

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canadá), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porrás (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), María Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# El impacto del teletrabajo en la salud de las personas trabajadoras\*

Arturo MONTESDEOCA SUÁREZ\*\*

---

**RESUMEN:** En el presente artículo se pretende abordar la expansión del teletrabajo como acelerante en la aparición de nuevos riesgos psicosociales ligados a la digitalización. En este sentido, se principia con el tránsito del estrés al tecnoestrés para posteriormente analizar la Ley 10/2021 en relación con las previsiones específicas que plantea entre el teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Y, por último, se pretende poner de relieve el papel que el nuevo Marco Estratégico Europeo sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 plantea al respecto y las propuestas que se formulan desde las instituciones comunitarias en este sentido que marcan la hoja de ruta a seguir en el próximo quinquenio.

**Palabras clave:** Teletrabajo, trabajo digital, riesgos psicosociales, tecnopatologías, desconexión digital.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La expansión del teletrabajo como acelerante en la aparición de nuevos riesgos psicosociales ligados a la digitalización como la falta de desconexión digital. 3. Del estrés al tecnoestrés como tecnopatología asociada al teletrabajo. 4. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: previsiones específicas en la Ley 10/2021. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Este trabajo es fruto de la comunicación presentada al Congreso Internacional *El trabajo y su valor. Reflexiones interdisciplinares sobre un concepto en transformación*, celebrado en Bérgamo los días 25-27 de noviembre de 2021, y ha sido desarrollado durante la estancia predoctoral llevada a cabo en la Universidad a Distancia de Madrid (España). Así mismo, se encuentra inserto en la línea de trabajo del grupo de investigación de la Universidad de Alcalá (España), PID2020-112731RB-I00, *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*.

\*\* Personal Investigador en Formación, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (España); Contrato predoctoral cofinanciado por la Consejería de Economía, Industria, Comercio y Conocimiento del Gobierno de Canarias y por el Fondo Social Europeo.

## The Impact of Teleworking on the Health of Working People

---

**ABSTRACT:** This article aims to address the expansion of teleworking as an accelerator in the appearance of new psychosocial risks linked to digitization. In this sense, it begins with the transition from stress to techno-stress to subsequently analyse Act No. 10/2021 in relation to the specific provisions it raises between teleworking and occupational risk prevention. And, finally, it is intended to highlight the role that the new European Strategic Framework on health and safety at work 2021-2027 poses in this regard and the proposals that are formulated by the community institutions in this regard that mark the roadmap to continue in the next five years.

*Key Words:* Telework, digital work, psychosocial risks, technopathologies, digital disconnection.

## 1. Introducción

Como es por todos sabido, con la aprobación de la Constitución Española de 1978 (CE) la prevención de riesgos laborales ocupa un espacio entre los principios rectores de la política social y económica (Capítulo III del Título I) el art. 40.2 en el que se fija la encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo y, además, acompaña a este deber el reconocimiento del derecho a la salud, *ex art.* 43.1 CE<sup>1</sup>. En respuesta a este mandato constitucional, se aprobó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), actualmente vigente y de la que deriva la exigencia de implantar un nuevo enfoque normativo en la materia. Y es que se trataba, de un lado, de poner término a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión normativa<sup>2</sup>, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española y cumplir con la preceptiva trasposición del acervo

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la doctrina del TC, la tutela del trabajador en materia de seguridad y salud laboral deriva efectivamente por la salvaguarda del derecho a la salud *ex arts.* 40.2 y 43.1 CE pero también por el derecho a la vida y a la integridad física *ex art.* 15 CE. En este sentido, el derecho a la salud queda integrado en el derecho a la integridad personal y este podrá ser vulnerado, máxime en una sociedad tecnológicamente desarrollada, cuando ocasione un riesgo grave y cierto para aquel (*gr.* [STC 11 marzo 1996, n. 35](#), FJ 3; [STC 24 mayo 2001, n. 119](#), FJ 5; [STC 14 enero 2002, n. 5](#), FJ 4).

<sup>2</sup> El sistema jurídico español en materia de prevención de riesgos laborales se caracterizaba por ser bastante heterogéneo, en buena medida, por la dispersión legislativa dada la aprobación *a posteriori* de numerosas disposiciones en materias diversas y relativas a la seguridad y salud laboral, a los sistemas de protección o riesgos emergentes en el puesto de trabajo en función del sector empresarial, así como, a la complejidad generada en cuanto a la interpretación técnica de la misma, lo que conlleva un cierto sentimiento de inseguridad en su aplicación. Más detalles en M. MUÑOZ SALAS, *La Prevención de Riesgos Laborales en España*, en [Péndulo, 1998, n. 10](#).

comunitario<sup>3</sup> en la materia<sup>4</sup>. De otro, de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad<sup>5</sup>. Años más tarde, se aprobó el RD 39/1997, de 17 de enero, que vino a configurar el marco del Reglamento de los Servicios de Prevención<sup>6</sup>. Y, es que, en cumplimiento del art. 6.1, letras *d* y *e*, LPRL, se encomendaba al

---

<sup>3</sup> Aunque no solo dado que el compromiso con la OIT en esta materia ha sido, también, una constante histórica. Tras la ratificación por España del Convenio OIT C155, [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981 (ratificado por España el 1º de septiembre de 1985, entró en vigor el 20 de febrero de 2009), la LPRL incorporó determinados aspectos a su *corpus* normativo. Con este Convenio, la OIT pretendió poner en práctica políticas congruentes con la seguridad y salud en el trabajo y que fueran creadas de mutuo acuerdo fruto del diálogo de los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores (entre ellos, el Protocolo OIT P155, [Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), y el Convenio OIT C187, [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo](#), 2006). Se iba gestando, de este modo, «una cultura preventiva» en el acervo nacional digna del protagonismo que se debía otorgar a la prevención de riesgos, en palabras de N. CASAMITJANA, [La Formación en Prevención de Riesgos Laborales: una oportunidad que no debemos dejar escapar](#), en [Archivos de Prevención de Riesgos Laborales](#), 1998, n. 3, p. 95.

<sup>4</sup> La preocupación de la comunidad económica europea por la profunda transformación de los métodos de producción industrial que suponía el manejo de materias peligrosas ocasionando problemas graves en la salud del trabajador justificaba la creación de este comité consultivo. Principalmente, se le encomendaba la función de asistencia en la preparación y puesta en práctica de las actividades que se realizasen en el ámbito de la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo. En particular, destaca la [Decisión del Consejo, de 27 de junio de 1974, relativa a la creación de un Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el centro de trabajo](#), 74/325/CEE, que preveía en su art. 2.2 la función de contribuir a elaborar un método común para resolver los problemas que se planteen en el ámbito de la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo y a determinar las prioridades comunitarias y decidir sobre las medidas necesarias para su realización. En especial, se destacaba como prueba de esta colaboración la aprobación de la [Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo](#). Directiva que marcaría el rumbo europeo sobre la política preventiva a fin de salvaguardar y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud frente a los altos índices de siniestralidad laboral del momento. Pero también la aprobación de otras Directivas como la [Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia](#), la [Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo](#) y la [Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal](#).

<sup>5</sup> A. BAYLOS GRAU, [En torno a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), en [Cuadernos de Relaciones Laborales](#), 1995, vol. 7.

<sup>6</sup> En BOE, 31 enero 1997, n. 27.

gobierno la regulación a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la [Directiva 89/391/CEE](#). Dicho de otra manera, el propósito de este reglamento era articular la planificación de la actividad preventiva partiendo de la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo, conjugada con la correspondiente adopción de medidas según la tipología de los riesgos detectados. En consecuencia, la prevención de riesgos laborales quedaba definitivamente integrada en el seno de la empresa a todos sus niveles, de tal modo que se requerirá al empresario la configuración de una política de prevención de riesgos laborales de toda su estructura organizativa, debiendo ser conocida por los trabajadores a su cargo.

Tras más de veinticinco años de vigencia, el balance es que la LPRL ha dotado al ordenamiento jurídico español de una visión unitaria de la prevención de riesgos laborales, que ha actuado como instrumento de trasposición de los principios preventivos europeos en materia de salud y que ha dejado atrás la normativa española previa, desfasada y discordante con la industria del siglo XX<sup>7</sup>.

Efectivamente, aunque inicialmente la preocupación estaba centrada en dotar al trabajador de un marco de seguridad y protección acorde a las características, formas y sistema productivo del sector económico correspondiente, la intervención en las infraestructuras industriales por los trabajadores requería un mayor esfuerzo, una mayor interacción física, motivo por el cual se focalizó la atención en los riesgos físicos. Sin embargo, en este periodo postindustrial y dada la interacción con los dispositivos electrónicos, el foco se centralizó en el impacto tecnológico sobre la salud de los trabajadores. Y la problemática se ha ido ampliando o expansionando, pasando de los primarios riesgos ergonómicos y musculoesqueléticos como el mal uso de la silla o la posición de la pantalla del ordenador, ligados a factores de riesgo tradicionales (contenido, carga y tiempo de trabajo, autonomía, demandas emocionales), a otros nuevos capaces de ocasionar patologías psicosociales digitales.

Por tanto, la vigilancia de la salud en un contexto de revolución tecnológica en el campo laboral requiere «la formación permanente en PRL, ya que es en este momento, más esencial que nunca por ser el entorno de trabajo un

---

<sup>7</sup> En este sentido, A. GARRIGUES GIMÉNEZ, *La prevención de riesgos laborales en el marco de la Constitución Europea*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2005, n. 57.

lugar en el que los nuevos avances tecnológicos, hacen necesaria una actualización casi inmediata de los conocimientos»<sup>8</sup>. Sin duda alguna, no se puede cuestionar que en el marco socio-laboral actual las nuevas tecnologías han pasado a formar parte de las relaciones laborales y su impacto en las nuevas formas de organización del trabajo. Entre otros beneficios, se destaca, desde el punto de vista empresarial, la optimización de la organización del trabajo, la reducción de costes por la introducción de medios de producción tecnológicos. Desde la perspectiva del trabajador, la flexibilidad horaria y temporal que permite desarrollar la prestación laboral desde cualquier parte del mundo reforzada esta posibilidad por el aumento de la autonomía del trabajador sobre la distribución irregular de su jornada de trabajo.

Aunque, si bien es cierto, también se ha puesto de manifiesto que la innovación tecnológica en la empresa puede ocasionar efectos adversos en la salud de los trabajadores por el mal o excesivo uso y la dependencia que generan los aparatos tecnológicos. En este sentido, parece acertada la opinión en cuanto a que en la LPRL «debería sustituirse el concepto de protección por el de prevención ya que no se trata de hacer que los accidentes o las enfermedades profesionales sean menos graves, o de facilitar al trabajador los medios para que esté protegido ante la eventualidad de un siniestro. Sino justamente de poner los medios para evitar que el accidente o la enfermedad tengan lugar»<sup>9</sup>. A raíz de estas nuevas prestaciones, surgen un conjunto de enfermedades profesionales derivadas de este fenómeno de la digitalización/automatización, consecuencia directa de la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso del trabajador.

A continuación, en los siguientes epígrafes se pretende hacer hincapié en las consecuencias directas que pueden ocasionar la tecnología aplicada al desempeño laboral en la salud del trabajador. Con un renovado interés debido al hecho de que la situación sanitaria provocada por la Covid-19 haya impuesto y acelerado la implantación de la modalidad concreta del teletrabajo. En este sentido, se contempla en la Ley 10/2021, de 9 de junio, de trabajo a distancia<sup>10</sup>, la evaluación de este tipo de riesgos (psicosociales,

---

<sup>8</sup> M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *Sobre la eficiencia actual del modelo normativo español de prevención de riesgos laborales. En especial a la luz de los nuevos retos 4.0*, en [Temas Laborales](#), 2020, n. 153, p. 118.

<sup>9</sup> J.A. CEBALLOS AMANDI, *La prevención de riesgos laborales: una reflexión*, en *Anales de Mecánica y Electricidad*, 2000, n. 2, p. 52.

<sup>10</sup> Con una mera finalidad de coherencia terminológica a lo largo del presente artículo, se ha decidido utilizar el término “teletrabajo” como modalidad del trabajo a distancia. La explicación es bien sencilla puesto que el objetivo a alcanzar en este trabajo consiste en



ergonómicos y organizativos) propiamente característicos en la modalidad de teletrabajo (incluida en la categorización que la Ley 10/2021 plantea) y la necesaria actividad preventiva que garantice el cumplimiento efectivo de la LPRL.

En primer lugar, se comienza por abordar la expansión del teletrabajo como acelerante en la aparición de nuevos riesgos psicosociales ligados a la digitalización. En segundo lugar, se plantea el tránsito del estrés, como patología asociada al trabajo en general, al tecnoestrés, como tecnopatología asociada al teletrabajo, en particular. En tercer lugar, interesa poner de relieve la relación entre el teletrabajo y prevención de riesgos laborales, con especial atención a las previsiones específicas contenidas en la Ley 10/2021 (antecedida). Por último, se adelantan algunas conclusiones que ponen de relieve el importante papel que el nuevo Marco Estratégico Europeo sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027<sup>11</sup> plantea al respecto y las propuestas que se formulan desde las instituciones comunitarias en este sentido y que marcan la hoja de ruta a seguir en el próximo quinquenio.

## **2. La expansión del teletrabajo como acelerante en la aparición de nuevos riesgos psicosociales ligados a la digitalización como la falta de desconexión digital**

La prevención de riesgos laborales, en una economía digitalizada (o en avanzado proceso de digitalización) cobra especial trascendencia en cuanto a minimizar los riesgos de exposición de las personas trabajadoras a los dispositivos y herramientas tecnológicas.

Especial atención requiere, la íntima relación existente entre estos riesgos<sup>12</sup>

---

poner de manifiesto los riesgos a los que se enfrenta el trabajador en esta modalidad, poniendo especial énfasis en el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, *ex art. 2.b*, Ley 10/2021, en el desarrollo de la prestación laboral.

<sup>11</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación, 28 junio 2021](#), COM(2021)323 final.

<sup>12</sup> Si se interpreta el concepto de riesgo que define la LPRL en su art. 4, se puede concluir que cualquier riesgo – y entre ellos, el psicosocial – es un daño que puede sufrir el trabajador como consecuencia del trabajo. Entiéndase como daño aquel que deriva del trabajo y que está integrado por toda enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo. Pero es que, además, resulta que en el anexo VI del RD 39/1997 se hace referencia a la formación necesaria referida a la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada que requiere deformación en materias como carga mental del

y la necesaria desconexión digital<sup>13</sup> como forma de garantizar el equilibrio preciso entre el trabajo y la vida personal y familiar. Es fundamental tomar en consideración la incorporación de este derecho mediante la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD) (art. 88). Así mismo, su aprobación llevó aparejada la incorporación de la desconexión digital como un derecho laboral de los trabajadores, previsto en el art. 20-*bis* ET en aras de poner coto a los abusos derivados de la disponibilidad extraprofesional del trabajador. Ambos hechos, marcan el comienzo de la preocupación por la desconexión digital que tiende a alcanzar dos objetivos, la delimitación de los tiempos de trabajo y descanso así como el derecho a la salud y seguridad laboral del trabajador.

Conviene aclarar, llegados a este punto, que el art. 88 LOPD encomienda al empresario la obligación de elaborar una política interna sobre desconexión digital cuya finalidad principal alcanzar es evitar el riesgo de fatiga informática que trae causa tanto por los periodos de conectividad excesivos provocados por la interdependencia digital trabajador/prestación laboral como en el «derrubio o densidad informativa» que generan esta «toxicidad digital»<sup>14</sup>. Razones por la que se enfatiza en el cumplimiento de este derecho en caso de desarrollar de forma total o parcial trabajo a distancia y, especialmente de teletrabajo, dadas las posibles consecuencias negativas para este<sup>15</sup>.

---

trabajo, factores de naturaleza psicosocial, estrés y otros problemas psicosociales, consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación e intervención psicosocial.

<sup>13</sup> *Vid.*, sobre la alteración del bienestar psicológico del trabajador como consecuencia de la conexión infinita, M. ALEGRE NUENO, *La prevención de los nuevos riesgos psicosociales y el derecho a la desconexión digital*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2018, n. 155, pp. 38-41.

<sup>14</sup> F. ALEMÁN PÁEZ, *El trabajo a distancia en la post-pandemia*, en *Jurisprudencia Social*, 2022, n. 229, p. 36.

<sup>15</sup> Al hilo de lo anterior, respecto a las imposibilidades de desconexión digital, este hecho se pone de manifiesto en varios informes elaborados por InfoJobs. En el primero de ellos (INFOJOBS, *El incremento de los gastos en el hogar, principal problemática del teletrabajo para el 40% de los españoles*, en [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net), 30 marzo 2021), arroja un dato demoledor respecto a la incidencia de los riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo; uno de cada dos encuestados afirma haber sufrido problemas de carácter psicológico durante el año 2020. En concreto, señalan haber sufrido estrés, ansiedad o falta de motivación. En el segundo informe (INFOJOBS, *El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral*, en [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net), 23 junio 2021), constatan que la priorización del teletrabajo dada la irrupción de la pandemia ha facilitado disipar las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, infringiendo por ende, el derecho a la desconexión digital. Si antes de la pandemia, situándonos en febrero de 2020, el porcentaje de trabajadores que respondía llamadas contestaba correos o WhatsApp, se situaba en el 63%, tras el periodo

Por lo tanto, no es una cuestión baladí que, dadas las circunstancias sufridas a raíz de la pandemia, la salud laboral de las personas trabajadoras se haya visto mermada, ni mucho menos que esté más que justificada la adopción de medidas que reviertan esta situación ofreciendo un marco jurídico de mayor protección y soporte.

Hasta el momento, el marco jurídico internacional del trabajo a domicilio (categoría dominante en la época) estaba sustentado por el Convenio OIT C177, [Convenio sobre el trabajo a domicilio](#), 1996<sup>16</sup>, y por la Recomendación OIT R184, [Recomendación sobre el trabajo a domicilio](#), 1996 (adoptados el 20 de junio de 1996)<sup>17</sup>. Un aspecto significativo que destacar es que no se prevé expresamente la noción de teletrabajo. Siendo obvio que entre ambas figuras – el trabajo a domicilio y teletrabajo, pero también el trabajo a distancia y en remoto – existe una sintonía en cuanto que comparten como nota común un elemento locativo, la deslocalización geográfica del lugar de trabajo de la persona trabajadora a quien le corresponde su elección, abandonado así la forma tradicional de desempeño de la actividad laboral en las instalaciones del empleador. Sin embargo, difieren en el elemento funcional puesto que es una tesis superada que «no todo trabajo a distancia es teletrabajo»<sup>18</sup>, porque, precisamente para el desarrollo de este último se utilizan preferentemente herramientas o dispositivos tecnológicos<sup>19</sup>.

No sería hasta mucho más tarde cuando a través del [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#) (AMET)<sup>20</sup> se concretaron específicamente

---

de confinamiento, este dato se incrementaría. Efectivamente, a junio de 2020 el porcentaje prácticamente alcanzaba el 70% y, en este nuevo periodo de normalidad post confinamiento socio laboral mundial, los datos empeoran drásticamente obteniendo un 82%.

<sup>16</sup> Vid. E ROJO TORRECILLA, [El trabajo a domicilio \(en versión clásica y moderna\). La aplicación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT \(y referencias a la normativa española y al acuerdo europeo\)](#), en [www.eduardorojotorrecilla.es](http://www.eduardorojotorrecilla.es), 17 marzo 2020.

<sup>17</sup> [Ibidem](#).

<sup>18</sup> E.M. SIERRA BENÍTEZ, [El contenido de la relación laboral en el teletrabajo](#), CES de Andalucía, 2011, p. 38. Otros autores identifican un criterio comunicativo, es decir, en referencia al tipo de enlace que existe entre la persona trabajadora que teletrabaja y la empresa (*vid.* J. THIBAUT ARANDA, [El Teletrabajo. Análisis jurídico-laboral](#), CES, 2000, pp. 38-39).

<sup>19</sup> M. LUQUE PARRA, A. GINÉS I FABRELLAS, [Teletrabajo y prevención de riesgos laborales](#), CEOE, 2016, p. 21.

<sup>20</sup> Acuerdo firmado el 16 de julio de 2002, en Bruselas, por los interlocutores sociales europeos CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE/UEAPME (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, ahora Business Europe), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública), incluyendo representantes del comité de enlace CEC/Eurocuadros. Los firmantes consideraron que el teletrabajo puede servir al objetivo de modernización de las empresas y organizaciones de servicios públicos, así como medio

variopintos aspectos que entrañan esta modalidad contractual. Respecto a la preocupación por la salud y seguridad, el [AMET](#) hizo especial mención en los siguientes aspectos: a) el papel del empresario como responsable de la protección de la salud y seguridad, b) el deber de información del empresario al Teletrabajador sobre la política de prevención de riesgos, especialmente, respecto a la utilización de pantallas de visualización y c) en cuanto a visitar al Teletrabajador como medida de vigilancia, inspección y control de su salud y seguridad.

Y en cuanto al ámbito nacional, ante las incertidumbres generadas por la redacción ambigua e imperfecta del art. 13 ET – referido al trabajo a distancia<sup>21</sup> – respecto a la implantación del teletrabajo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST) *ex* art. 8 LPRL ha desarrollado una encomiable función a través de la publicación de Notas Técnicas de Prevención (NTP) como herramienta técnico-práctica de consulta en aras de facilitar la aplicación de la norma. Así, en materia de teletrabajo y especialmente sobre los aspectos negativos que podría ocasionar en la seguridad y salud de la persona trabajadora, destacan la NTP 412 de 1994, [Teletrabajo: criterios para su implantación](#), la NTP 1.122 de 2018, [Las Tecnologías de la Información y la Comunicación \(TIC\) \(I\): nuevas formas de organización del trabajo](#), y la NTP 1.123 de 2018, [Las Tecnologías de la Información y la Comunicación \(TIC\) \(II\): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo](#). Y, pese a que carecen de carácter obligatorio respecto a su cumplimiento, constituyen una aportación bastante significativa a modo de guía de buenas prácticas.

Pero no solo los problemas de hiperconectividad y falta de desconexión preocupan. Otros riesgos acechan tras la prestación de servicios laborales desarrollada mediante las nuevas posibilidades que el teletrabajo proporciona.

---

para que los trabajadores concilien vida profesional y vida personal y gocen de una mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas.

<sup>21</sup> Como es sabido por todos, la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), modificó la regulación del trabajo a domicilio para dar cabida al trabajo a distancia. Esta cuestión, «la redacción general e insuficiente» del antiguo art. 13 ET, ha sido criticada por la doctrina puesto no se previó con la holgura que merecía las diversas particularidades de la prestación laboral a distancia, en la modalidad de teletrabajo. *Vid.* E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Buenas y/o «malas» prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, en E. ROALES PANIAGUA (dir.), [Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social \(II\)](#), Laborum, 2014, p. 31.

### 3. Del estrés al tecnoestrés como tecnopatología asociada al teletrabajo

Un riesgo laboral psicosocial común a las relaciones laborales, pero que se acrecienta en los entornos laborales digitalizados/informatizados es el estrés laboral<sup>22</sup>, concebido como «la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación»<sup>23</sup>. De esta definición, se puede deducir el reto que plantea para muchos trabajadores adaptar su puesto de trabajo a un entorno de teletrabajo.

En términos generales, la aparición del estrés en un trabajador puede significar una puesta a prueba de su resiliencia a nuevos factores organizativos. Un alto porcentaje de superación de esta dificultad dependerá, en gran medida, de sus conocimientos y capacidades. De esto modo, y en consonancia con la OMS, un entorno laboral saludable estaría integrado por «un estado de completo bienestar físico, mental y social». Es decir, que, en sentido negativo, no solo se estaría completamente sano sin ausencia de afecciones o enfermedades<sup>24</sup>.

Muchas personas pueden sufrir un sentimiento de presión ante el reto que ello entraña el teletrabajo. La sensación de estar alerta por las circunstancias actuales de crisis epidemiológica que derivarán, inevitablemente, en una crisis económica y de empleo puede incrementar los niveles de presión, máxime en función de las características personales o subjetivas del trabajador. Ya no solo en cuanto a las capacidades tecnológicas para desempeñar un trabajo a distancia o en remoto, sino también respecto del

---

<sup>22</sup> Fruto de la preocupación de trabajadores y empleadores en este sentido, se firmó por los interlocutores sociales el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral el 8 de octubre de 2004 (*vid.* OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT, [Acuerdo marco Europeo sobre estrés laboral](#), Ficha de Prevención, 2013, n. 48). Este acuerdo tiene la finalidad de sensibilizar y concienciar a ambas partes – trabajadores y empleadores – acerca del estrés en el trabajo otorgándole la atención que merece. Y es que se trata de un fenómeno complejo puesto que puede afectar a cualquier trabajador, los trabajadores pueden responder de distinta forma a esta patología, está asociado a diferentes factores objetivos (personales, ambientales, organización de trabajo y procesos, comunicativos) así como subjetivos (presión emocional, falta de apoyo, sentimiento de no pertenencia, desmotivación) y que pueden causar perjuicios graves en la salud del trabajador.

<sup>23</sup> S. LEKA, A. GRIFFITHS, T. COX, [La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales](#), OMS, 2004.

<sup>24</sup> Preámbulo de la Constitución de la Asamblea Mundial de la Salud, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, Nueva York, 19-22 junio 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (*vid.* [Actas Oficiales de la Organización Mundial de la Salud](#), n. 2, p. 100) y que entró en vigor el 7 de abril de 1948.

afrontamiento de dificultades sin apoyo directo e *in situ* del resto la plantilla. Pero es que, en adición de lo anterior, a raíz de la digitalización de los procesos de organización y la informatización de los puestos de trabajo, el estrés laboral se ha ramificado, diversificado. Es decir, se ha constatado que, como consecuencia de esta exposición prolongada del ser humano a los medios informáticos, surgen nuevas patologías que causan efectos negativos en la salud.

Surge así el tecnoestrés, término que definió por primera vez el psiquiatra norteamericano Brod<sup>25</sup> en 1984 como «una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable»<sup>26</sup>. Lo más relevante de esta definición es la calificación del tecnoestrés como una enfermedad y cuya causa principal es la incompetencia, falta de actitud o de habilidades tecnológicas. Otros autores, como Weil y Rosen<sup>27</sup> lo definen como «cualquier impacto negativo en las actitudes, los pensamientos, los comportamientos o la fisiología causado-directa o indirectamente por la tecnología». Como puede comprobarse, los autores se centran en los efectos negativos que puede causar la tecnología en la salud de las personas trabajadoras.

Otra propuesta definitoria que recoge perfectamente el pensamiento de los autores antes citados y que se antoja más específica es la que aporta la NTP 730 de 2004, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, que identifica al tecnoestrés como «un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC». Queda reflejado perfectamente el interés de esta definición por identificar esta patología como un desajuste entre las demandas organizativas de la empresa y la falta de las actitudes digitales deseables en un trabajador<sup>28</sup>.

El tecnoestrés, como el estrés en general, actúa como un auténtico «cajón

---

<sup>25</sup> C. BROD, *Technostress. The Human Cost of the Computer Revolution*, Addison-Wesley, 1984, pp. 553-556.

<sup>26</sup> Téngase en cuenta que de acuerdo con el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad social, no reconoce el tecnoestrés como una enfermedad profesional. Vid. O. MARTÍN RODRÍGUEZ, *El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 44, pp. 179-181.

<sup>27</sup> M.M. WEIL, L.D. ROSEN, *Technostress. Coping with technology @work, @home, @play*, John Wiley and Sons, 1997.

<sup>28</sup> P. MARTÍN, M. SALANOVA SORIA, E. CIFRE GALLEGU, *El proceso de "Tecnoestrés" y estrategias para su prevención*, en *Prevención, Trabajo y Salud*, 1999, n. 1.

de sastre»<sup>29</sup> ya que alberga, además, otro tipo de “tecnopatologías” que se especifican en la [NTP 730](#).

En primer lugar, la “tecnoansiedad”, trae como consecuencias negativas en la persona altos niveles de activación fisiológica de carácter no placentero<sup>30</sup>. El uso de las tecnologías por el trabajador puede generar sentimientos de falta de conocimientos o habilidades sobre este tipo de herramientas. Puede derivar, tal y como indica, Jay<sup>31</sup> en una “tecnofobia” hacia el uso de las TIC. De esta forma, el trabajador podría resistirse a hablar sobre esta o a utilizarla personal o profesionalmente, derivando en sentimientos de miedo o generar pensamientos agresivos sobre la percepción de las tecnologías.

En segundo lugar, y como se ha manifestado ya, el uso prolongado de las tecnologías puede causar un cansancio mental, fatiga visual o siendo más claros, la “tecnofatiga”. Los sentimientos de cansancio en un entorno de teletrabajo, en el que prácticamente la totalidad de la prestación laboral se desarrolla por medios tecnológicos puede generar sentimientos de cansancio cognitivo. De ahí, la necesidad de evaluar los correspondientes descansos, acordarlos con la empresa y efectuarlos concienzudamente para prevenir este tipo de situaciones antes de que se manifieste la patología en la salud.

Y, por otro lado, la utilización excesiva e incontrolada de herramientas tecnológicas (smartphone, smartwatch, tablet) se constata tanto a nivel personal como profesional. El hecho de que un trabajador utilice este tipo de aplicativos en su vida personal por las comodidades que le ofrece, es totalmente entendible que se exporten a su puesto de trabajo. Los evidentes beneficios que pueden reportar por la inmediatez, rapidez, comodidad, fluidez de la información pueden conllevar a un uso desmedido. Con más afectación, en aquellos perfiles de “tecnotrabajadores” que se encuentran a la orden del día con los avances de las tecnologías y “disfrutan” con su uso diario, generando así una “tecnoadicción”.

Acompañando al estrés laboral, una de las situaciones que más interés ha suscitado durante los primeros momentos en los que se implementó el teletrabajo lo constituye la carga mental de los trabajadores. De acuerdo con el INSSST, la carga mental puede ser definida como «el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo»<sup>32</sup>. Este concepto engloba todas y cada

---

<sup>29</sup> [NTP 730](#), cit.

<sup>30</sup> M. SALANOVA SORIA, [Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo](#), en [28 de Abril, 2007, n. 1](#), p. 6.

<sup>31</sup> T.B. JAY, *Computerphobia: What to do about it*, en *Educational Technology*, 1981, vol. 21, n. 1.

<sup>32</sup> NTP 443, [Factores psicosociales: metodología de evaluación](#), 1997.

una de las actuaciones que conllevan presión en cuanto a disminuir los periodos de realización de actividades, el sobreesfuerzo del trabajador para concentrarse y dar respuesta adecuadas, la propia fatiga propiciada de esta doblegar las capacidades mentales y la propia complejidad de las tareas a desempeñar. Las demandas mentales en el trabajo se incrementan la introducción desorbitada de las TIC como método de desarrollo de la prestación laboral<sup>33</sup>. Téngase en cuenta que los programas informáticos están actualizándose y cambiando constantemente, consecuencia directa tanto de los objetivos digitales de las organizaciones como de las demandas del mercado<sup>34</sup>. Este tipo de dificultades con las que se encuentra el trabajador por su falta de conocimiento tecnológico, por falta de formación técnica, por encontrarse en una fase de moldeamiento digital continuo pueden constituir riesgos emocionales para su salud<sup>35</sup>.

De acuerdo con algún autor «un riesgo psicosocial, sin el matiz de factor de riesgo, es un hecho, situación, estado o acontecimiento que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador y además de forma importante. Es decir, son riesgos psicosociales caracterizados por una alta probabilidad de una consecuencia grave para la salud del trabajador»<sup>36</sup>. Por lo tanto, constada la integración de las TIC en la cotidianidad de las empresas y los evidentes riesgos que pueden surgir por su utilización, se justifica sobradamente la correspondiente evaluación de riesgos, *ex arts.* 15 y 16 LPRL. Lo que viene a significar, en cuanto a teletrabajo, la evaluación del cambio en las condiciones de trabajo fruto del uso de nuevas tecnologías, art. 4.2, letras *a* y *b*, del Reglamento de los Servicios de Prevención<sup>37</sup>.

---

<sup>33</sup> M. SALANOVA, R. GRAU, S. LLORENS, W.B. SCHAUFELI, *Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia relacionada con la tecnología*, en *Revista de Psicología Social Aplicada*, 2001, n. 1.

<sup>34</sup> L. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, *Los riesgos psicosociales asociados a las nuevas tecnologías implantadas en los puestos de trabajo. Análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo*, en C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI (dir.), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, Eolas, 2014.

<sup>35</sup> *Vid.* D. MARTÍNEZ-ÍÑIGO, *Evolución del concepto de Trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica*, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2001, n. 17.

<sup>36</sup> B. MORENO-JIMÉNEZ, *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socioeconómico*, en *ORP Journal*, 2014, n. 1, p. 8.

<sup>37</sup> En cierto modo, de acuerdo con la [STJUE 15 noviembre 2001, asunto C-49/00, Comisión de las Comunidades Europeas c. República Italiana](#), porque «los riesgos profesionales que han de ser objeto de una evaluación por parte de los empresarios no están determinados definitivamente, sino que evolucionan de forma constante en función, especialmente, del desarrollo progresivo de las condiciones de trabajo y de las investigaciones científicas en materia de riesgos profesionales».



Precisamente, con la aparición de la Covid-19 los riesgos psicosociales pasaron a ocupar un espacio de protagonismo a fin de garantizar, por un doble motivo, la seguridad y salud; por un lado, evidentemente en aras de minimizar el contagio y, por otro lado, principalmente por la preocupación que se generó en torno a la salud mental en un contexto de confinamiento y teletrabajo. Situación adversa a la que se enfrentaron multitud de trabajadores solventando el parón de la actividad y económica pero, sin embargo, sorteando negativamente factores de riesgo como la carga de trabajo, el tiempo de disponibilidad, la duración de la jornada o los periodos de descanso, entre otros. Factores de riesgo que, insistimos, se aglutinaron y potenciaron exponencialmente en el núcleo familiar de teletrabajadores. Teniendo en cuenta, en adición a lo anterior, que, a excepción del mantenimiento de los servicios esenciales permitidos, el resto de los establecimientos estarían clausurados. Entre otros, el cierre de colegios o el servicio de prestación de ayuda a personas dependientes, lo que en cierto modo significó un hándicap o, mejor dicho, un factor de riesgo adicional a los factores digitales implícitos. Y como consecuencia principal conllevó una afectación negativa para el trabajador ante las dificultades de llevar a cabo las tareas laborales *vs* tareas de conciliación familiar.

Y de hecho, los problemas de salud mental se han agravado fruto de esta experiencia en la que destaca, principalmente, el uso extenuado y prolongado de personas trabajadoras y tecnologías como medio principal de desarrollo de la prestación laboral. En el teletrabajo, a diferencia de los anteriores riesgos examinados que son comunes a otras formas de desarrollo de la prestación laboral en las que también existe interacción entre personas trabajadoras con herramientas tecnológicas, existe un “riesgo diferenciador”, el aislamiento<sup>38</sup>. Es evidente que mediante el desarrollo del teletrabajo por la persona trabajadora y tomando en consideración su acepción más estricta de desarrollo individual en solitario tanto en el domicilio como en el lugar en el que haya elegido *ex art. 2, Ley 10/2021*, se produce un aislamiento social que merma su salud mental y emocional. Así mismo, es un riesgo que se caracteriza por la dificultad de aplicar en su prevención, evaluación y control un estándar objetivo y específico por las heterogéneas personalidades que pudieran existir y que no recomendarían su aplicación genérica<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> E.M. SIERRA BENÍTEZ, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, en *esta Revista*, 2013, n. 1, p. 28.

<sup>39</sup> M.T. IGARTUA MIRÓ, *Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2021, n. 3, p. 186. En el mismo sentido, E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Buenas y/o «malas» prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, cit., p. 39.

El aislamiento social de la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo puede conllevar a sufrir, como dispone la NTP 344 de 1994, *Trabajos en situación de aislamiento*, «una carga psíquica que podría traducirse en un sentimiento de soledad, y/o angustia». Ello podría suponer que la persona trabajadora pudiera sufrir fatiga física, intelectual o en el plano psíquico aumentando considerablemente las probabilidades de toma de decisiones erróneas, falsas manipulaciones o improvisaciones peligrosas.

#### **4. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: previsiones específicas en la Ley 10/2021**

Como se ha reseñado en las líneas anteriores, con la aparición de la Covid-19 y su expansión global, el teletrabajo vino a ocupar un espacio de protagonismo en el ámbito de las relaciones laborales. Este hecho tuvo lugar tras la declaración del estado de alarma y la aprobación del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. Concretamente, en su art. 5 declaró la priorización de la modalidad de teletrabajo a fin de posibilitar la continuidad de las prestaciones laborales ante la irrupción sorpresiva de la pandemia.

Posteriormente y como medida de cobertura jurídica previa se aprobó por la vía de urgencia el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, después convalidado por la Ley 10/2021. Efectivamente, a partir de este marco legal se ha pretendido potenciar y dotar de seguridad jurídica a una modalidad alternativa a la presencialidad tradicional del trabajo y, como alternativa positiva fundamentalmente a evitar el contagio del virus. Por tanto, la deslocalización de la prestación laboral como consecuencia de la readaptación de las formas de organización y funcionamiento de las empresas para evitar el colapso plantea serios interrogantes, entre ellos, la gestión de la prevención de riesgos laborales.

En aras a despejar las incertidumbres o los interrogantes que plantea esta posibilidad sobre determinados aspectos y entre los cuales se encuentra la prevención de riesgos laborales, la Ley 10/2021 otorga un marco concreto en los arts. 15 y 16. En primer lugar, el art. 15 viene a instaurar el anclaje total y pleno del teletrabajo a los parámetros establecidos en la LPRL. De tal forma que, reconoce y atribuye expresamente el derecho a la protección de su seguridad y salud de las personas trabajadoras que opten por esta modalidad. Básicamente, no viene a aportar o crear nada nuevo al respecto, pues se trata de una remisión a un marco legal concreto, la LPRL. Por lo tanto, se presupone la garantía *ex* art. 14 LPRL de un derecho a favor del

trabajador, la protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo y, por otro lado, un deber del empresario de protección *ex art.* 14.3 LPRL.

Este deber del empresario se instaura a través del respeto y acatamiento de los principios preventivos que identifica el art. 15 LPRL, a saber: a) evitar los riesgos; b) evaluar los riesgos que no se puedan evitar; c) combatir los riesgos en su origen; d) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud; e) tener en cuenta la evolución de la técnica; f) sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro; g) planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; h) adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; i) dar las debidas instrucciones a los trabajadores<sup>40</sup>. Es por lo que señala perfectamente los objetivos a alcanzar para salvaguardar, preservar el derecho del trabajo y la obligación legal que le corresponde<sup>41</sup>.

Y en segundo lugar, a este respecto, la Ley 10/2021 hace pivotar a partir de

---

<sup>40</sup> Obligaciones que traen causa en caso de cumplimiento meramente formal *ex art.* 42 LPRL de la aplicación de responsabilidad contractual administrativa, civil o penal. Este razonamiento es dispar en la doctrina, ya que por una parte se entiende que esta responsabilidad deviene por la asunción por el empresario de una obligación de medios, es decir, le corresponde proporcionar todas las medidas necesarias para minimizar los riesgos aun produciéndose estos. De tal forma que aun no produciéndose un resultado dañoso estaría incumpliendo su obligación específica, la de proporcionar los medios correspondientes para salvaguardar los posibles daños. *Vid.* T. SALA FRANCO, [El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral](#), en [Derecho y Salud](#), 1996, n. 1, p. 10. Por el contrario, también hay partidarios para quienes la obligación empresarial es una obligación de resultado, lo que conllevaría una responsabilidad sumamente mayor para el empresario, ya que solo cuando no existan daños o lesiones habría cumplido su obligación preventiva. Y las consecuencias serían totalmente distintas, mientras que para la primera (medios) la responsabilidad será subjetiva, por concurrir dolo o culpa, mientras que para la segunda (resultados) será objetiva. *Vid.* S. GONZÁLEZ ORTEGA, J. APARICIO TOVAR, *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, 1996, p. 107.

<sup>41</sup> A este respecto el [Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales](#) indica correctamente el “*modus operandi*” sancionador respecto a incumplimientos relacionados con la normativa de prevención de riesgos laborales. En concreto, respecto a los deberes del empresario, se prevén como infracciones los arts. 7.5, 8.11, 11, apartados 4 y 5, 12.1., letras *a* y *b*, 12.6 y 12.11 del RDL 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.

dos principios preventivos fundamentales, la evaluación<sup>42</sup> y la planificación de esta modalidad *ex* art. 16. Precisa y pone especial énfasis el legislador en cuanto a la necesidad de prestar atención en este proceso respecto a:

- los factores psicosociales<sup>43</sup>;
- los factores ergonómicos;
- los factores organizativos y de accesibilidad.

Y, además, señalar cómo en el contexto de digitalización actual representa un interés singular los siguientes factores psicosociales presentes en el teletrabajo:

- la distribución de la jornada;
- los tiempos de disponibilidad;
- la garantía de los descansos;
- las desconexiones durante la jornada.

Todas estas cuestiones que, ya han sido precisadas en apartados previos, tienen una singularidad común, es decir, su origen se encuentra en los efectos negativos que podría causar la interacción del uso extensivo de las tecnologías *vs* la salud de las personas trabajadoras. Es por lo que en este proceso preventivo es sumamente importante la obtención por la empresa de «toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso», *ex* art. 16, Ley 10/2021. Por lo

---

<sup>42</sup> Con anterioridad a la nueva ley, el RD-Ley 8/2020, por el que se dictan las medidas urgentes extraordinarias para paliar los efectos económicos y sociales de la Covid-19, determinó la preferencia del trabajo a distancia. El art. 5 de este cuerpo normativo prevé una salvedad en cuanto a una evaluación completa de los riesgos. De hecho, determina que con la finalidad de facilitar el ejercicio de esta modalidad en empresas, sectores o puestos de trabajo que no estuviera prevista hasta el momento se entenderá cumplida las obligaciones que impone la LPRL a través de una autoevaluación voluntaria del trabajador, es decir, mediante la utilización de cuestionarios o *checklists*. En cualquier caso, se debe aclarar que esta posibilidad solo está contemplada para puestos de teletrabajo con carácter temporal y extraordinario a raíz de la pandemia.

<sup>43</sup> El [Criterio Técnico 104/2021](#), cit., también aporta una clasificación pormenorizada de factores psicosociales con su correspondiente factor de riesgo psicosocial. Contenido y características del trabajo (monotonía, tareas sin sentido), carga y ritmo de trabajo (carga de trabajo excesiva, presión de tiempo), tiempo de trabajo (conexión continuada al trabajo, horarios muy largos), participación y control (falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía), cultura de organización (comunicación deficiente, falta de clarificación de objetivos), ambiente y equipos de trabajo (equipos de trabajo inadecuados, malas condiciones ambientales), relaciones personales en el trabajo (mala relación entre compañeros, conflictos), rol en la organización (conflicto de rol, responsabilidad sobre grupo de persona), desarrollo profesional (escasa valoración social, inseguridad en el trabajo) e interacción vida personal-trabajo (conflicto y/o sobrecarga de rol laboral, personal y familiar).

tanto, este proceso de retroalimentación informativa podrá adoptarse por diferentes vías, de hecho la [NTP 1.165](#) señala al respecto que, por ejemplo, podría utilizarse para la visualización del puesto de teletrabajo, la grabación a través de una cámara web, medición de distancias, toma de fotografías o descripción telefónica por el trabajador de los aspectos que sean necesarios para que el plan preventivo sea totalmente óptimo.

Tampoco es una cuestión fácil de resolver la referida a la determinación del espacio concreto que el trabajador decide teletrabajar<sup>44</sup>. Máxime, dado que el domicilio, como es sabido por todos, se trata de un espacio privado y sumamente íntimo<sup>45</sup>, por ello, la ley previsorá previó acertadamente en su articulado que «la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia». De tal modo que, para el caso de que los responsables de la gestión preventiva<sup>46</sup> requieran presenciar *in situ* la evaluación de este espacio, deberán obtener previamente el permiso de la persona trabajadora<sup>47</sup> o, en

---

<sup>44</sup> De acuerdo con el art. 2 de la Ley 10/2021 se posibilita el desarrollo de la prestación laboral en el propio domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, es decir, se permite la movilidad del teletrabajador siempre y cuando cuente con los medios adecuados que permitan la conexión del dispositivo digital. Téngase en cuenta que han surgido nuevas plataformas o espacios de colaboración que permiten mayor flexibilidad y estrechar contactos entre personas trabajadoras, se está haciendo referencia a los espacios *coworking*, lugares en los que tanto autónomos, *freelances*, *startups* o PYME trabajan conjuntamente para compartir sus habilidades profesionales. Expresa esta preocupación sobre la posible evaluación incompleta de los riesgos por la libertad de elección del espacio de trabajo por el trabajador I. LAGO BURGOS, *El teletrabajo y la gestión en la Prevención de los riesgos laborales*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2017, n. 153.

<sup>45</sup> Ambito especialmente protegido *ex art.* 18.2 CE, siendo un derecho relativo y limitado puesto que es la propia Constitución la que establece los supuestos de restricción de este. La doctrina del Tribunal Constitucional es extensa en este sentido, señalándose entre otras, la STC 16 diciembre 1987, n. 199. *Vid.* M. SABADELL I BOSCH, G. GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, *La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo*, en *Oikonomics*, 2015, n. 4, p. 41 ss.

<sup>46</sup> En este punto surge una laguna jurídica por cuanto el art. 16.2.2 es inconcluso respecto a la indeterminación de quienes pueden acudir a realizar la visita preventiva cuando dispone que sería «por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva». A este respecto, el [AMET](#) supera esta laguna al disponer en su § 8 que podrán ser «el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes». Es por lo que se admite la posibilidad de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como órgano de vigilancia encargado de verificar el cumplimiento de las normas del orden social acuda al domicilio del Teletrabajador, inclusive a petición de este, *ex* § 8 [AMET](#). *Vid.* L. MELLA MÉNDEZ, *Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021, p. 195.

<sup>47</sup> Alegre Nuño admite como posibilidad un consentimiento expreso y tácito de la persona

su caso, del de una tercera persona física. Ello no es óbice para considerar que, a tenor de lo dispuesto en el art. 16.2, Ley 10/2021, y pese a las posibilidades comentadas, esta actuación sería secundaria, no prioritaria<sup>48</sup>. Y que pese a no obtener el permiso de acceso al domicilio, destaca la norma que este deber preventivo puede alcanzarse perfectamente por la primera vía, es decir, en la retroalimentación informativa del trabajador bajo las instrucciones del servicio de prevención.

Por consiguiente, el siguiente paso tras la obtención de la evaluación tal y como indica el art. 16 de la Ley 10/2021 en su título, es el momento de llevar a cabo la planificación y la ejecución de las medidas correspondientes. A este respecto, la [NTP 1.165](#) insiste en la premisa de que el teletrabajo requiere de un tratamiento especial en cuanto a la gestión de riesgos que podría ser complementada con una actividad preventiva básica, la formación<sup>49</sup>.

Téngase en cuenta que el art. 19 LPRL señala los puntos sobre los que debe versar esta formación preventiva al trabajador y que pueden resumirse en los siguientes:

---

trabajadora a distancia para permitir el acceso de los responsables de la gestión preventiva en su domicilio. Si bien concreta el autor, en ambos casos es necesario un requisito formal, «la información expresa y previa, que deberá incluir los términos y alcance de la actuación (la evaluación de riesgos laborales) para la que se recaba la autorización» (M. ALEGRE NUENO, *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, 2021, p. 227).

<sup>48</sup> Téngase en cuenta que la inviolabilidad del domicilio y el respeto de la intimidad personal o familiar del trabajador en un contexto de teletrabajo priman respecto al poder de dirección y control del empresario *ex art.* 20.3 ET. *Vid.* M.T. IGARTUA MIRÓ, *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: Problemas y propuestas de soluciones*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2000, p. 1060.

<sup>49</sup> La autorización del trabajador para permitir el acceso de la persona encomendada por el empresario para llevar a cabo la evaluación de riesgos cobra vital importancia, en caso de que fuera necesario, a fin de llevar a cabo una evaluación completa y precisa. Aunque pueda ser una tarea sin muchas complicaciones, la realidad es que la evaluación entraña muchos conceptos para tener en cuenta (iluminación, altura del respaldo y la silla, condiciones de la mesa de trabajo, ventilación de la zona) y que, probablemente, el trabajador no reúna la capacitación necesaria para ello. El propio Reglamento de los Servicios de Prevención determina, en sus arts. 35.c, 36.b y 37.b, los niveles de capacitación de carácter básico, intermedio y superior para gestionar este tipo de evaluaciones. De esta forma, el trabajador que posea una formación que oscila entre 30 y 50 horas, podrá realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación. Cuestión que deberá tomar en consideración la empresa en el proceso de reclutamiento o de aprobar el acuerdo individual de teletrabajo que se encuentre en plantilla.

- a. en cuanto al contenido, evidentemente está focalizada en la prevención de riesgos laborales y debe estar centrada en una formación teórica y práctica, que sea suficiente y adecuada. Así mismo, debe ser una formación específica y personalizada a razón del puesto, funciones, evolución o aparición de nuevos riesgos, y con carácter periódico;
- b. en cuanto al momento, la LPRL señala en este aspecto que debe llevarse a cabo al momento de la contratación, cuando se produzcan cambios en las funciones o equipos de trabajo que desempeñe/utilice el trabajador;
- c. en cuanto a la modalidad laboral, alcanza a la totalidad de los trabajadores independientemente de su modalidad o duración contractual.

Y ante este reto tan sumamente importante, ¿podría alcanzarse el sentido finalista de la norma con la participación exclusiva del empresario y los servicios de prevención? En este punto es donde aparece el protagonismo dotado a la negociación colectiva por los motivos que se detallan a continuación.

En primer lugar, porque la denominada “llamada a la negociación colectiva” es evidente en la propia LPRL en su art. 1 en donde reconoce que «la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito». En segundo lugar, porque el art. 2 LPRL dispone expresamente que su marco legal es de carácter mínimo, significando que pudiera ser desarrollado en determinados aspectos y en aras de alcanzar la concreción técnica por la negociación colectiva<sup>50</sup>. Y, en tercer lugar, porque la Ley 10/2021 precisamente también lleva a cabo constantes llamamientos a la negociación colectiva. Precisamente, la DA 1ª concreta aspectos que pudieran ser desarrollados por los agentes sociales en aspectos tales como identificación del puesto, duración máxima de la

---

<sup>50</sup> A la misma conclusión llega Gete Castrillo al considerar que «nadie como los propios intervinientes en la negociación colectiva deben conocer la realidad en la que se desenvuelve su trabajo. Nadie como ellos, por sí mismos o como celosos representantes, deben conocer las condiciones en que se debiera prestar el trabajo, de modo que se garantice la seguridad y la salud de los trabajadores a quienes el convenio se destina» (P. GETE CASTRILLO, *El papel de la negociación colectiva en la prevención de los riesgos laborales*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1997, n. 1, p. 373). Del mismo modo, Domínguez Morales se refiere sobre la acomodación del teletrabajo a «las circunstancias concurrentes de cada empresa, territorio o sector» (A. DOMÍNGUEZ MORALES, *El tratamiento de la negociación colectiva del teletrabajo como modalidad de gestión del cambio*, en J. CRUZ VILLALÓN (dir.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, 2017, p. 296).

jornada, entre otros<sup>51</sup>. Si bien en una primera lectura superficial no es posible apreciar un espacio<sup>52</sup> para la prevención de riesgos laborales, más en profundidad, se deja la puerta abierta disponiendo «y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular». Como, por ejemplo, la

---

<sup>51</sup> Este aspecto se ha visto reflejado en la práctica de acuerdo con los resultados publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para el año 2020 (*vid.* MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Estadística de convenios colectivos de trabajo. Avance mensual – Diciembre 2020](#), 2021) respecto al número de cláusulas preventivas que hacen una clara previsión sobre el riesgo de las nuevas tecnologías en la salud laboral. Siendo precisos, concretamente se firmaron y registraron 524 convenios colectivos, de los que 424 fueron de empresa y de ámbito superior a la empresa. Como variable de interpretación se encuentra la situación de pandemia que forzó la declaración del estado de alarma en España el 14 de marzo. Por lo que, evidentemente, el ritmo y el número de convenios colectivos se haya visto afectado. Respecto a las cláusulas, el número de convenios colectivos que hacen referencia a nuevas tecnologías: participación de los trabajadores en la organización del tiempo de trabajo (72), condiciones de teletrabajo (39) e implantación de nuevas tecnologías (31). Y, por otro lado, cláusulas sobre seguridad y salud: establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos (116) y establecimiento de los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud (90). En esta publicación se presenta la información actualizada a noviembre de 2020, considerando como Provisionales los datos relativos a los años 2019 y 2020. Se puede encontrar información detallada tanto en las publicaciones de Avance Mensual como en Principales Series, disponibles ambas en la web del Ministerio. Y, respecto a los datos del año 2021 (*vid.* MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Estadística de convenios colectivos de trabajo. Avance mensual – Diciembre 2021](#), 2022), se ha registrado un notable ascenso en número de convenios colectivos que han sido firmados y así como del mismo modo el número de cláusulas. Concretamente fueron un total de 908 convenios colectivos, de los que 685 son de empresa y 233 de ámbito superior a la empresa. En los mismos términos que la anterior, el número de cláusulas de convenios aprobado se ve reflejado en: Cláusulas sobre nuevas tecnologías: participación de los trabajadores en la organización del tiempo de trabajo (126), condiciones de teletrabajo (123) e implantación de nuevas tecnologías (56). Cláusulas sobre seguridad y salud: establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos (148) y establecimiento de los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud (129).

<sup>52</sup> Sobre este aspecto comparto la preocupación de Álvarez de la Rosa al considerar que la negociación colectiva en cuanto a la regulación de la prevención de riesgos laborales debe encontrar su espacio. Labor que no es fácil ya que debe lidiar con el contenido mínimo de la LPRL y un amplio contenido normativo. Y la finalidad principal es conseguir implementar la cultura preventiva adaptada a la estructura organizativa de cada empresa (M ÁLVAREZ DE LA ROSA, [Ley y negociación colectiva en la regulación de la prevención de riesgos laborales](#), en *Anales de la Facultad de Derecho*, 2012, n. 29, p. 19).



formación específica<sup>53</sup>, información<sup>54</sup>, vigilancia de la salud<sup>55</sup>, los procedimientos de evaluación de riesgos laborales<sup>56</sup>, entre otros. Y, por supuesto, a nuestro parecer esta vía permitiría adentrarse a proteger la seguridad y salud laboral de los trabajadores con un tratamiento mucho más específico en esta modalidad contractual<sup>57</sup>, y por lo tanto, garantizar una “transición digital justa” en este sentido<sup>58</sup>.

El papel de la negociación colectiva en esta nueva era digital ha de ser un papel proactivo que enfrente los problemas tecnológicos que se suscitan en las empresas y que repercuten en los derechos de la clase trabajadora y, especialmente, en su salud y bienestar. A este respecto, el [Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización](#)<sup>59</sup> en relación con

---

<sup>53</sup> Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España. Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA.

<sup>54</sup> Resolución de 9 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU.

<sup>55</sup> En este punto surgen dudas sobre el carácter obligatorio o voluntario de las pruebas médicas, en el que, por regla general impera el carácter voluntario bajo consentimiento de la persona trabajadora. Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado. Resolución de 30 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU. No obstante, Sierra Benítez se muestra partidaria de establecer estos reconocimientos médicos con carácter obligatorio «en cualquier modalidad de teletrabajo, y en todo caso, serían exigibles en los supuestos en que el teletrabajo no se ejecute mediante conexiones interactivas». Especialmente, cuando no sea posible efectuar por otra vía una evaluación de los efectos que causa el teletrabajo en la salud de la persona trabajadora (E.M. SIERRA BENÍTEZ, [El contenido de la relación laboral en el teletrabajo](#), cit., pp. 275-276).

<sup>56</sup> Convenio Colectivo para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia, años 2021-2022, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 29 de abril de 2021. Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA.

<sup>57</sup> C. ARAGÓN GÓMEZ, [El teletrabajo en la negociación colectiva](#), en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Cinca, 2010, p. 351.

<sup>58</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, [El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa](#), en *Lan Harremanak*, 2019, n. 42, p. 8.

<sup>59</sup> El acuerdo Marco no viene a aportar en general ninguna innovación al respecto, su cometido es solventar el escaso rigor que la negociación colectiva está teniendo al momento de incorporar en los convenios colectivos aspectos sobre la incidencia de la tecnología respecto al trabajador. Se caracteriza, por consiguiente, por articular los procedimientos para afrontar por la negociación colectiva el reto de la digitalización de las relaciones laborales que, hasta este momento, no presume «del rigor que fuera deseable». En cierto modo, el Marco Europeo constituye una metodología cuyo objetivo se centra en

las modalidades de conexión y desconexión plantea como medidas: proporcionar la orientación e información a los empleadores y personas trabajadoras sobre el respeto de las normas relativas a la jornada laboral y las normas sobre teletrabajo y trabajo móvil, incluida la manera de utilizar las herramientas digitales, además de los riesgos de pasar demasiado tiempo conectados, en particular para la salud y la seguridad. Y, así mismo, la prevención del aislamiento en el trabajo por la preocupación que genera sobre la seguridad, salud y bienestar físico y mental de las personas trabajadoras.

En definitiva, es necesario poner de relieve, conforme a lo planteado en las líneas precedentes, que «las nuevas formas de organización del trabajo que están apareciendo o se están potenciando en el ámbito laboral, precisan de un análisis continuo de las herramientas clásicas de la prevención de riesgos laborales para poder gestionar de forma adecuada la seguridad y salud del personal involucrado»<sup>60</sup>, pero sobre eso no procede entrar ahora por exceder del propósito de esta aportación.

## 5. Conclusiones

Efectivamente, desde la aparición de internet así como tras el desarrollo e incremento de dispositivos tecnológicos que han sido incorporados al mundo del trabajo como medio de desarrollo de la prestación laboral y como consecuencia de su uso frenético y prolongado se ha constatado que ha repercutido en la salud laboral de las personas trabajadoras causando un desgaste tecnodigital. Si bien es cierto que son reconocibles e indiscutibles los beneficios de su uso; inmediatez, rapidez, fluidez, entre otros, no es menos cierto que también puedan señalarse aspectos negativos, que ponen en jaque la seguridad y salud del trabajador. Concretamente, en aspectos tales como el contenido, la carga y el tiempo de trabajo, que se vean potenciados negativamente precisamente por la interacción de las tecnologías *vs* trabajador.

Tampoco cabe la menor duda de que la digitalización constituye una oportunidad para las empresas en aras de alcanzar niveles de productividad y optimización de sus recursos necesarios para competir en el mercado. No obstante lo cual, la sorpresiva pandemia de la Covid-19, tuvo un impacto

---

abordar los retos como las oportunidades que plantea «el nuevo horizonte tecnológico». Vid. J.M. GOERLICH PESET, *El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización*, en *Documentación Laboral*, 2021, n. 122, pp. 54-56.

<sup>60</sup> NTP 1.165, [Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo](#), 2021, p. 1.

negativo que pondría a prueba todo el marco que sustenta la seguridad y salud laboral. Propició, por fuerza mayor, la deslocalización física/tradicional del trabajador por el enclaustramiento domiciliario como medida alternativa y prioritaria para dar continuidad, oxígeno y salvaguarda de los puestos de trabajo. Y, por ende, ha propiciado un cambio estructural «en las pautas de vida y los patrones axiológicos de las sociedades»<sup>61</sup>.

Ello ha supuesto que como consecuencia de esta experiencia en la que coexistió una relación de binomio conformada por pandemia y el teletrabajo, se produjeran situaciones de dependencia electrónica, interacción prolongada y extenuada a este tipo de dispositivos electrónicos por las personas trabajadoras. Y, en consecuencia, fructificaron riesgos psicosociales asociados al uso de las herramientas digitales con un efecto negativo en su salud, lo que no significa que, antes de esta experiencia socio-sanitaria, fuesen desconocidos o no hubieran sido examinados por la doctrina. Ni mucho menos, pero si es cierto que la implantación por fuerza mayor del teletrabajo permitió comprobar en primera persona que la sumisión tecnológica puede socavar la seguridad y salud laboral. Salen a la palestra las denominadas tecnopatologías como el tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofobia, tecnofatiga y tecnoadicción. Ello lleva a plantearnos si, en cierto modo, solamente se trata de preocupaciones actuales transitorias sobre seguridad y salud laboral dadas las circunstancias vividas. O, si seriamente pudiéramos estar hablando de las nuevas enfermedades profesionales en el futuro teniendo en cuenta que el proceso de digitalización progresa a pasos agigantados y no se prevé un retroceso en este aspecto.

Como respuesta a las preocupaciones generadas por el “atracción tecnológico” tanto personal como profesional, se vislumbra cómo la política europea sobre seguridad y salud laboral podría ser un elemento tranquilizador en tanto en cuanto Europa lidera y afronta este reto siendo consciente de que siendo inevitable que las tecnologías estén en constante transformación y evolución, también lo es el plantearse nuevas interrogantes respecto a su incorporación al mundo laboral en los términos planteados y sus impactos en la salud de la población trabajadora. Es por ello por lo que la principal baza pasa por remodelar o reforzar el marco jurídico preventivo – nacional y comunitario, de *hard law* y de *soft law*<sup>62</sup> –

---

<sup>61</sup> F. ALEMÁN PÁEZ, *op. cit.*, p. 17.

<sup>62</sup> Si bien es cierto, en un primer momento las políticas de la Unión Europea priorizaron las técnicas de *hard law*, en cumplimiento del art. 153 TFUE, propiciando la aprobación de directivas comunitarias y reglamentos en el ámbito preventivo. Pero, sin embargo, este tipo de técnicas *hard law* fueron suplidas por técnicas *soft law* en forma de proyectos, programas, acciones, acuerdos marco, estrategias o marcos estratégicos. Es a partir de este entonces

ante la amenaza constante propiciada por los procesos de digitalización y, especialmente, en la evaluación, identificación y respuesta a los problemas de salud mental de los trabajadores. En definitiva, ofrecer las herramientas e instrumentos necesarios que, sumados a una cultura preventiva y un plan formativo específico, permitan alcanzar el denominado “futuro digital seguro y saludable”. Un reto que, sin duda alguna, es no solo interesante sino necesario, por sus implicaciones en la concierne al bienestar laboral de las personas trabajadoras.

En esta línea se mueve el nuevo *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*<sup>63</sup>, ha venido a realizar una contribución inestimable al debate suscitado al respecto del objeto de esta aportación.

La Comisión Europea ha incidido en la necesidad de atender como abordar con una mayor holgura los riesgos psicosociales. De hecho, pone de manifiesto unos datos abrumadores sobre la salud mental, afectando previamente a la irrupción de la pandemia a 84 millones de personas y que se han visto agravados tras esta experiencia. Es por ello por lo que llega a la conclusión que se está poniendo en jaque el bienestar psicosocial de las personas en un contexto laboral debido, principalmente, a las alteraciones y nuevos horizontes digitales planteados por la interacción con las tecnologías en el puesto de trabajo. Por consiguiente, ante este desafío se considera oportuno planificar una intervención al medio-largo plazo que permita salvaguardar la salud mental y, por ende, acotar, en la medida de lo posible, la aparición de enfermedades mentales en el contexto laboral.

Entre las medidas que interesan poner de manifiesto por el tema central que nos ocupa, algunas de las acciones a las que la Comisión se compromete acometer son las siguientes<sup>64</sup>: a) modernización del marco legislativo en

---

cuando se potencia el papel de la Comisión para ampliar su campo de actuación e influencia sobre los Estados miembros a fin de armonizar las políticas en materia de seguridad y salud. *Vid.* S. GREER, B. VANHERCKE, *The hard politics of soft law: The case of health*, en E. MOSSIALOS, G. PERMANAND, R. BAETEN, T. HERVEY (eds.), *Health Systems Governance in Europe. The Role of European Union Law and Policy*, Cambridge University Press, 2010. Por consiguiente, constituye una actuación de clara orientación política cuyo fin es alcanzar los objetivos propuestos y llevarlos a la práctica determinando los medios, recursos y los plazos necesarios para ello. En profundidad sobre esta cuestión, *vid.* F. TERPAN, *Soft Law in the European Union – The Changing Nature of EU Law*, en *European Law Journal*, 2015, vol. 21, n. 1.

<sup>63</sup> [COM\(2021\)323 final](#), cit.

<sup>64</sup> En el mismo sentido, la OIT y la OMS han manifestado el interés sobre el papel que debe adquirir la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Así, determinan que es crucial que se proporcione por el empresario al trabajador la información y las directrices oportunas en materia de prevención de riesgos específicos en esta modalidad así como

materia de salud y seguridad en el trabajo en lo que se refiere a la digitalización mediante la revisión de la Directiva sobre los lugares de trabajo y la Directiva sobre los equipos que incluyen pantallas de visualización de aquí a 2023, b) pondrá en marcha una «campaña de la EU-OSHA sobre lugares de trabajo saludables» 2023-2025 dedicada a la creación de un futuro digital seguro y saludable y que se ocupará, en particular, de los riesgos psicosociales y ergonómicos, c) en colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales, elaborará una iniciativa no legislativa a escala de la UE relativa a la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas emergentes relacionados con la salud mental de los trabajadores y plantee orientaciones para la aplicación de medidas antes del fin de 2022, d) elaborará una base analítica, herramientas electrónicas y guías para las evaluaciones de riesgos relacionadas con los empleos y procesos verdes y digitales, incluyendo, en particular, los riesgos psicosociales y ergonómicos, e) consultará al panel de expertos sobre fórmulas efectivas para invertir en materia de salud, con el fin de emitir un dictamen sobre el apoyo a la salud mental de los trabajadores sanitarios y otros trabajadores esenciales antes del fin de 2021, y f) garantizará un seguimiento adecuado de la Resolución del Parlamento Europeo sobre el derecho a la desconexión<sup>65</sup>.

Como puede comprobarse, el nuevo marco estratégico europeo muestra una preocupación seria sobre los riesgos psicosociales que merman la salud mental de los trabajadores. Planteando en este sentido, al menos teóricamente, una revisión al corto plazo de la normativa europea para modernizarla tomando en consideración el contexto digital actual y futuro al que se enfrentan las relaciones laborales<sup>66</sup>. En definitiva, la finalidad es

---

articular como el derecho a la desconexión para su ejercicio y disfrute correcto. Y, por otro lado, realzan el valor de la formación tanto a trabajadores como a directivos en la gestión eficaz de los riesgos asociados al teletrabajo, proponiendo un canal de asistencia en salud ergonómica, mental y psicosocial mediante un sistema de “telesalud”. *Vid.* ILO, WHO, [Healthy and safe telework](#), Technical Brief, 2021.

<sup>65</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión.

<sup>66</sup> Recientemente la Comisión Europea ha publicado un informe sobre la reformulación de la Industria 4.0 hacia la Industria 5.0 (M. BREQUE, L. DE NUL, A. PETRIDIS, [Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry](#), European Commission, 2021) por el que pretende plantear un debate sobre una industria europea más sostenible y centrada en el ser humano. Y, de hecho, el Informe hace hincapié en la necesidad de diseñar los nuevos lugares de trabajo digitalizados tomando en consideración mental y el bienestar de las personas trabajadoras, pudiendo asumir la tecnología asimismo un papel fundamental como medio de canalización de una nueva cultura corporativa en aras de alcanzar estos objetivos. En definitiva y como expresa Molina Navarrete, este nuevo concepto debe ser un corrector de las «desviaciones economicistas y mecanicistas» de la

garantizar, tal y como se refleja en las propuestas, un “futuro digital seguro y saludable” a través de las fórmulas e instrumentos necesarios como contención a la aparición de problemas de salud mental<sup>67</sup>.

## 6. Bibliografía

ALEGRE NUENO M. (2021), *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch

ALEGRE NUENO M. (2018), *La prevención de los nuevos riesgos psicosociales y el derecho a la desconexión digital*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 155

ALEMÁN PÁEZ F. (2022), *El trabajo a distancia en la post-pandemia*, en *Jurisdicción Social*, n. 229

ÁLVAREZ CUESTA H. (2019), *El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa*, en *Lan Harremanak*, n. 42

ÁLVAREZ DE LA ROSA M (2012), *Ley y negociación colectiva en la regulación de la prevención de riesgos laborales*, en *Anales de la Facultad de Derecho*, n. 29

ARAGÓN GÓMEZ C. (2010), *El teletrabajo en la negociación colectiva*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Cinca

BAYLOS GRAU A. (1995), *En torno a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 7

BREQUE M., DE NUL L., PETRIDIS A. (2021), *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, European Commission

---

industria 4.0, de tal forma que todo el poder asumido por el proceso de innovación a través de la tecnología tome como referencia el bienestar de las personas trabajadoras devolviendo «el sentido eminentemente humano y social» a este tipo de procesos (C. MOLINA NAVARRETE, *Industria 5.0, ecosistemas de empresas y calidad de entorno laboral: de la ley de riders a la ley de nómadas digitales*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 466, p. 7).

<sup>67</sup> De acuerdo con un estudio de la OMS si bien es cierto que se ha notado un aumento entre los países miembros de la Unión que informaron sobre programas de prevención de la salud mental (pasando del 41% en 2014 al 52% en 2020) lo cierto es que los datos arrojan una falta de efectividad de estos. Básicamente, tal como indica el informe porque el 31% del total de los programas notificados por los países miembros de la Unión, no contaban con recursos humanos y financieros específicos, el 27% no contaba con un plan concreto y, por último, el 39% no disponen de información que evidencie un progreso y/o impacto. Vid. OMS, *Un informe de la OMS pone de relieve el déficit mundial de inversión en salud mental*, Comunicado de prensa 8 octubre 2021.

- BROD C. (1984), *Technostress. The Human Cost of the Computer Revolution*, Addison-Wesley
- CASAMITJANA N. (1998), [La Formación en Prevención de Riesgos Laborales: una oportunidad que no debemos dejar escapar](#), en [Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 1998, n. 3](#)
- CEBALLOS AMANDI J.A. (2000), *La prevención de riesgos laborales: una reflexión*, en *Anales de Mecánica y Electricidad*, n. 2
- DOMÍNGUEZ MORALES A. (2017), *El tratamiento de la negociación colectiva del teletrabajo como modalidad de gestión del cambio*, en J. CRUZ VILLALÓN (dir.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ M. (2020), *Sobre la eficiencia actual del modelo normativo español de prevención de riesgos laborales. En especial a la luz de los nuevos retos 4.0*, en [Temas Laborales, n. 153](#)
- GARRIGUES GIMÉNEZ A. (2005), *La prevención de riesgos laborales en el marco de la Constitución Europea*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 57
- GETE CASTRILLO P. (1997), *El papel de la negociación colectiva en la prevención de los riesgos laborales*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1
- GOERLICH PESET J.M. (2021), *El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización*, en *Documentación Laboral*, n. 122
- GONZÁLEZ ORTEGA S., APARICIO TOVAR J. (1996), *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta
- GREER S., VANHERCKE B. (2010), *The hard politics of soft law: The case of health*, en E. MOSSIALOS, G. PERMANAND, R. BAETEN, T. HERVEY (eds.), *Health Systems Governance in Europe. The Role of European Union Law and Policy*, Cambridge University Press
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2021), *Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva*, en [Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, n. 3](#)
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2000), *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: Problemas y propuestas de soluciones*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración
- ILO, WHO (2021), [Healthy and safe telework](#), Technical Brief
- INFOJOBS (2021), [El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral](#), en [www.infojobs.net](#), 23 junio
- INFOJOBS (2021), [El incremento de los gastos en el hogar, principal problemática del teletrabajo para el 40% de los españoles](#), en [www.infojobs.net](#), 30 marzo
- INSHT (1994), [Teletrabajo: criterios para su implantación](#), NTP 412

- INSHT (2004), [\*Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial\*](#), NTP 730
- INSHT (1997), [\*Factores psicosociales: metodología de evaluación\*](#), NTP 443
- INSHT (1994), [\*Trabajos en situación de aislamiento\*](#), NTP 344
- INSSBT (2018), [\*Las Tecnologías de la Información y la Comunicación \(TIC\) \(II\): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo\*](#), NTP 1.123
- INSSBT (2018), [\*Las Tecnologías de la Información y la Comunicación \(TIC\) \(I\): nuevas formas de organización del trabajo\*](#), NTP 1.122
- INSST (2021), [\*Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo\*](#), NTP 1.165
- JAY T.B. (1981), *Computerphobia: What to do about it*, en *Educational Technology*, vol. 21, n. 1
- LAGO BURGOS I. (2017), *El teletrabajo y la gestión en la Prevención de los riesgos laborales*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 153
- LEKA S., GRIFFITHS A., COX T. (2004), [\*La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales\*](#), OMS
- LUQUE PARRA M., GINÈS I FABRELLAS A. (2016), [\*Teletrabajo y prevención de riesgos laborales\*](#), CEOE
- MARTÍN P., SALANOVA SORIA M., CIFRE GALLEGO E. (1999), *El proceso de "Tecnoestrés" y estrategias para su prevención*, en *Prevención, Trabajo y Salud*, n. 1
- MARTÍN RODRÍGUEZ O. (2020), [\*El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador\*](#), en *Lan Harremanak*, n. 44
- MARTÍNEZ-ÍÑIGO D. (2001), [\*Evolución del concepto de Trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica\*](#), en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, n. 17
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE L. (2014), *Los riesgos psicosociales asociados a las nuevas tecnologías implantadas en los puestos de trabajo. Análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo*, en C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI (dir.), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, Eolas
- MELLA MÉNDEZ L. (2021), *Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022), [\*Estadística de convenios colectivos de trabajo. Avance mensual – Diciembre 2021\*](#)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2021), [\*Estadística de convenios colectivos de trabajo. Avance mensual – Diciembre 2020\*](#)



- MOLINA NAVARRETE C. (2022), *Industria 5.0, ecosistemas de empresas y calidad de entorno laboral: de la ley de riders a la ley de nómadas digitales*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 466
- MORENO-JIMÉNEZ B. (2014), [Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socioeconómico](#), en *ORP Journal*, n. 1
- MUÑOZ SALAS M. (1998), *La Prevención de Riesgos Laborales en España*, en *Péndulo*, n. 10
- OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT (2013), [Acuerdo marco Europeo sobre estrés laboral](#), Ficha de Prevención, n. 48
- OMS (2021), [Un informe de la OMS pone de relieve el déficit mundial de inversión en salud mental](#), Comunicado de prensa 8 octubre
- ROJO TORRECILLA E (2020), [El trabajo a domicilio \(en versión clásica y moderna\). La aplicación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT \(y referencias a la normativa española y al acuerdo europeo\)](#), en [www.eduardorjotorrecilla.es](http://www.eduardorjotorrecilla.es), 17 marzo
- SABADELL I BOSCH M., GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO G. (2015), [La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo](#), en *Oikonomics*, n. 4
- SALA FRANCO T. (1996), [El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral](#), en *Derecho y Salud*, n. 1
- SALANOVA SORIA M. (2007), [Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo](#), en *28 de Abril*, n. 1
- SALANOVA M., GRAU R., LLORENS S., SCHAUFELI W.B. (2001), [Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia relacionada con la tecnología](#), en *Revista de Psicología Social Aplicada*, n. 1
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2014), *Buenas y/o «malas» prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, en E. ROALES PANIAGUA (dir.), [Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social \(II\)](#), Laborum
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2013), [La nueva regulación del trabajo a distancia](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2011), [El contenido de la relación laboral en el teletrabajo](#), CES de Andalucía
- TERPAN F. (2015), *Soft Law in the European Union – The Changing Nature of EU Law*, en *European Law Journal*, vol. 21, n. 1
- THIBAUT ARANDA J. (2000), *El Teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES
- WEIL M.M., ROSEN L.D. (1997), *Technostress. Coping with technology @work, @home, @play*, John Wiley and Sons

### *Jurisprudencia*

[STC 14 enero 2002, n. 5](#)

[STC 24 mayo 2001, n. 119](#)

[STC 11 marzo 1996, n. 35](#)

[STJUE 15 noviembre 2001, asunto C-49/00, \*Comisión de las Comunidades Europeas c. República Italiana\*](#)

### *Normativa*

[Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en BOE, 7 julio 2012, n. 162](#)

### *Normativa Europea*

[Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización, 2021](#)

[Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo \(AMET\), 16 julio 2002](#)

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*, 28 junio 2021, COM(2021)323 final

[Decisión del Consejo, de 27 de junio de 1974, relativa a la creación de un Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el centro de trabajo, 74/325/CEE](#)

[Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo](#)

[Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia](#)

[Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal](#)

[Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo](#)

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión

### *Normativa OIT*

Convenio OIT C187, [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo](#), 2006

Convenio OIT C177, [Convenio sobre el trabajo a domicilio](#), 1996

Convenio OIT C155, [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981

Protocolo OIT P155, [Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores](#)

Recomendación OIT R184, [Recomendación sobre el trabajo a domicilio](#), 1996

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)