidad de corregir este desequilibrio. Bien es sabido que tradicionalmente la mujer era obligada a limitarse a realizar las tareas domésticas y responsabilidades familiares. Con su incorporación al mundo laboral, lejos de una equiparación efectiva de las responsabilidades, aumentó considerablemente la carga de labores y exigencias asignadas socialmente a las mujeres.¹²³

¹²⁰ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *op. cit.*, pág. 45.

¹²¹ STC de 15 de enero de 2007 (rec. núm. 6715/2003).

¹²² STC de 14 de marzo (rec. núm. 9145/2009).

¹²³ MUÑIZ TERRA, L.: “El trabajo y la familia como mundos imbricados. Tensiones y articulaciones de una difícil conciliación”, en *Trabajo y Sociedad*, núm. 34, 2020, pág. 387.

En definitiva, no puede obviarse que la relevancia del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha tenido como fundamento esencial la protección al derecho a la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el puesto de trabajo para las mujeres.¹²⁴

¹²⁴ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *op. cit.*, pág. 47.

CONCLUSIONES

Tras finalizar este estudio sobre el impacto de los riesgos psicosociales en el teletrabajo, a continuación, se expondrán las conclusiones más relevantes alcanzadas al respecto.

Primera. En materia de riesgos psicosociales resulta insuficiente la actual regulación. Especialmente, en materia preventiva, pues la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no hace mención expresa a los riesgos psicosociales. Dada la gravedad de la situación psicosocial de las personas que padecen este tipo de riesgos por causa del trabajo, la necesidad de cubrir esta insuficiencia es cada vez mayor.

Segunda. Las personas teletrabajadoras se presentan como un grupo especialmente vulnerable ante los riesgos psicosociales. Esto ha sido evidenciado especialmente como consecuencia inmediata de su sometimiento al aislamiento laboral (en particular, por causa del confinamiento y la pandemia) y la generalizada extensión del tecnoestrés, la difuminación de la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, las dificultades de conciliación respecto a responsabilidades familiares, exposición a violencia y ciberacoso, etc.

Tercera. Dadas las características que acompañan el desempeño del teletrabajo, las personas teletrabajadoras son un grupo particularmente susceptible de desarrollar adicción por el trabajo (“tecnoadicción”) y la incapacidad para desconectar mentalmente de las preocupaciones relacionadas con el trabajo. De ahí la importancia de regular adecuadamente el derecho a la desconexión digital.

Cuarta. El teletrabajo, por su propia naturaleza, incrementa en gran medida la capacidad de poder y control del empresario sobre las personas que prestan trabajo de esta manera. Ello manifiesta la especial necesidad de proteger y reforzar los derechos de las personas trabajadoras, para que este mayor control empresarial no menoscabe sus derechos fundamentales.

Quinta. La empresa debe tomar una actitud activa frente a los riesgos psicosociales que pueden sufrir o sufren las personas trabajadoras, rechazándose en todo caso una actitud pasiva por su parte. Debe llevar a cabo labores preventivas, revisar periódicamente las medidas adoptadas, y asegurarse de su efectividad.

Sexta. Los derechos al tiempo de descanso y a la desconexión tecnológica de las personas teletrabajadoras requieren de una particular protección. El estricto cumplimiento de estos

derechos es la única vía que proporcionará una posibilidad real y efectiva para la mejora de la salud física, psíquica y emocional de las personas teletrabajadoras.

Séptima. Los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo tienen especial impacto sobre las mujeres. Desde una perspectiva de género esta cuestión adquiere una gravedad y una de mayor entidad, por lo que debe atenderse a la especial situación de exposición y vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres en este ámbito. Las mujeres pueden verse expuestas a múltiples manifestaciones de violencia, tanto en el ámbito doméstico por el hecho de trabajar desde sus domicilios conviviendo continuamente con un maltratador, como por las nuevas formas de violencia y de acoso practicadas con herramientas digitales y tecnológicas y que el teletrabajo aumenta exponencialmente.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR MARTÍN, M. C.: “El tiempo de trabajo como elemento vertebrador de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras”, en *Trabajo y Seguridad Social.CEF*, núm. 456, 2021.

ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L. D.: “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017.

BALLESTER PASTOR, M. A.: “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, en *Lan Harremanak*, núm. 25, 2012.

CAIRÓS BARRETO, D. M.: “La respuesta del derecho ante la producción del daño derivado de riesgos psicosociales: análisis legal y jurisprudencial”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017.

CRESPO GARRIDO, M. y MORETÓN SANZ, M.F.: *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*, Ed. Colex, Madrid, 2010.

DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M.: “La inspección de trabajo frente a los riesgos psicosociales: propuestas de regulación jurídica”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017.

FUMERO DIOS, I. S.: “La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017.

GARCÉS MARTÍNEZ, L.: “Síndrome de *burnout*”, *Enfermería integral: Revista científica del Colegio Oficial de Enfermería de Valencia*, núm. 68, 2004.

MELIÁN CHINEA, L.M.: “La eficacia del acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016.

MIÑARRO YANINI, M.: “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención.”, en *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020.

MOLINA NAVARRETE, C.: *El ciberacoso en el trabajo*, Ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2019.

MORO CORDERO, M. A.: “Seguridad y protección de datos (también) en el Teletrabajo”, *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, núm. extraordinario 4, 2021.

MUÑIZ TERRA, L.: “El trabajo y la familia como mundos imbricados. Tensiones y articulaciones de una difícil conciliación”, en *Trabajo y Sociedad*, núm. 34, 2020.

PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO, A. M.: “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en *Athenea Digital*, núm. 15, 2009.

POQUET CATALA, R.: “La protección del derecho a la intimidad del trabajador”, *Lex Social: Revista jurídica de los derechos sociales*, vol.8 núm. 1, 2018.

RAMOS QUINTANA, M. I.: “Estrés laboral y deterioro de la salud: la organización del trabajo en la empresa como centro de imputación”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017.

RIVERA SANCLEMENTE, M. R.: “La protección de datos en el entorno laboral”, *Revista de Derecho, comunicaciones y nuevas tecnologías*, núm. 7, 2012.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: *Tiempo de trabajo y vida privada*, Ed. Comares, Granada, 2016.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: “Trabajo decente y riesgos psicosociales: la organización del tiempo de trabajo”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, 1ª ed., Ed. Aranzadi, Navarra, 2017.

TRUJILLO PONS, F.: “El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas”, *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020.