

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

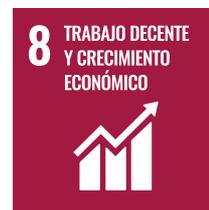
Universidad de La Laguna

Curso 2021/22

Convocatoria: julio

EL TELETRABAJO: PREVENCIÓN Y RIESGOS

Telework: Prevention and Risks



Realizado por la alumna: Virginia Díaz Pérez

Tutorizado por la profesora: Sarai Rodríguez González

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

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The new information and communication technologies have produced the appearance and implementation of the teleworking modality, and its rise due to the Covid-19 health crisis. In the study of this work we will talk about its new current regulations, the prevention of occupational hazards, damages, risks and certain occupation accidents to which the worker is exposed to at home.

During the study of the text, we will answer questions such as, Do teleworkers have the same rights in occupational risk prevention as workers who carry out their activity presentially? Which are the areas or limits of the dwelling that must comply with the occupational risk prevention requirements? What preventive measures can the employer take? Will the employer and the worker have disciplinary responsibilities if they do not comply with their obligations in terms of occupational risk prevention? Could there be an accident in itinere in teleworking mode?

Key Words: Teleworking, Prevention of occupational hazards; Covid-19

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación han producido la aparición y implantación de la modalidad del teletrabajo, y su auge debido a la crisis sanitaria de la Covid-19. En el estudio de este trabajo hablaremos de su nueva normativa vigente, la prevención de riesgos laborales, daños, riesgos y ciertos accidentes laborales a los que está expuesto el trabajador en el domicilio.

A medida que avancemos en el estudio del texto daremos respuesta a cuestiones tales como, ¿Los teletrabajadores tienen los mismos derechos en prevención de riesgos laborales que los trabajadores que realizan su actividad en modalidad presencial? ¿Zonas o límite de la vivienda que debe cumplir con los requisitos de prevención de riesgos laborales? ¿Qué medidas preventivas podrá adoptar el empresario? ¿El empresario y el trabajador tendrán responsabilidades disciplinarias si no cumplen con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales? ¿Cabrá accidente in itinere en modalidad de teletrabajo?

Palabras clave: Teletrabajo; Prevención de riesgos laborales; Covid-19

ÍNDICE

Contenido

| | |
|---|----|
| ABREVIATURAS | 5 |
| INTRODUCCIÓN | 6 |
| 1. EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA | 8 |
| 1.1 LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO | 9 |
| 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO..... | 11 |
| 2.1 LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR | 13 |
| 2.2 LA VIGILANCIA DE SALUD EN CASO DE TELETRABAJO..... | 15 |
| 3. RIESGOS LABORALES Y DAÑOS PARA LA SALUD DERIVADOS DEL TELETRABAJO | 22 |
| 3.1 RIESGOS EN TELETRABAJO | 22 |
| 3.2 RIESGOS EN TELETRABAJO PARA TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES | 25 |
| 3.3 DAÑOS PARA LA SALUD FÍSICA, MENTAL Y SOCIAL..... | 26 |
| 3.4 MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS DEL TELETRABAJO..... | 27 |
| 4. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN TELETRABAJO | 29 |
| 4.1 ACCIDENTES DE TRABAJO EN TIEMPO O ÁREAS DE DESCANSO (DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA DE MÁS DE SEIS HORAS)..... | 30 |
| 4.2 ACCIDENTES IN ITINERE EN EL CASO DE TELETRABAJO..... | 31 |
| 4.3 ACCIDENTE DERIVADO DE INFARTO | 32 |
| CONCLUSIONES | 34 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 37 |

ABREVIATURAS

CE: Constitución Española de 1978

ET: Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

RD: Real Decreto

BOE: Boletín Oficial del Estado

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

TIC's: Tecnologías de la información y comunicación

INE: Instituto Nacional de Estadística

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Ley general de la Seguridad Social.

INTRODUCCIÓN

El Trabajo de Fin de Grado (TFG) que se presenta a continuación con el siguiente título, “Teletrabajo: prevención y riesgos”, surge por la motivación del estudio de la modalidad del teletrabajo, por su reciente normativa y escasa legislación y el aumento su implantación por parte de las empresas y sectores, debido a la aparición de la crisis sanitaria de la Covid-19. El contenido del trabajo se relaciona con los logros de los objetivos de la ONU, concretamente con el de salud y bienestar, igualdad de género y trabajo decente y crecimiento económico.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que se realiza a distancia haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, generalmente desde el domicilio del trabajador. Este tipo de modalidad de trabajo ha aumentado su uso debido a que la crisis sanitaria ha obligado a desempeñar mucho de los trabajos a distancia, por la implantación del Estado de alarma y posteriormente para reducir el contacto entre los trabajadores y evitar los contagios. Pero tras esta situación muchas de las empresas han optado por seguir con esta modalidad del trabajo.

Con respecto a la estructura el primer apartado hace alusión a evolución de la regulación de la prevención de riesgos laborales y regulación del teletrabajo en España, a lo largo de los años. A continuación nos centraremos en los derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, la evaluación de riesgos en el domicilio del trabajador, la vigilancia de la salud y la obligaciones y responsabilidades de trabajadores y empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, en el siguiente apartado plantearemos los riesgos en el teletrabajo, daños para la salud física, mental y social y las medidas preventivas de los riesgos anteriormente planteados. De igual manera abordaremos los accidentes de trabajo en el teletrabajo y tres situaciones de accidente de trabajo que generan controversia que son el accidente en tiempo o área de descanso, accidente in itinere y accidente derivado de

infarto. Y finalmente plantearemos una breve conclusión en la que plasmaremos algunas de las conclusiones finales del estudio realizado.

Para su realización se han consultado artículos doctrinales, revistas, manuales, monografías, web de organismos oficiales, legislación y jurisprudencia, que tras su lectura e interpretación han posibilitado la extracción de los apartados fundamentales que se exponen en el texto desarrollado.

1. EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

El derecho que asiste a los empleados a una adecuada protección en materia de prevención de riesgos laborales está recogido en la Constitución Española de 29 de diciembre de 1978¹, en el artículo 40.2, que dispone que *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*. Posteriormente este mandato constitucional se desarrolla con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales².

A partir del año 1997, con el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en lugares de trabajo³, se establecerán en España los principios por los que se gestionará la protección de la salud de los empleados, con tres novedades destacables:

- 1) Pasamos de una actuación “reactiva” frente a los daños por el trabajo, a una actuación “preventiva”.
- 2) Se introduce la participación de los propios empleados en la gestión de la prevención (esencialmente con la determinación de los órganos de participación, delegados de prevención y comités de seguridad y salud).
- 3) Avanzamos en el concepto de salud, de forma que no solo se trata de la ausencia de enfermedad, sino de un estado de bienestar y, además, en tres vertientes: física, mental y social.

El principal objetivo de esta norma era el de mejorar las condiciones de trabajo, adaptándolas a la legislación europea, con los centros de trabajo como claro protagonista en las actuaciones, y entendidos como lugares habilitados por las empresas

¹ BOE nº 311, de 29 de diciembre

² BOE nº269, de 10 de noviembre

³ BOE nº 97, de 23 de abril

para la prestación de servicios por parte de los trabajadores. La posibilidad de que un trabajador realizara su trabajo desde su domicilio, si bien era conocida, lo cierto es que su peso era muy reducido en esos momentos.

1.1 LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Con el desarrollo del tejido productivo, juntos con los avances derivados de la negociación colectiva, se produce una mejora sustancial de las condiciones de trabajo en nuestro país. Según el estudio “España 2050. Futuro del empleo⁴”, los accidentes mortales en el trabajo han caído en un 60% desde finales de los ochenta, la proporción de empleos físicamente demandantes se han reducido hasta ser una de las más bajas de toda la Unión Europea, y los trabajos que son percibidos como prestigiosos o más satisfactorios, han aumentado significativamente. Con estos aspectos se incide de forma significativa en una mejora en seguridad, en la demanda de carga física y en el desarrollo personal a través del trabajo.

Y estaba marcado el itinerario a seguir para la modernización y digitalización del mercado laboral, con una implantación paulatina de las nuevas tecnologías. Así, por ejemplo, en las Administraciones públicas, contamos con la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos⁵, que supuso un hito en esta materia, estableciendo toda una serie de obligaciones para las Administraciones, y el correlativo derecho para los ciudadanos a relacionarse con éstas utilizando medios electrónicos.

Sin embargo, con la crisis económica desarrollada a nivel mundial entre 2008-2014, muchas de estas iniciativas se frenaron, o ralentizaron su aplicación, de forma que apenas hubo avances en la modernización pública en particular, y en todos los sectores económicos de forma generalizada.

⁴ OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA. “*Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo - España 2050*”, Madrid: Ministerio de la Presidencia. 2021

⁵ BOE nº150, de 24 de junio

Con la recuperación económica, a partir de 2015, se insiste en la idea de incrementar la productividad de las empresas, para lo que resulta imprescindible las tecnologías de la comunicación y la información (TIC's).

Finalmente nos situamos en 2020, en el que se produce un hito hasta entonces inimaginable, no solo en España, sino en el mundo: la pandemia generada por la Covid-19. Sin duda, se trata de un factor con consecuencias sanitarias, sociales y económicas muy significativas, pero en nuestro estudio, nos centraremos en un efecto colateral que influye notablemente en nuestro concepto de centro de trabajo. Nos referimos al teletrabajo al que nos vimos abocados a partir de marzo de 2020, y que aún hoy muchas empresas mantienen como medida preventiva.

La crisis sanitaria generada por la Covid-19 supuso un fuerte empuje a la modernización y digitalización del sector productivo español, así como a la implantación del teletrabajo. Según el INE, antes de la declaración del primer estado de alarma (marzo de 2020), el porcentaje de establecimientos que utilizaba el teletrabajo a nivel nacional era un 14,8%, y durante el estado de alarma, el porcentaje de establecimientos que lo ha utilizado se ha incrementado hasta alcanzar el 48,8% a nivel nacional⁶.

Conscientes de esta realidad, se introduce la regulación del teletrabajo, necesaria en este momento histórico ante el crecimiento de esta modalidad de prestación de servicios, y así se aprueba en 2020 el Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia⁷, convalidado posteriormente por la Ley 10/2021, de 09 de julio, de Trabajo a Distancia⁸. Esta nueva normativa está en consonancia con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, que pretendía dar más seguridad a los teletrabajadores por

⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. “Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19”. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p01/I0/&file=01007.px>

⁷ BOE nº 253, de 13 de octubre

⁸ BOE nº 164, de 11 de julio

cuenta ajena de la UE. En este documento se resaltan varios aspectos clave en nuestro estudio. Concretamente nos referimos a la igualdad de derechos de los empleados con teletrabajo con relación a los que lo desarrollan de forma presencial en los centros de trabajo de las empresas, así como a la seguridad y la salud, con aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente.

Esta nueva modalidad de trabajo supone nuevos retos, planificaciones, requerimientos, formaciones e introducción de elementos de trabajo. De la misma forma, conlleva un replanteo de la prevención de riesgos, toda vez que el trabajador sale del centro de las empresas para hacer de su domicilio un centro de trabajo. Surgen a partir de este momento muchas dudas acerca de cómo garantizar este derecho de los empleados, con la nueva modalidad de trabajo que se ha reglado. La dificultad principal, es que coincide el espacio de trabajo con el hogar del empleado, o cualquier lugar diferente del centro de trabajo, siendo necesario implantar mecanismos que permitan garantizar la misma protección al teletrabajador que si se trabajase en el centro empleador.

2. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO

Con frecuencia confundimos trabajo a distancia con teletrabajo, siendo la diferencia la utilización de TIC's en su realización. Así, el trabajo a distancia es aquel trabajo que se desempeña fuera de los centro habituales de trabajo, mientras que el teletrabajo es una subespecie, que implica la utilización de nuevas tecnologías para el desempeño de la actividad (exposición de motivos Ley 10/2021 de 9 de julio, Ley del trabajo a distancia ⁹).

Podemos distinguir tres elementos configuradores, que aclaran su alcance y contenido que es el elemento locativo (el trabajo se presta fuera de los locales de la empresa), el elemento técnico (utilización las nuevas tecnologías de la información y la

⁹ BOE n° 164, de 11 de julio

comunicación) y el elemento temporal (tiempo que se emplea en el desarrollo de la actividad en el teletrabajo y que se debe suponer al menos un 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses¹⁰). En este último elemento, el temporal, la normativa establece un porcentaje mínimo de realización de la jornada para calificarlo como teletrabajo, pero no se establece un máximo, excepto en dos casos, en contratos de menores de edad y contratos en prácticas y formación. En estos casos se exige que el 50% de la jornada sea presencial.

No cabe discriminación alguna con respecto a los trabajadores que acuden al centro de trabajo empresarial. Los teletrabajadores tienen unos derechos que están comprendidos en la Ley 10/2021 de 9 de julio, Ley del trabajo a distancia¹¹. Los trabajadores tienen derecho a la formación y promoción profesional en términos equivalentes al trabajador presencial, a la dotación de medios y equipos para el desempeño de la actividad y al abono de gastos que se generen en el transcurso de la actividad laboral. Es importante señalar el derecho a la flexibilidad horaria dentro de los términos del acuerdo de trabajo y un registro horario adecuado. Del mismo modo otros derechos inherentes al trabajador son el derecho a la intimidad y protección de datos y el derecho a la desconexión digital, así como los derechos colectivos, que tienen el mismo alcance que los que asisten a los empleados en modalidad presencial. Y finalmente los derechos relacionados con la seguridad salud laboral, para lo que atenderemos tanto a lo que marca la LPRL de forma genérica, así como a los aspectos recogidos en la Ley 10/2021 de 09 de julio, de Trabajo a Distancia¹², relacionados con las medidas para garantizar la seguridad y salud en esta modalidad.

Partiremos del derecho que tienen todos los trabajadores, independiente de su modalidad de prestación de servicios, a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de

¹⁰ LUQUE PARRA, M y PEÑA MONCHO, J. “*Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la Seguridad Social y Salud Laboral*”, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 59-62

¹¹ BOE nº 164, de 11 de julio

¹² BOE nº 164, de 11 de julio

8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales¹³ y su normativa de desarrollo (artículo 15 Ley 10/2021). Los trabajadores que desempeñan un actividad a distancia, por tanto, tiene derecho a la adecuada protección en materia de seguridad y salud, debiéndose tener en cuenta la evaluación y planificación los riesgos específicos y característicos que entraña esta modalidad de trabajo. Para posibilitar este derecho la empresa deberá recabar la información de los riesgos a los que está expuesto el trabajador y así proveer las medidas de protección. Las dos herramientas esenciales para que la empresa implemente esta obligación de prevención de riesgos laborales serán la evaluación de riesgos y la vigilancia de salud.

2.1 LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR

En prevención de riesgos laborales se parte de que el mayor peligro al que puede estar expuesto un trabajador es el del desconocimiento de los riesgos presentes en su puesto de trabajo. Por ello, cualquier actividad preventiva se inicia con la identificación y evaluación de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, a través de la evaluación de riesgos.

Para redactar esta evaluación de riesgos se recabará toda la información necesaria por parte del técnico en la materia, lo que en el caso del teletrabajo podrá exigir la visita de inspección al domicilio del trabajador que realizará el encargado en materia preventiva. Por su parte, será necesario recabar del trabajador su consentimiento para efectuar la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo habilitado en su domicilio particular. En caso contrario, será el propio trabajador, quien realice la evaluación, siguiendo para ello las instrucciones que se le facilitará por el servicio de prevención. Se deberá analizar tanto la zona habilitada para el trabajo, como la zona de servicios, pero nunca en el resto del domicilio (artículo 16 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia¹⁴). En el caso en el que el domicilio del trabajador no cumpliera con los requisitos mínimos para prevenir daños en la salud y seguridad, la empresa podrá

¹³ BOE nº 269, de 10 de febrero

¹⁴ BOE nº 164 de 10 de julio

denegar su consideración como lugar de trabajo. El acuerdo de trabajo puede dejar una amplia capacidad decisoria al trabajador para que determine los lugares donde prestará los servicios y, por tanto, la empresa debe adoptar un amplio programa de protección de riesgos en igual proporción.

Dos situaciones se podrán producir en este apartado: que el empleado indique un único lugar y aceptado por la empresa, o que el empleado no indique un lugar aceptado por la empresa.

En el primer caso, que el acuerdo de trabajo fije un único lugar para desempeñar los servicios sin posibilidad de cambio salvo que la empresa lo autorice, la evaluación y prevención de riesgos se limitará al lugar calificado como adecuado en el acuerdo de trabajo, y que debe de estar estipulado en el contenido mínimo del acuerdo de trabajo (artículo 7 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹⁵). Para ello, el servicio de prevención deberá acudir al lugar fijado, con los equipos de medición que estime necesarios, y realizar una evaluación de estos riesgos a los que pueda estar expuesto el empleado.

Esta visita de técnicos de prevención puede exceptuarse, en aplicación del Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19¹⁶. El artículo 5 de esta norma determina que se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. En el caso de que el empleado no indique un lugar aceptado por la empresa, no procederá aplicar el régimen de teletrabajo a la jornada que realice el empleado, manteniéndose, por tanto, el carácter de presencial en las instalaciones de la empresa¹⁷.

¹⁵ BOE nº 164, de 10 de julio

¹⁶ BOE nº 73 de 18 de marzo

¹⁷ GARCÍA RUBIO, M^a A, **et al.** “*El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*”, Tirant lo Blanch, 2021, pág. 218-241

2.2 LA VIGILANCIA DE SALUD EN CASO DE TELETRABAJO

En este apartado intentaremos aclarar la necesidad de vincular las condiciones de trabajo en domicilio con el estado de salud del empleado.

La vigilancia periódica, continuada y recurrente del estado de salud del trabajador debe realizarse de manera obligatoria, considerando las incidencias que se producen en el puesto y las condiciones laborales a las que está expuesto, debiendo adoptar las medidas necesarias para ofrecer una adecuada actuación de fomento de la prevención de riesgos laborales. (artículo 22 de Real Decreto Legislativo 8/2015, Ley General de la Seguridad Social, de 30 de octubre¹⁸).

Para desarrollar la vigilancia periódica por parte de la empresa y así cumplir con la obligación de prevención, es necesario el consentimiento previo del trabajador (artículo 22.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de la Prevención de Riesgos laborales¹⁹). Se deberá realizar una vigilancia que sea justificada, necesaria y proporcional, para adoptar medidas adecuadas que causen menos molestias al trabajador.

Los reconocimientos médicos generales que se le realizan a los trabajadores será una decisión voluntaria por parte de la empresa, ya que como bien nos indica el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, solo será de obligada vigilancia aquellas condiciones de salud que se vean afectadas por los riesgos inherentes al trabajo. Estos reconocimientos médicos solo serán llevados a cabo por personal sanitario y debidamente acreditado.

En cualquier caso, la información y tratamiento de los datos de salud de los empleados tienen la consideración de personalísimos, y especialmente protegidos por la normativa en protección de datos de carácter personal (22.3 de la Ley 31/1995 de 8 de

¹⁸ BOE nº 261, de 2 de enero

¹⁹ BOE nº 269, de 10 de noviembre

noviembre, de la Prevención de Riesgos laborales²⁰). Así, se entiende que el trabajador puede negarse a que les realicen, excepto cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que el resultado de este reconocimiento sea necesario para llevar a cabo un correcto proceso de vigilancia de la salud, eliminando la posibilidad de que el trabajo esté produciendo daños.

b) Que el estado de salud del trabajador constituya un riesgo para realizar la actividad propia de su puesto de trabajo, para sí mismo, para el resto de los trabajadores, o para terceros (clientes/usuarios).

c) Cuando una normativa disponga su obligación en función de un riesgo específico o puestos de trabajo donde la actividad que se desempeñe tenga una especial peligrosidad, personas que desempeñen su trabajo en puestos donde están expuestos a enfermedades profesionales, nocturnas o expuestos a determinadas sustancias.

En el caso de que el reconocimiento médico sea obligatorio y el empleado no acceda a que se le realice, puede ser sancionado por la empresa empleadora, al constituir un acto de desobediencia (artículos 29 del Real Decreto Legislativo 8/2015, Ley General de la Seguridad Social, de 30 de octubre²¹, artículo 54 y 58 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Estatuto de Trabajadores²²). Este extremo nos lo ejemplifica una sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Galicia en el que se estima procedente un despido por causa disciplinaria grave, debido a que el trabajador elude en dos ocasiones la revisión médica obligatoria como exige su categoría profesional y actividad, que corresponde a carretillero²³.

²⁰ BOE nº 269, de 10 de noviembre

²¹ BOE nº 261, 2 de enero

²² BOE nº 255, 13 de noviembre

²³ STSJ de Galicia de 17 de octubre de 2019. AS 2019/2420

Cuando el resultado de estas pruebas sea desfavorable o se determine que el estado de la salud es incompatible y no pueda desempeñar la actividad de su puesto actual, se deberá adaptar el puesto de trabajo en el caso de que la limitación sea parcial y suspender o extinguir la relación laboral, en el caso de que la limitación suponga la imposibilidad total de desempeño de las funciones esenciales del puesto.

Una segunda opción que tendría la empresa en este caso, cuando las pruebas sean desfavorables, es la de revertir la autorización para teletrabajar, dejando con ello de desempeñar su actividad laboral en modalidad de teletrabajo, o bien reducir las jornadas de trabajo disminuir la exposición. No obstante, para ejercer la reversibilidad resulta clave la negociación entre la empresa y el trabajador (artículo 5 Ley 10/2021 de 9 de julio, Ley del trabajo a distancia ²⁴).

En cuanto al contenido de las pruebas de este reconocimiento médico, y de acuerdo con los principios de justificación y proporcionalidad, se adecuará a los riesgos específicos existentes en la modalidad de teletrabajo, siendo clave el análisis de aquellos aspectos que puedan verse dañados por el uso continuado de medios TIC's. A este respecto, resulta de aplicación las disposiciones relativas a prevención por exposición prolongada a pantallas de visualización (artículo 4 Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización²⁵), que incluirá un reconocimiento oftalmológico cuando sea necesario.

El Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, incluye las medidas mínimas de seguridad y salud que se deben tener en cuenta para los trabajadores que están expuestos a pantallas de visualización para el desempeño de su actividad laboral.

Quedan fuera del ámbito de aplicación los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo relacionados con sistemas informativos en un medio de transporte o los que

²⁴ BOE nº 164, de 11 de julio

²⁵ BOE nº 97, de 13 de mayo

están destinados al uso público, conducción de vehículos o máquinas, dispositivos como calculadoras, cajas registradoras que dispongan de una pantalla de visualización pequeña y máquina de escribir de diseño clásico.

El empresario deberá adoptar las medidas pertinentes para que la utilización de estas pantallas de visualización no suponga un riesgo para el trabajador, debiendo evaluar los riesgos específicos a los que está expuesto y analizando para ello aspectos como el tiempo de utilización diaria, el tiempo de atención máxima continuada y el grado de atención que entrañe la tarea a desempeñar.

Otro aspecto importante en este deber empresarial de vigilancia de la salud es que se debe hacer de manera continuada y constante en el tiempo, atendiendo a los riesgos inherentes tanto físicos como mentales. Cuando la vigilancia lo requiera, se podrá proveer al trabajador de un reconocimiento oftalmológico y de dispositivos correctores para la protección de la vista adecuados.

De igual manera resulta esencial informar y formar al trabajador sobre los riesgos y medidas preventivas en materia de seguridad y salud laboral, tanto trabajadores que inicien este tipo de trabajo o a trabajadores a los que su puesto de trabajo se modifique de manera considerable (Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización²⁶).

Esta vigilancia específica se llevará a cabo utilizando herramientas de prevención de riesgos laborales, como son los cuestionarios, encuestas, estadísticas, reconocimientos médicos, etc. Es importante destacar que cuanto mayor sea la intensidad de teletrabajo mayor debe ser la vigilancia de los riesgos a los que está sometido el trabajador.

²⁶ BOE nº 97, de 13 de mayo

Cuando el teletrabajo no se ha acordado de manera expresa, por el motivo que sea, o se realice de manera esporádica y se desempeñe en un porcentaje de al menos el 30% de la jornada en un periodo de tres meses, aun siendo un hecho posterior, la empresa estará de igual manera obligada a llevar a cabo a vigilancia. Estos reconocimientos deberán realizarse antes de iniciar la modalidad que suponga el uso prolongado de pantallas, repitiéndolos en el tiempo en función de la peligrosidad o en el caso de aparecer riesgos o trastornos derivados del trabajo.

Los protocolos de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y ciber acoso deben tener unas medidas específicas. Las medidas específicas adecuadas, deben tener en cuenta las características del puesto, la empresa y la actividad económica²⁷.

La obligación y responsabilidad disciplinaria del trabajador por incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral.

Es responsabilidad del trabajador velar y cumplir con las medidas preventivas de seguridad y salud que ha establecido la empresa, para su seguridad y para terceros (artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales²⁸). Esta colaboración de integración y cumplimiento de prevención de riesgos de la empresa deben hacerla tanto los trabajadores como sus representantes.

En el teletrabajo este cumplimiento está condicionado por las obligaciones previas que tiene que llevar a cabo el empresario en materia preventiva, por lo que el teletrabajador cumplirá con los deberes de protección en función de sus posibilidades y capacidades profesionales en materia de prevención y riesgos laborales. Por lo tanto, se deberá formar e instruir al trabajador de manera adecuada con respecto a las medidas de seguridad, instrucciones que pueden formar parte del contenido del acuerdo de trabajo.

²⁷ LUQUE PARRA, M y PEÑA MONCHO, J. “Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la Seguridad Social y Salud Laboral”, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 186-192

²⁸ BOE nº269 de 10 de noviembre

Se establecen unas obligaciones específicas, las cuales se ven influenciadas en función de la formación e instrucciones que facilite el empresario. Así cabe señalar el uso y conservación de los equipos de manera adecuada, en los términos en los que se establezca en el acuerdo de trabajo, la utilización los medios y dispositivos de protección establecidos y facilitados por el empresario, o la existencia de la obligación del trabajador de informar a un superior de cualquier riesgo surgido y que para juicio del trabajador es un peligro para la salud. Y por último pero no menos importante cumplir con las obligaciones establecidas por las autoridades y cooperar con el empresario para llevar a cabo una correctas condiciones de trabajo²⁹.

El incumplimiento de las obligaciones de prevención por parte del trabajador podrá estar sujeta a mecanismos disciplinarios que ejercerá el empresario, siendo un deber irrenunciable ya que es un mecanismo que garantiza el cumplimiento de las obligaciones preventivas. Este mecanismo disciplinario puede significar desde sanciones menores, hasta despido disciplinario, estando esta última posibilidad sujeta a control de los órganos jurisdiccionales. Es interesante destacar que no se podrán imponer sanciones que minoren los derechos al descanso del trabajador como pueden ser las vacaciones. Un ejemplo claro del mecanismo disciplinario antes comentado es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón del 27 de julio de 2021, el cual declara procedente un despido disciplinario de un trabajador que incumple en numerosas ocasiones las medidas preventivas de riesgos laborales de la empresa ante la Covid-19 y pone en riesgo inminente al resto de trabajadores frente al contagio³⁰.

Responsabilidad del empresario por incumplimiento de obligaciones preventivas.

El incumplimiento de las obligaciones de prevención por parte del empresario supondrá responsabilidades administrativas, penales y civiles derivado de los daños y perjuicios que hayan surgido de dicho incumplimiento (artículo 42 Ley 31/1995 de 8 de

²⁹ GARCÍA RUBIO, M^a A, **et al.** “*El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*”, Tirant lo Blanch, 2021, pág. 243-250

³⁰ STSJ de Aragón de 27 de julio de 2021 AR 780/2021

noviembre, Prevención de Riesgos Laborales³¹). Aparte de la obligación en materia de protección, también se exige un deber empresarial de vigilancia, para prevenir las imprudencias no temerarias por parte del trabajador (artículo 15.4 Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales³²).

Además de las responsabilidades anteriormente mencionadas, en el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, Ley General de la Seguridad Social³³ se establecen otras responsabilidades como:

-Recargo en prestaciones económicas causadas por la falta de medidas de seguridad que derivan en accidente de trabajo o enfermedad profesional (artículo 164 LGSS).

-Responsabilidad prestacional por accidente laboral al no haber paralizado la actividad (artículo 242 LGSS).

-Responsabilidad prestacional por enfermedad laboral no por haber llevado a cabo la vigilancia de la salud (artículo 244.2 LGSS).

En la responsabilidad disciplinaria del empresario, el hecho determinante es que se haya cumplido o no con la obligación preventiva, y en tal caso si se hubiera cumplido con dicha prevención, se hubieran reducido o evitado los daños. Por lo tanto, que el trabajador realice un hecho imprudente no exige la responsabilidad disciplinaria contra el empresario. En este sentido, recaerá en el empresario la responsabilidad de probar que el daño ocurrido ha sido consecuencia de una imprudencia del trabajador y no de la falta de cumplimiento de las obligaciones preventivas, vigilancia y control.

Se requiere de un procedimiento administrativo sancionador el cual se encuentra regulado en el Real decreto 928/1998 de 14 de mayo³⁴, para la imposición de sanciones pecuniarias y accesorias y un procedimiento para la imposición de medidas correctivas

³¹ BOE nº 269 de 10 de noviembre

³² BOE nº 269 de 10 de noviembre

³³ BOE nº 261 de 31 de octubre

³⁴ BOE nº 132 de 3 de junio

de la inspección de trabajo y Seguridad social en el ámbito de la Administración General del Estado regulado en el RD 707/2002 del 19 de julio³⁵.

El ITSS o funcionarios públicos de la CCAA o del INSST habilitados para desempeñar labores técnicas de prevención, comprobarán el cumplimiento de las normas de la seguridad y salud laboral visitando los centros de trabajo o en su caso el domicilio del trabajador, con su previo consentimiento³⁶.

3. RIESGOS LABORALES Y DAÑOS PARA LA SALUD DERIVADOS DEL TELETRABAJO

3.1 RIESGOS EN TELETRABAJO

Los principales riesgos laborales que pueden producirse en el trabajo a distancia, cuando estamos ante el teletrabajo (utilización predominante de TIC's), son los siguientes:

Riesgos ergonómicos

Este riesgo surge como consecuencia de factores relacionados con el ambiente de trabajo, como la iluminación, ruido, temperatura o ventilación. Son un grupo de riesgos que están presentes de forma generalizada en la mayoría de los puestos de trabajo (cuenten o no con teletrabajo) pero que además, en el caso de nuestro estudio, hemos de confirmar que existen otros riesgos adicionales o al menos no tan estudiados.

Nos referimos a la mala o nula adaptación del puesto de trabajo y la ausencia de una zona independiente dentro de domicilio del trabajador para la realización del trabajo. Esto puede suponer riesgos específicos tales como caídas de la persona trabajadora, al mismo o a distinto nivel, choque contra objetos, contacto eléctrico, ya

³⁵ BOE nº 182 de 31 de julio

³⁶ GARCÍA RUBIO, M^a A, **et al.** “*El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*”, Tirant lo Blanch, 2021, pág. 250-255

sea directo o indirecto e incendios³⁷. La sobrecarga física de trabajo es otro riesgo ergonómico que corresponde a posturas incorrectas, gestos repetitivos, estatismo postural etc. y que puede estar muy presente en teletrabajo.

Aparecen asimismo riesgos físicos como consecuencia del uso continuado de las pantallas de visualización y demás dispositivos electrónicos de los que destacamos la fatiga visual y el síndrome del ojo seco. Hay que tener en cuenta la mala iluminación, los reflejos, o la baja resolución de la pantalla son factores de riesgo que provocan la aparición de la fatiga visual.

Tampoco debemos olvidar los riesgos biológicos a los que puede estar expuesto el trabajador, y que se han visto enfatizado desde la aparición de la Covid-19. El teletrabajador está menos expuesto a este contagio por trabajar desde el domicilio, pero no se extingue por completo el riesgo, por lo que se debe llevar a cabo las medidas preventivas pertinentes³⁸.

Riesgos psicosociales

Los principales riesgos psicosociales son el tecnoestrés, la fatiga mental, el aislamiento laboral, el conflicto familia-trabajo, la adicción al trabajo y los trastornos del sueño. En el teletrabajo estos riesgos surgen como consecuencia de la dificultad que tiene el trabajador para separar la vida laboral de su vida familiar y personal, uso excesivo de las tecnologías, ciberacoso y excesos de jornadas.

El estrés es otra consecuencia de la dificultad de la separación de roles en el trabajo y la vida familiar y personal, por creer en el no cumplimiento de las responsabilidades. El tecnoestrés es una variante del estrés derivada del teletrabajo, en el que la persona no es capaz de afrontar el uso de las tecnologías de una formas

³⁷ GRUPO PREVING, “Información sobre prevención de riesgos laborales y teletrabajo”, núm 01, 2020

³⁸ LUQUE PARRA, M y PEÑA MONCHO, J. “*Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la Seguridad Social y Salud Laboral*”, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 134-136

adecuada y saludable. Podemos distinguir diversos tipos de tecnoestrés como puede ser la tecnofobia, que es el miedo irracional para adaptarse a la tecnología, o la tecnofatiga, que es el malestar físico y mental por la utilización prolongada de las tecnologías. La adicción del uso de las nuevas tecnologías, la necesidad de realizar varias tareas a la vez y el exceso de información en la red acarrearán igualmente riesgos para la salud psíquica del teletrabajador. Otros riesgos están relacionados con el sedentarismo, el abuso del café o de alcohol así como el acoso cibernético, etc³⁹.

Riesgos Organizacionales de aislamiento y soledad

En el teletrabajo se prestan los servicios a distancia, es decir, fuera del ambiente laboral que entraña el centro de trabajo de la empresa. Es por ello por lo que los trabajadores se enfrentan a un menor contacto e interacción con el resto de la plantilla de trabajadores, lo que da como resultado una sensación de soledad, aislamiento y pérdida de integración.

Es de vital importancia resaltar la concurrencia del porcentaje y prolongación temporal de la jornada para realizar una adecuada prevención de riesgos específicos del teletrabajo, ya que a mayor intensidad mayor riesgos tiene el trabajador. Cuando la actividad laboral que se desempeña es igual o menor a 29% en un periodo de 3 meses podemos decir que es un teletrabajo no regular, en cambio si lo desempeña de un 30% hasta un 69% en un periodo de 3 meses es una actividad regular. Por último el teletrabajo intenso, corresponde a partir del 70% en jornada anual. Por lo tanto, resulta adecuado realizar una prevención “ad hoc” atendiendo a cada nivel de intensidad y temporalidad, ya que cuando el teletrabajo es más intenso, es decir el trabajador dedica más tiempo al desempeño de su actividad desde su domicilio, el riesgo de aislamiento y soledad es mayor ⁴⁰.

³⁹ LUQUE PARRA, M y PEÑA MONCHO, J. “Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la Seguridad Social y Salud Laboral”, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 137-138

⁴⁰ *Idem*, pág. 137

3.2 RIESGOS EN TELETRABAJO PARA TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Las personas contratadas de manera temporal, o bien por empresas de trabajo temporal, tienen el mismo derecho a la protección en materia de Seguridad que el resto de los trabajadores. Sin embargo, estamos ante un colectivo que, por su poco tiempo en la empresa, experiencia, formación e información en materia de prevención de riesgos, está considerado como especialmente sensible frente a los riesgos detectados en esta modalidad de trabajo.

Para se debe realizar una evaluación de riesgos específica a los riesgos a los que están expuestos por su falta de experiencia e información. También es importante dar información acerca de las aptitudes para desempeñar el trabajo, sus riesgos específicos y medidas de prevención y protección adoptadas. De igual manera debe reforzarse la vigilancia de la salud para que se garantice la seguridad a pesar de su vulnerabilidad.

Nada obsta para que exista teletrabajo en horario nocturno, por lo que, en aquellos puestos en los que se dé esta circunstancia, serán calificadas como especialmente sensibles. Nos referimos a aquellos que trabajan un mínimo de tres horas diarias de nocturnidad o la tercera parte de la jornada anual es nocturna, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Los riesgos específicos del teletrabajo se ven incrementados, en especial los organizacionales y los psicosociales debido al aislamiento e interacción social.

Si un trabajador con nocturnidad presenta alteraciones de su estado de salud que traigan su causa de la prestación servicios en esta franja de horario, tiene derecho a perder un cambio a otro puesto con un horario diurno que exista en la empresa, siempre que tenga aptitudes profesionales para desempeñarlo. Igualmente tienen derecho a que

se contemple una retribución específica por esta circunstancia, o bien descansos en el caso de que no se hiciera beneficiaria con esta compensación económica⁴¹.

3.3 DAÑOS PARA LA SALUD FÍSICA, MENTAL Y SOCIAL

La modalidad del teletrabajo podrá acarrear consecuencias negativas para los trabajadores, aunque para su identificación y valoración de su alcance, será necesario contar con mayor periodo de experiencia para analizar los datos. No obstante, podemos inferir que las principales consecuencias negativas serán los daños relacionados con factores ambientales, el exceso de carga de trabajo y el uso prolongado de dispositivos digitales y ordenadores.

Estos daños surgen a raíz de factores relacionados con la iluminación, temperatura, ruido, posturas incorrectas, gestos repetitivos, cantidad o calidad de las tareas a desempeñar y el tiempo que se le dedica a la actividad laboral. Estos factores pueden generar estrés, dificultad de conciliación del sueño, irritabilidad, trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual.

Identificamos asimismo daños sociales, como es la situación de aislamiento ya que es un trabajo que se desempeña a distancia y se reducen las interacciones entre el trabajador, la plantilla y la empresa debido a la falta de vinculación, apoyo laboral y social y feedback bidireccional, provocando falta de integración, sentimiento de soledad y aislamiento. Esto puede acarrear cansancio, estrés y síndrome de burnout (cronificación del estrés laboral).

El síndrome del Burnout es el estrés crónico que no se ha controlado de manera efectiva y se manifiesta de varias maneras, siendo las más habituales el agotamiento, pensamientos negativos, distanciamiento laboral y sensación de no autorrealización y baja efectividad en el trabajo. Desde el 1 de enero de 2022, la OMS considera este

⁴¹ LUQUE PARRA, M y PEÑA MONCHO, J. “*Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la Seguridad Social y Salud Laboral*”, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 216-220

síndrome del desgaste ocupacional como un problema asociado a problemas con el empleo y el desempleo⁴².

Podrán aparecer también daños psicosociales derivados de la dificultad o imposibilidad de separar la vida laboral de la familiar y personal, exceso de jornada o uso intensivo de las tecnologías de información, que supone que el trabajador esté conectado constantemente y tenga la necesidad de responder con rapidez a las tareas. Dichos factores acarrear adicción debido al uso continuado de herramientas digitales, estrés debido a la disponibilidad permanente, tecnoestrés y jornadas excesivas. Es interesante también destacar en este apartado los daños derivados del ciberacoso o acoso cibernético, que producen estrés, humillación, ansiedad, depresión, pérdida de confianza, etc.⁴³

3.4 MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS DEL TELETRABAJO

Las medidas preventivas que debe adoptar la empresa contarán con la misma eficacia que las que se aplican a los trabajadores que desempeñan su actividad en los centros de trabajo. Esto no significa que, al desempeñarse en lugares ajenos a la periferia de los centros de la empresa, deban tener otra consideración, o enfocarse de forma distinta.

En función de los resultados de la evaluación de riesgos, se deberán establecer medidas correctivas acorde con los riesgos o peligros que hayan surgido a raíz de esta evaluación. Y además, se establecerán medidas de control y vigilancia para mantener el lugar de trabajo ajustado a los criterios básicos de seguridad y salud. Las medidas preventivas que podrá abordar la empresa pueden ser aplicar medidas en la zona donde el trabajador desempeñe la actividad, habilitando una zona aislable del resto de la vivienda, una adecuada ventilación, o garantizar una adecuada temperatura, entre otras.

⁴² INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. “*Síndrome del desgaste emocional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*”, 2022

⁴³ MONTOYA MEDINA, D. “*Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*”, Editorial Aranzadi. BIB 2021/3932

También cobra importancia el diseño ergonómico de las tareas y del puesto, prestando atención en la manera en la que están distribuidos los espacios y equipos de trabajo. En este caso hacemos referencia a las mesas, teniendo en consideración las características y dimensiones idóneas que éstas deben tener para disponer el equipo, documentos y material para el desempeño de la actividad. De igual manera es necesario una silla adecuada que permita una adecuada higiene postural y que se adapte a las características y dimensiones antropométricas de cada persona. El teletrabajador debe evitar situaciones que pongan en riesgo su integridad, como subirse en sillas, mesas o baldas para acceder a alturas, se debe utilizar unas escaleras en tal caso.

En factores físicos destacan la iluminación adecuada a la tarea que se realice, que preferiblemente que sea natural, evitando reflejos y deslumbramientos y que la calidad del monitor del ordenador sea de buena calidad y que esté a la altura de los ojos para garantizar la higiene postural idónea⁴⁴. También es importante mantener el cableado eléctrico y el ordenador y en buenas condiciones, y apagar los aparatos eléctricos cuando no se están utilizando. En caso de avería se dará aviso al personal competente, para que dicho trabajador no manipule bombillas, enchufes o cableado⁴⁵.

Además para evitar la fatiga visual se recomienda que se lleven a cabo unas revisiones periódicas oftalmológicas, mantener los ojos lubricados, llevar a cabo ejercicios oculares (sin gafas), mantener una distancia adecuada con el monitor del ordenador y realizar descansos oculares periódicos. De igual manera se debe también controlar los tiempos de trabajo, pausas y descansos, siendo la flexibilidad horaria, desconexión digital, etc.

En cuanto a la interacción social en el ámbito laboral y personal se establecerán unas medidas preventivas como puede ser la correcta organización de horario y tareas a realizar, prestando atención a la desconexión digital que establece el artículo 18 de la

⁴⁴ MUTUA BALEAR, “*Teletrabajo: Riesgos ergonómicos y psicosociales*”, Plan de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, 2020

⁴⁵ GRUPO PREVING. “*Información sobre prevención de riesgos laborales y teletrabajo*”, núm 01, 2020

Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia⁴⁶. Asimismo debe existir una limitación y separación del espacio laboral del espacio social y familiar, además de una rutina de orden y limpieza en el espacio de trabajo. Así pues también es importante realizar unas pausas a lo largo de la jornada, y establecer metas y rutinas para la ejecución de tareas (hora de inicio y finalización de la jornada laboral). Al mismo tiempo es crucial organizar reuniones periódicas para evitar el aislamiento del trabajador por la falta de interacción social⁴⁷.

En las medidas preventivas de la empresa debe existir un protocolo contra acoso sexual, por razón de sexo, antiacoso moral y violencia en el trabajo. Y por último es necesario señalar las medidas preventivas que se deben adoptar por las circunstancias de la Covid-19, tales como, mantener una adecuada y constante limpieza de manos(ya sea con agua y jabón o con geles hidroalcohólicos), de la zona de trabajo(zona desinfectada y ventilada), y equipo de trabajo (ratón, teclado, interruptores etc). De igual manera se recomienda evitar el uso de anillos, relojes, maquillaje, lentillas y evitar el contacto con personas infectadas, protegiéndose ojos, nariz y boca. Y usar mascarillas y en caso de toser o estornudar usar pañuelos desechables⁴⁸.

4. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN TELETRABAJO

Rige el principio general de que los accidentes de trabajo deberán tener presunción laboral es decir que el accidente y la lesiones sufridas por el trabajador deben haber ocurrido en el lugar y tiempo de desempeño de la actividad, sin tener que presentar la relación de causalidad. Sin embargo, en los caso en los que el accidente laboral no tenga esta presunción, será el propio trabajador el que pruebe la causalidad del accidente laboral con el desempeño del trabajo.

⁴⁶ BOE nº 164, de 10 de julio

⁴⁷ MUGENAT. “ *Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo (Guía para empresas)*”, núm 10, 2020

⁴⁸ GRUPO PREVING. “ *Información sobre prevención de riesgos laborales y teletrabajo*”, núm 01, 2020

De igual manera se consideran accidente de trabajo las enfermedades de evolución lenta causadas por el trabajo (como puede ser la pérdida de vista debido a una intoxicación por plomo⁴⁹) y las enfermedades graduales que supongan dolencias psíquicas debiéndose probar de forma clara la causalidad con el trabajo, ya que si los problemas laborales, es el desencadenante de dicha enfermedad no se considera accidente de trabajo⁵⁰.

Por lo tanto es relevante que en nuestro estudio, nos centremos en el análisis de tres situaciones que generan controversia, o al menos dudas en cuanto su consideración de accidente de trabajo, cuando el hecho causante se produce en teletrabajo: el que ocurre en el tiempo de descanso o áreas de descanso, el accidente in itinere y el accidente derivado de infarto.

4.1 ACCIDENTES DE TRABAJO EN TIEMPO O ÁREAS DE DESCANSO (DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA DE MÁS DE SEIS HORAS)

Como bien es sabido en nuestra norma laboral, en los casos en que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. (Artículo 34.4 de la Ley 2/2015 de 23 de octubre, Estatuto de los trabajadores⁵¹). Cuando se establezca en convenio colectivo o en el contrato de trabajo este periodo se considerará tiempo de trabajo efectivo. El teletrabajador podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

En el supuesto de sufrir un accidente durante el disfrute de estos periodos, sin duda se considerará accidente laboral si este tiempo de descanso se cuenta como de tiempo de trabajo efectivo, ya que toda lesión sufrida en el tiempo y lugar de trabajo

⁴⁹ STS de 17 de junio de 1903

⁵⁰ POQUET CATALÁ, R. “*El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo*”, e-Revista Internacional de la Protección Social, núm 2, 2021, pág. 158-159

⁵¹ BOE nº 255 de 24 de octubre

tienen tal consideración según nos expone el artículo 156.3 de la Ley 8/2015 de 30 de octubre, Ley General de la Seguridad Social⁵². El sistema de registro horario deberá reflejar el tiempo que el trabajador dedica al desempeño de su actividad, sin perjuicio de flexibilidad horaria, indicando el inicio y finalización de jornada.

En caso contrario, que no se considere de trabajo efectivo (y por tanto, el trabajador deberá recuperar este tiempo para cumplir con su jornada pactada), el accidente sufrido, en principio, no tendrá la consideración de laboral.

Siguiendo el hilo conductor del párrafo anterior es importante destacar que considerará accidente de trabajo los accidentes ocurridos durante la comida dentro del lugar de trabajo, como bien nos indica la sentencia del tribunal Supremo de 2014, en el que se reconoce el accidente laboral a un trabajador que sufre una hemorragia cerebral durante el descanso en el tiempo y lugar de trabajo⁵³.

4.2 ACCIDENTES IN ITINERE EN EL CASO DE TELETRABAJO

Nos referimos a si es posible considerar como laboral un accidente, cuando se produce en el trayecto del trabajador a lugar establecido para prestar servicio (por ejemplo, si tuviera la zona de trabajo en un piso diferente al de su vivienda, o el lugar elegido fuese una oficina de coworking).

Accidente in itinere es el accidente laboral que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo. A priori en la modalidad de teletrabajo cabría pensar que al desempeñar la actividad en el domicilio del trabajador no se contempla la posibilidad de que hubiera este tipo de accidente, ya que los desplazamientos en este caso, a priori, estarían motivados por un asunto privado.

Cuando se desempeña la actividad laboral de manera mixta, es decir parte de la jornada laboral de forma presencial y la otra parte a distancia, es lógico pensar que

⁵² BOE nº 261, 2 de enero

⁵³ STS de 9 de diciembre de 2014 (rec.núm. 3138/2013)

podría haber accidente in itinere los días que acude el trabajador de manera presencial al centro de trabajo, pero no los días que desempeña su actividad desde el domicilio.

Sin embargo, hay casos en los que el trabajador puede que haya pactado con la empresa que desempeñe el teletrabajo en dos domicilios diferentes (un trabajador se desplaza los fines de semana a una vivienda habitual vacacional donde continúa desempeñando su actividad).

Asimismo, si este trabajador tuviera que asistir a reuniones, visitas periódicas a la empresa o revisiones médicas periódicas que establezca el empleador, también estaríamos ante la posibilidad de accidente in itinere.

Por último, tendrá la consideración de accidente in itinere cuando el trabajador desempeña su actividad laboral desde su domicilio y se desplaza para comprar material necesario para desempeñar su actividad, este tipo de accidente se encuadra específicamente en accidentes en misión⁵⁴.

4.3 ACCIDENTE DERIVADO DE INFARTO

Para que un accidente tenga consideración de accidente de trabajo deber de tener tres aspectos importantes a cumplir, que se desempeñe el trabajo por cuenta ajena, que se sufra una lesión y la relación de causalidad. Existe una conexión causal ente la lesión corporal y la fuerza lesiva.

En el accidente laboral, en general el accidente surge de una manera súbita, pero en el caso de los infartos es un deterioro lento de la función cardíaca que también se considera accidente laboral. La cardiopatía isquémica es una enfermedad común que se considerará accidente laboral si desemboca en infarto de miocardio, debido a una lesión de músculo cardíaco y a las situaciones laborales a las que está en contacto el trabajador.

⁵⁴ VILANOVA, J. “Teletrabajo y accidente Laboral”, Blog Asepeyo

Por ello, se considerará accidente laboral a las lesiones cardiacas, aun existiendo una mal formación congénita arterio-venosa ya que no exime tal consideración puesto que los factores laborales se consideran un desencadenante de dicho accidente. Como nos indica la resolución del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco del 15 de septiembre en el que un comercial realiza su actividad laboral desde casa sufre un accidente de miocardio y fallece, y al producirse en el tiempo y lugar de trabajo se considera accidente laboral⁵⁵.

El trabajador deberá demostrar la causalidad entre los hechos, es decir entre el daño o lesión sufrida, debiendo aportar a la presunción unos mínimos de indicios relacionados con el tiempo y el lugar del trabajo. Cuando no exista nexo suficiente entre el accidente y la laboralidad por falta de acreditación suficiente, como puede ser en el caso de que sea una enfermedad que descarta la naturaleza del trabajo, o excluye la acción del trabajo como influyente o desencadenante, no cabría la presunción del artículo 156.3 de la Ley 8/2015 de 30 de octubre, Ley general de la Seguridad Social⁵⁶. Un ejemplo claro en el que el accidente no tiene presunción, es el caso de la epilepsia ya que se considera una dolencia de naturaleza congénita que no guarda relación con factores externos al individuo⁵⁷.

El estrés, el Burnout y los nuevos riesgos a los que está expuesto el teletrabajador con las nuevas tecnologías suponen factores de riesgo que pueden propiciar los infartos de miocardio. Por esta razón es importante que la empresa lleve a cabo la prevención control y vigilancia del usos de las TIC's por parte del trabajador, asegurando un uso adecuado con descansos efectivos⁵⁸.

⁵⁵ STSJ de 15 de septiembre (rec.núm. 809/2020)

⁵⁶ BOE nº 261 de 31 octubre

⁵⁷ STS de 27 de febrero de 2008 (rec. núm. 2716/2006)

⁵⁸ POQUET CATALÁ, R. *“El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo”*, e-Revista Internacional de la Protección Social, núm 2, 2021

CONCLUSIONES

El estudio realizado en este trabajo de final de grado titulado “El teletrabajo: prevención y riesgos”, nos ha permitido extraer las siguientes conclusiones.

Primera- No existe una cultura extendida en nuestro país del teletrabajo y no cuenta con una extensa regulación legal. Con la expansión de esta modalidad, sobre todo tras las circunstancias marcadas por la crisis sanitaria derivada del Covid-19, se introduce la nueva regulación del trabajo a distancia. Conforme a esta normativa, se considera teletrabajo al que se desempeña mediante tecnologías de la información y comunicación.

Además, debe desempeñarse al menos en un 30% de la jornada, en un periodo de referencia de tres meses, no estableciéndose un porcentaje máximo, excepto en contratos de menores de edad o contratos de formación y prácticas.

Segunda- Los teletrabajadores tienen el mismo derecho a una correcta prevención de riesgos que los trabajadores que prestan sus servicios de manera presencial, pero debiéndose considerar los riesgos específicos a los que están expuestos por motivo de que el desempeño de la actividad se realiza en el domicilio, fuera del recinto de la empresa. En materia de prevención no debe existir discriminación alguna frente a los trabajadores que desempeñan su actividad de manera presencial. El empresario tiene la obligación de cumplir con la correcta prevención de riesgos laborales, de igual manera el trabajador tiene que cumplir con las medidas preventivas que se adopten y cooperar de la mejor manera con el empresario. En el caso de que éstos no cumplan podrán tener responsabilidades disciplinarias por desobediencia, imprudencia o incumplimiento.

Tercera- Los elementos esenciales para realizar la prevención de riesgos laborales es la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud. Para llevar a cabo una correcta evaluación, se debe recabar información de las zonas del domicilio del trabajador donde se van a prestar los servicios, lo que podrá exigir la visita al domicilio.

Es aquí cuando entra la problemática entre el derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio con el de la prevención de riesgos, y por ello es necesario el consentimiento previo del trabajador para realizar la evaluación en el domicilio por parte del encargado en materia de prevención de riesgos. En el caso de que el trabajador no dé su consentimiento, será el propio trabajador el que realice la evaluación. De igual manera se debe llevar a cabo una vigilancia periódica, continuada y recurrente por parte del empresario, teniendo en consideración los riesgos y condiciones laborales a los que está expuesto. En la vigilancia de la salud también es necesario el consentimiento previo del trabajador para realizar las tareas de vigilancia de una manera proporcional y que causen menos molestias al trabajador.

Cuarta- Los teletrabajadores están expuestos a unos riesgos y daños específicos, siendo estos, los riesgos ergonómicos que son los relacionados con el ambiente, iluminación, ruido, etc. De igual manera existen riesgo organizacionales de aislamiento y soledad debido a la falta de vinculación, apoyo laboral y feedback bidireccional. También es importante destacar los principales riesgos psicosociales como la fatiga mental, conflicto familia-trabajo, trastornos del sueño, adicción al trabajo, etc. Y por último cabe señalar los riesgos derivados del ciberacoso que produce estrés, ansiedad, depresión, etc.

En función de los resultados de la evaluación de riesgos se establecerán medidas preventivas acorde con los riesgos que hayan surgido, como por ejemplo redistribución de los espacios, mejorar la higiene postural, sistemas adecuados de iluminación, ordenación del cableado, etc.

Quinta- Las personas vinculadas con la empresa con un contrato temporal son especialmente sensibles a estos riesgos, teniendo en cuenta el poco tiempo en la empresa, su escasa experiencia o formación, aspectos que se han de valorar en la evaluación de riesgos. De igual manera las personas que trabajan en horario nocturno también se consideran personas sensibles debido a los riesgos organizacionales y psicosociales que conlleva.

Sexta- El accidente laboral es toda aquella lesión sufrida por el trabajador como consecuencia del trabajo. Para que un accidente se considere accidente laboral deberá tener presunción laboral es decir, que las lesiones o accidente ocurran en tiempo y lugar de trabajo.

Las tres situaciones abordadas en el estudio del texto que tiene múltiples interpretaciones o crean controversia son: el accidente en tiempo o área de descanso, estos ocurren en las jornadas de mas de seis hora ininterrumpidas, en las que se establece un descanso no inferior a 15 minutos, tienen consideración de accidente laboral, cuando dichos descansos se consideran tiempo de trabajo efectivo, ya que en tal caso ocurre en tiempo y lugar de trabajo.

En la modalidad de teletrabajo cabe el accidente in itinere, en algunas situaciones: cuando se realice la actividad de manera mixta, es decir parte de la jornada presencial y la otra en modalidad de teletrabajo, cuando se pacte dos lugares diferente para el desempeño de la actividad o cuando se pacte un lugar diferente a su domicilio. Y por último cabría accidente in itinere cuando el trabajador desempeña la actividad en el domicilio pero se desplaza a comprar material necesario para realizar su trabajo.

De igual manera se considera accidente de trabajo el accidente derivado de infarto. Con carácter general los accidentes laborales ocurren de manera súbita, pero la cardiopatía isquémica aunque sea una enfermedad común si desemboca en infarto se considera accidente de trabajo, ya que las situaciones laborales a las que esta expuesto el trabajador pueden suponer un desencadenante.

El teletrabajo se irá implantando cada vez más a medida que pase el tiempo y se utilicen en mayor medida las TIC's, de lo que surgirán nuevos riesgos, por lo que la prevención de riesgos laborales lo deberá afrontar con una correcta evaluación de riesgos, vigilancia de la seguridad del trabajador y medidas preventivas.

BIBLIOGRAFÍA.

- GARCÍA RUBIO, M^a A, et al. “*El Trabajo a distancia en el RDL 28/2020*”, Tirant lo Blanch, 2021.
- GRUPO PREVING. “*Información sobre prevención de riesgos laborales y teletrabajo*”, núm 01,2020.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. “*Síndrome del desgaste emocional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*”, 2022.
- LUQUE PARRA, M y PEÑA MONCHO, J. “*Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la Seguridad Social y Salud Laboral*”, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2021.
- MONTROYA MEDINA, D. “*Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*”, Editorial Aranzadi, BIB 2021/3932.
- MUGENAT. “*Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo (Guía para empresas)*”, núm 10, 2020.
- MUTUA BALEAR. “*Teletrabajo: Riesgos ergonómicos y psicosociales*”, Plan de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, 2020.
- OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA. “*Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo-España 2050*”, Madrid: Ministerio de la Presidencia, 2021.
- POQUET CATALÁ, R. “*El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo*”, e-Revista Internacional de la Protección Social, núm 2, 2021.

- VILANOVA, J. “*Teletrabajo y accidente Laboral*”, Blog Asepeyo.