

# SALUD MENTAL, DESCONEXIÓN DIGITAL Y TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

---

2023

**Autores:**

Ana Belén Muñoz Ruiz  
Ángela Martín-Pozuelo López  
Adrián Todolí Signes

**Dirección::**

Adrián Todolí Signes

## RESUMEN EJECUTIVO



VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA



País Valencià



## RESUMEN EJECUTIVO

# SALUD MENTAL, DESCONEXIÓN DIGITAL Y TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES

## *La desconexión digital es un deber de prevención de riesgos laborales*

**E**l derecho a la desconexión digital supone una serie de derechos entrelazados tales como el derecho a la intimidad, a la conciliación y a la salud. De todos ellos, es este último con el que guarda una más estrecha relación, en conexión con el derecho que los trabajadores y las trabajadoras tienen respecto de la prevención de riesgos laborales, concretamente para evitar o reducir el riesgo de fatiga informática. Con intención de salvaguardar este derecho, la nueva normativa del trabajo a distancia reconoce el derecho a la desconexión a todas las modalidades posibles de trabajo a distancia sin excepciones, y lo reconoce implícitamente al determinar que el horario de trabajo sea parte del contenido mínimo que debe abarcar el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora con relación al trabajo a distancia.

Sin embargo, la opción legislativa que articula la desconexión laboral se caracteriza por acudir a la legislación relativa a la protección de datos y no a aquella propia de la prevención de riesgos laborales. Además, fuera del teletrabajo, no se impide de forma clara y directa que la empresa envíe comunicaciones a la persona

trabajadora en su tiempo de descanso y tampoco se acompaña la infracción del derecho a la desconexión digital con sanciones administrativas específicas.

Aun así, no podemos dejar de considerar la desconexión digital como parte integrante del deber de seguridad y salud de la empresa, principalmente por dos razones. Primero, porque la propia LTD debe ser considerada normativa de prevención de riesgos laborales con base en el artículo primero de la LPRL; y segundo, porque el objetivo declarado por la normativa de la desconexión es garantizar la protección y la seguridad de la persona trabajadora. Así, en el marco de la UE se ha definido el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a desconectarse como una herramienta de protección de la salud física y psicológica que garantice su bienestar, y se ha solicitado la inclusión de este derecho en las estrategias de salud y seguridad en el trabajo, así como el desarrollo de medidas y acciones psicosociales en el marco de la salud y la seguridad en el trabajo en tanto en cuanto puede afectar a la salud.

Es más, dado que el no cumplimiento del derecho a la desconexión afecta a la salud y puede potencialmente causar daños, no es

ya solo un deber del empresario, sino que, adicionalmente, este no puede ser considerado disponible por la persona trabajadora.

Ante esto, las empresas deben adoptar una serie de medidas relativas a la prevención:

- 1) La primera sería la necesidad de diseñar e implementar las medidas de desconexión en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (evaluación, establecer medidas, etc.).
- 2) En segundo lugar, que las delegadas y los delegados de prevención participen de los protocolos de desconexión y en el diseño de las medidas para hacer efectivo este derecho.
- 3) En tercer lugar, formular la desconexión digital como principio universal sin excluir a ningún colectivo. No obstante, pueden caber modulaciones en el derecho e incluso, en casos excepcionales, limitaciones al mismo pactadas mediante acuerdos colectivos.

## ***La necesidad de una evaluación de riesgos que contemple la desconexión digital de forma específica***

Incrementar los tiempos de trabajo haciendo un uso inadecuado de los dispositivos digitales es uno de los principales factores de riesgo y está directamente relacionado con una cultura empresarial que carece de políticas claras de promoción o retribución de las personas. La falta de criterios retributivos o de promoción objetivos y expresos puede considerarse un factor de riesgo dado que empuja a las personas trabajadoras a no desconectar en un contexto de alta competitividad con otros trabajadores y trabajadoras.

Una falta de definición clara y expresa de la carga de trabajo también supone uno de los factores principales a tener en cuenta. La persona trabajadora puede verse sometida a la tecnología de la que hace uso para trabajar, sin considerar que necesite pausas, descansos y, en definitiva, desconexión con objeto de poder cumplir

los objetivos y la carga de trabajo marcada por la empresa.

Las medidas de control son otro factor de riesgo. La progresiva pérdida de funciones y autonomía que experimentan las personas trabajadoras, que se ven cada vez más monitorizadas de forma impersonal por algoritmos e IA, con la consecuente deshumanización de la actividad y de las relaciones laborales. Es decir, el exceso de monitorización puede incrementar los riesgos en el trabajo.

La no desconexión provocada por los factores antes mencionados y el continuo visionado de pantallas puede conducir a alteraciones del sueño y otros trastornos derivados. Además, el estado de continua alerta ante la recepción de cualquier comunicación supone una situación de estrés anticipado que puede derivar en un estrés crónico.

En este sentido, los riesgos principales que hemos observado son el estrés laboral y el síndrome de *burnout* y la posibilidad de padecer otros trastornos relacionados como enfermedades musculoesqueléticas y cardiovasculares, existiendo un gran incremento de estas últimas en la actualidad.

Por tanto, existe la obligación desde la prevención de riesgos laborales de evitar los factores antes mencionados, entendiendo que circunstancias como el género y la edad deberán ser tenidos en cuenta a la hora de aplicar las medidas preventivas necesarias.

## **Medidas preventivas específicas relacionadas con la desconexión digital**

Las medidas propuestas consisten en: **i)** la definición de una política de desconexión digital adecuada negociada con las delegadas y los delegados de prevención, **ii)** la formación de los teletrabajadores y teletrabajadoras antes y durante el teletrabajo, **iii)** la existencia de una política empresarial de trabajo alterno que permita prestar servicios en la sede empresarial periódicamente para fomentar las relaciones sociales, **iv)** el control de la carga de trabajo, **v)** la reducción de la monitorización excesiva, y **vi)** el diseño de herramientas de *feedback* que permitan a las personas trabajadoras expresar su situación y a la empresa realizar un seguimiento conjunto.

Una de estas medidas debe ser, sin duda, limitar la capacidad de las empresas de comunicarse con sus empleados y empleadas durante los periodos de descanso, que debe incluirse en las políticas internas de las empresas y en los acuerdos. Uno de los efectos de considerar la desconexión como una derivada de la prevención es que será responsabilidad de la empresa que se aplique la política de la desconexión, incluso contra la voluntad de

la persona trabajadora, asegurando que estas no realicen excesos de trabajo y puedan separar su vida personal y profesional.

Dado el carácter preventivo de esta política y su relación con la protección de la salud de las personas trabajadoras, lo más recomendable será su inserción en las políticas existentes en materia de riesgos laborales y no como una política de empresa distinta.

En este sentido, en la elaboración de esta política tiene cierta importancia el papel de las y los representantes de las personas trabajadoras, cuya consulta es preceptiva, y sería recomendable que tal derecho fuera ejercido por aquellos especializados en materia de prevención de riesgos laborales para integrar el riesgo de fatiga informática en la actividad preventiva. Aunque esta consulta no sea vinculante, debe tenerse en cuenta que la empresa debe consensuar los límites de la desconexión digital, ya sea por acuerdo con las y los representantes o a través del convenio.

La empresa, de acuerdo con lo pactado y lo que resulte de la política a aplicar, deberá

actuar en consecuencia a fin de evitar los riesgos sin que pueda disponerse pacto en contrario. Así, por ejemplo, aunque el horario sea flexible, esto no será óbice para fijar una hora de inicio y otra de final de la jornada laboral, será preciso diseñar planes y acciones formativas, crear protocolos,

instrucciones y guías sobre el uso de las NTIC y tener una política clara de supervisión, control y promoción. También deberán contar con procedimientos de solución de problemas y vías de comunicación adecuados.

## ***La persona trabajadora tiene derecho a la prevención durante el teletrabajo***

**E**l hecho de que durante el teletrabajo no se esté en las instalaciones de la empresa no eximirá a esta de cumplir sus obligaciones de prevención. La prevención en el teletrabajo necesitará de una evaluación previa que permita planificar la actividad preventiva, quedando la empresa obligada por la LPRL a adoptar medidas preventivas si los resultados

manifiestan situaciones de riesgo. En el caso del teletrabajo, tal información debe ser aportada bien por el personal teletrabajador –el cual debería contar con formación suficiente para tal cometido–, bien mediante la inspección adecuada por parte de las y los técnicos especialistas, del lugar donde se realiza el teletrabajo.

## ***La persona teletrabajadora no puede sufrir represalias por denegar a la empresa el acceso a su domicilio***

**P**or norma general, el lugar del teletrabajo será el domicilio de la persona teletrabajadora y, por tanto, el acceso al mismo solo será posible mediante el expreso consentimiento de esta, que podrá ser revocado en cualquier momento. La negativa a esto no puede justificar el rechazo de la solicitud del teletrabajo ni mucho menos sanción alguna, siendo nula cualquier imposición por parte de la empresa en este sentido.

Cuestión distinta es que la persona teletrabajadora se niegue en rotundo a colaborar, bien proporcionando acceso o bien información, para la correcta evaluación de los riesgos laborales de su entorno de trabajo. En este caso, esta conducta sí podría dar lugar a sanciones proporcionales y, además, la empresa sería responsable de la prevención de la persona trabajadora dentro de los límites de la información que obre en su poder. Por último, en caso de haberse proporcionado

información falsa por parte de la persona teletrabajadora, dependiendo de la gravedad de la conducta, podría haber causa de sanción disciplinaria.

La información recabada permitirá una adecuada implementación de las medidas necesarias, pero también una mejor delimitación del espacio de trabajo. Ahora bien, que el centro de trabajo coincida con

el domicilio de la persona trabajadora no supone que esta se halle encerrada durante toda su jornada, pues es admisible que realice ciertos desplazamientos dentro de unos criterios de normalidad y razonabilidad. Tampoco se puede entender que la persona trabajadora quede desligada de la prestación laboral y de la empresa en cada momento en que esta se levanta del escritorio.

## ***El accidente in itinere en el teletrabajo contempla acudir al domicilio, desde otros domicilios, para teletrabajar***

**A**quellos accidentes ocurridos por quien se desplaza a su residencia habitual donde trabaja desde segundas residencias, incluso el día previo a

iniciar la actividad, si el desplazamiento ha tenido como fin acudir al teletrabajo, deberá ser entendido como accidente *in itinere*.

## ***La casa y sus alrededores como lugar de trabajo a efectos de la presunción de laboralidad en accidentes de trabajo en el teletrabajo***

**E**n relación con los accidentes laborales, la definición del espacio de trabajo cobra especial relevancia por razón de la presunción del art. 156.3 LGSS que presume cualquier contingencia como laboral siempre que se haya producido en el “lugar” y el “tiempo” de trabajo. En este sentido, se concluye que ir al baño o a la

cocina durante el tiempo de trabajo no desvirtúa la aplicación de esta presunción, aunque el espacio de trabajo sea una habitación concreta. Tampoco desvirtúa la presunción el hecho de bajar a una cafetería o ir a comprar el pan durante el tiempo de descanso razonable en el teletrabajo.

## ***El “tiempo” de trabajo a efectos de la presunción de accidente de trabajo vendrá determinado por los tiempos reales de conexión y no por lo establecido formalmente***

**P**or lo que conlleva al tiempo de trabajo, tendrá especial relevancia la existencia o no de sistemas de control del mismo, que podrán determinar si el accidente ocurrió durante el tiempo de la prestación laboral o si no existía tal prestación. También si existen registros electrónicos de trabajo que puedan determinar realmente los tiempos de prestación.

También será fuente de información el propio acuerdo firmado entre la empresa y la persona trabajadora donde, como ya se ha mencionado, debe figurar el horario y las reglas de disponibilidad. Ahora bien, este horario plasmado en el acuerdo de teletrabajo no impedirá que se puedan contemplar en la presunción de accidente

de trabajo otros momentos en los que la persona teletrabajadora estuviera prestando servicios. Esta “ampliación” horaria podrá probarse bien mediante el registro electrónico en caso de que exista, bien mediante un exceso de carga de trabajo que indique la necesidad de seguir trabajando realmente más allá del horario formal.

Concretamente, se defiende que el hecho de que no exista un registro real de los tiempos de conexión (registro horario), como obliga la normativa, debe poner a la empresa en situación de tener que demostrar que la persona trabajadora no estaba trabajando en el momento del accidente.

## ***Los accidentes durante las guardias de teletrabajo pueden entrar en la presunción de laboralidad si el tiempo de respuesta concedido durante la guardia es breve***

**E**n este sentido, para determinar si un intervalo de guardia puede considerarse o no tiempo de trabajo habrá que seguir los criterios del TJUE. Según doctrina del Tribunal europeo, solo será tiempo de trabajo **i)** si se requiere que

la persona trabajadora esté preparada para trabajar en muy poco tiempo desde la solicitud de incorporación al trabajo durante el tiempo de la guardia, y **ii)** que se le llame efectivamente para teletrabajar durante la guardia con cierta frecuencia. Si



resulta que queda determinado como tiempo de trabajo, entonces estamos hablando de tiempo de trabajo durante

toda la guardia y le será de aplicación la presunción de laboralidad en caso de accidente de trabajo.

## Recomendaciones

En este apartado se formulan algunas recomendaciones dirigidas a distintos colectivos: el legislador, interlocutores sociales, empresas, delegados y delegadas de prevención y personas teletrabajadoras.

---

### *Para el legislador:*

- Introducir de forma explícita y desarrollada la desconexión laboral en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Establecer criterios para determinar las circunstancias que podrían justificar la “re-conexión” extraordinaria de las personas en régimen de teletrabajo.
- Reconocer la nulidad de las medidas que supongan la vulneración del derecho a la desconexión laboral.

---

### *Para los interlocutores sociales:*

- Desarrollar la desconexión laboral en el articulado de los convenios colectivos referido a la prevención de riesgos laborales.
- Tener una especial cautela a la hora de introducir la “re-conexión” extraordinaria de las personas en régimen de teletrabajo en los convenios colectivos.
- Crear nuevas figuras de representación especializada en materia de riesgos laborales más adaptadas a las situaciones de teletrabajo. Por ejemplo, las delegadas y delegados de prevención en materia de salud mental y desconexión laboral.
- Establecer unos requisitos mínimos de idoneidad que deba cumplir el lugar de trabajo designado para teletrabajar a efectos preventivos.
- Se podría negociar el método de evaluación o puestos que van a necesitar el acceso al domicilio, de manera justificada.
- Regular la información y formación necesaria que deberá ofrecerse a las personas teletrabajadoras en materia preventiva para poder colaborar debidamente en el ámbito de la prevención de riesgos.

- Regular la reversión del trabajo a distancia. En esa regulación se podría incluir como causa de reversión por iniciativa de la empresa, que el lugar de trabajo habilitado no cumpla o deje de cumplir los requisitos necesarios en materia preventiva.
- Establecer unos requisitos mínimos para que una persona pueda acceder a la modalidad de teletrabajo, entre ellos, se podría valorar exigir una antigüedad mínima en la empresa y/o en el puesto de trabajo concreto, así como un desempeño adecuado de su trabajo.
- Evaluar los riesgos domésticos con incidencia en la salud y seguridad de las personas teletrabajadoras, especialmente las medidas de emergencia en el hogar.
- Realizar un diseño adecuado de los principales factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa.
- Establecer una política de teletrabajo alterno con carácter preferente. De no ser posible, establecer reuniones periódicas con las personas teletrabajadoras para fomentar su interacción personal con el resto de la plantilla.
- Cuando sea posible, establecer un horario de prestación de los servicios de las personas teletrabajadoras. Si ello no es posible debido a la existencia de flexibilidad, pactar un horario dentro del cual se pueda hacer uso de tal flexibilidad.
- Fijar en el acuerdo de trabajo a distancia los lugares desde los cuales se teletrabajaré, sea uno o varios los seleccionados.
- Regular de manera clara el régimen de teledisponibilidad aplicable a las personas teletrabajadoras de la empresa.

---

### *Para las empresas:*

- Tener en cuenta la perspectiva de género y edad en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Promover una coordinación y comunicación fluida entre el servicio responsable de implantar el teletrabajo y el servicio de prevención o modalidad organizativa específica.
- Vigilar el cumplimiento de las políticas preventivas en materia de desconexión laboral, no solo por parte de las personas teletrabajadoras, sino también por los mandos intermedios.
- Articular medios de control de la actividad laboral de las personas teletrabajadoras que sean transparentes, adecuados y que garanticen la intervención humana.
- Establecer políticas de promoción y retribución que se basen en la calidad del trabajo realizado y no en la disponibilidad 24/7.
- Apostar por un teletrabajo de calidad con dispositivos electrónicos adecuados para las personas trabajadoras y con un soporte técnico que dé cobertura en caso de incidencia.
- No exigir el consentimiento de la persona trabajadora con carácter previo y genérico en cláusulas contractuales o convencionales.

- Ofrecer formación previa al inicio de la prestación a distancia y periódica a las personas teletrabajadoras en materia de uso adecuado de las NTIC y posibles riesgos psicosociales asociados a ellas.
- Ofrecer formación al resto de la plantilla de la empresa sobre cómo gestionar el trabajo con personas teletrabajadoras.
- Ofrecer formación específica sobre riesgos psicosociales a las delegadas y delegados de prevención, para que puedan ayudar a las personas teletrabajadoras en la detección de estas situaciones y sepan orientarlas sobre el procedimiento a seguir en caso de detectar situaciones de riesgo.
- Ofrecer un servicio técnico de apoyo a las personas teletrabajadoras para poder solventar las incidencias técnicas e informáticas de manera rápida y eficaz.
- Instaurar una herramienta de feedback para evaluar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y, en su caso, identificar posibles ámbitos de mejora y situaciones de riesgo en las que debe actuarse.
- Ofrecer reconocimientos médicos a las personas teletrabajadoras, tanto antes de iniciar su prestación a distancia, como de manera periódica, especialmente, para analizar la evolución de la exposición a los riesgos asociados al uso continuado a pantallas de visualización y a los riesgos psicosociales.

---

### *Para las delegadas y los delegados de prevención:*

- Reforzar los canales de comunicación con las personas en situación de teletrabajo.
- Articular formas de desempeño de la labor representativa que se ajusten mejor al teletrabajo. Por ejemplo, la asignación de algunas delegadas o algunos delegados de prevención para las personas teletrabajadoras y otros para las personas trabajadoras presenciales.
- Establecer un sistema de control horario que ofrezca garantías de veracidad. Si no fuera posible, al menos, contar con un sistema de fichaje para las personas teletrabajadoras. En último lugar, requerir el envío de un correo electrónico al iniciar la jornada laboral y al finalizar la misma como comprobante.

---

### *Para las personas teletrabajadoras:*

- Cumplir de forma escrupulosa la política preventiva de la empresa en materia de desconexión laboral.
- Mostrar una especial diligencia a la hora de informar a las empresas y delegadas y delegados de prevención respecto de aquellos factores de riesgo que puedan suponer una conectividad permanente y constante más allá de su jornada de trabajo y que repercuten de forma negativa sobre su salud.

# RESUMEN EJECUTIVO



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA

**UGT**    
País Valencià