

RETOS DEL TELETRABAJO ASOCIADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nuria J. Ayerra Duesca
Profesora asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza

Abstract

El objeto del presente artículo es realizar un análisis sobre los principales retos que tiene todavía pendientes la Ley 10/2021, de 9 julio, de trabajo a distancia y, concretamente, el teletrabajo, en relación con la seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género. En este sentido, se van a poner de manifiesto los principales riesgos laborales que afectan de manera específica a las mujeres como son los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, teniendo en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales asociadas al teletrabajo en base al principio de igualdad y no discriminación y, por consiguiente, integrando la perspectiva de salud laboral y género.

The purpose of this article is to carry out an analysis of the main challenges that Law 10/2021, of 9 July, on remote work and, specifically, teleworking, still has pending, in relation to occupational health and safety from a perspective of gender. In this sense, the main occupational risks that specifically affect women will be highlighted, such as psychosocial, ergonomic and organizational risks, taking into account the needs for preventing occupational risks associated with teleworking based on the principle of equality and non-discrimination and, consequently, integrating the perspective of occupational health and gender.

Title: Teleworking challenges associated with occupational risk prevention from a gender perspective.

Palabras clave: teletrabajo, salud laboral y género, corresponsabilidad, ciberacoso sexual y por razón de sexo, violencia digital, riesgos psicosociales, perspectiva de género.

Keywords: teleworking, occupational health and gender, co-responsibility, sexual and gender-based cyberbullying, digital violence, psychosocial risks, gender perspective.

IUSLabor 3/2023, ISSN 1699-2938, p. 50-81

DOI. 10.31009/IUSLabor.2023.i03.02

Fecha envío: 4.8.2023 | Fecha aceptación: 25.9.2023 | Fecha publicación: 5.12.2023

Sumario

1. Introducción
2. Riesgos laborales derivados de la falta de conciliación corresponsable. Conflicto trabajo- familia
3. Riesgos ergonómicos
4. Situaciones discriminatorias: violencia de género, violencia digital, ciberacoso sexual y por razón de sexo
5. Reflexiones finales
6. Bibliografía

1. Introducción

Existen diferencias entre hombre y mujeres tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar (trabajo doméstico, de cuidados y atención a personas dependientes) que se han visto acentuadas por la pandemia de la Covid-19, unido a la expansión de la digitalización y el uso de las TRICS (Tecnologías de la Relación, la Información y la Comunicación), las cuales, crean oportunidades pero también riesgos para las mujeres, y ponen de manifiesto la necesidad de integrar la perspectiva de género en este ámbito, tal y como reconoce la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025¹, prestando especial atención a la violencia *on line* que se ejerce principalmente contra las mujeres en el ámbito laboral.

La exposición a los riesgos laborales a los que se enfrentan hombres y mujeres también son diferentes, tanto en el trabajo presencial como en el teletrabajo impulsado por la situación actual, que, además, está condicionado por la dificultad de llevar a cabo una correcta prevención de riesgos en lo que respecta al lugar de prestación de los servicios - generalmente, el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por esta-, lo cual, no exime de la obligación empresarial de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud a todas las personas trabajadoras y en todos los aspectos relacionados con el trabajo (artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales² -en adelante LPRL-).

En el teletrabajo existen factores de riesgo³ tales como largas jornadas de trabajo, dificultades para la desconexión, aislamiento, ausencia de visibilidad, aumento de costes para la persona trabajadora, difuminación de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, o triple carga de trabajo para la mujer (laboral, doméstica y de cuidados), que dan lugar a riesgos ergonómicos, organizativos y psicosociales, principalmente, y, a otros tales como la posibilidad de quedarse al margen de la formación, la promoción y la participación en la negociación colectiva, que afectan de manera concreta a las mujeres, unido a la brecha de género a la que se enfrentan estas en el mercado laboral y, por consiguiente, también en el teletrabajo.

¹ COMISIÓN EUROPEA, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. COM (2020) 152 final (disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>; consulta 06.06.2023).

² Ley 31/1995, de 8 noviembre. Ley de Prevención de Riesgos laborales. BOE 10 noviembre 1995, n° 269, [p. 32590] (RCL 1995\3053).

³ CES (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA), “Informe mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro”, n° 1, 2022 (disponible en: <https://www.ces.es/documents/10180/5282746/Inf0122.pdf> ;consulta 10.07.2023).

Por lo tanto, el teletrabajo tiene sesgo de género⁴, por una parte, porque se produce, generalmente, en un entorno familiar dentro de los límites del hogar mientras se llevan a cabo otras responsabilidades que acarrean una sobrecarga de trabajo. De esta manera, si consideramos el teletrabajo como una medida para la conciliación y determinados trabajos desempeñados por mujeres son los que más permiten teletrabajar -sobre todo, en trabajos menos tecnológicos, más rutinarios y más tendentes a la automatización⁵-, además de ser las mujeres las que todavía siguen utilizando más que los hombres las medidas de conciliación, estaremos avocando a las mujeres al ámbito doméstico y de cuidados⁶, con el consiguiente aislamiento e invisibilización⁷, produciéndose una feminización⁸ de esta forma de prestación laboral.

Esta situación, conllevaría el riesgo de perpetuar los roles y estereotipos de género fomentando el rol de cuidadoras⁹, con consecuencias negativas, como las dificultades existentes para acceder a mejores empleos y la sobrecarga de trabajo laboral y doméstico, que repercutiría de forma directa en la seguridad y salud laboral de las mujeres.

Por otra parte, la voluntariedad del teletrabajo desarrollado por mujeres con responsabilidades familiares puede estar condicionada por multitud de factores culturales y sociales, ya que estas suelen tomar la decisión de trabajar y de cómo trabajar en función de dichas responsabilidades (Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025¹⁰), además del desarrollo de trabajos precarios, temporales, a tiempo parcial y peor

⁴ OIT, “*Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*”, Organización Internacional del Trabajo, 2019 (disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm; consulta 07.06.2023).

⁵ DEBELJUH, Patricia, DESTÉFANO, Ángeles, “¿Es la transformación digital un riesgo o una oportunidad para la igualdad de género en el mercado laboral?”, en LEÓN LLORENTE, Consuelo (editora), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19, nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres*, Navarra, Aranzadi, 2020, p. 227.

⁶ DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2020, p. 8.

⁷ MORENO GENÉ, Josep “El impacto de las nuevas tecnologías en la cantidad y calidad de trabajo desde una perspectiva de género”, en ROMERO BURILLO, Ana María (directora), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Navarra, Aranzadi, 2021, p. 89.

⁸ LÓPEZ ÁLVAREZ, María José, “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, en LEÓN LLORENTE, Consuelo (editora), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19, nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres*, Navarra, Aranzadi, 2020, p. 111.

⁹ OTERO APARICIO, María Jesús, “Vidas hiperconectadas: acciones desde la prevención de riesgos psicosociales”, en TRUJILLO PONS, Francisco (director), *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 178.

¹⁰ *Vid. Supra*.

retribuidos asociados a las mujeres¹¹, son factores que contribuyen también a perpetuar los roles y estereotipos de género.

Igualmente, la brecha digital de género que tiene su causa en situaciones discriminatorias¹² y se da en empleos de mayor cualificación¹³ relacionados con las tecnologías y la digitalización, que están siendo ocupados por hombres en detrimento de las mujeres, sin duda, repercute en las oportunidades laborales de unos en perjuicio de otras, dadas las dificultades para las mujeres a la hora de acceder a puestos relacionados con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (*STEM, Science, technologies, Engineering and Maths*, -siglas en inglés-), o con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).

En este sentido, el Informe “*Mujeres y Digitalización. De las brechas a los algoritmos*”¹⁴, hace referencia a la infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito digital, la brecha de género a nivel vertical y la triple brecha digital de género que sufren las mujeres -relacionada con el desigual acceso a las infraestructuras y herramientas digitales, las diferencias de género en usos y competencias digitales y el uso de internet en la interrelación con las desigualdades sociales y de género-, que llevan asociados riesgos importantes para la salud y, por tanto, requieren medidas de prevención específicas, además, de los sesgos de género existentes en la participación y liderazgo vinculados a la inteligencia artificial y el *Big Data*, que tiene como consecuencias no contemplar las necesidades e intereses de las mujeres en estos ámbitos, con efectos negativos para ellas, pero también generando importantes desafíos y nuevas oportunidades.

Dichas circunstancias, evidentemente, afectan a la salud laboral de las mujeres y, muy especialmente, a su salud mental. Así, el Informe PRESME¹⁵ sobre precariedad laboral y salud mental de 2023, destaca la necesidad de abordar la salud mental desde una

¹¹ GALA DURÁN, Carolina, “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *op. cit.*, p. 176.

¹² MATEOS SILLERO, Sara, GÓMEZ HERNÁNDEZ, Clara, *Libro blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, Madrid, Ministerio de Economía y Empresa, 2019, (disponible en: <https://cpage.mpr.gob.es/producto/libro-blanco-de-las-mujeres-en-el-ambito-tecnologico/>; consulta 07.06.2023).

¹³ MORENO GENÉ, Josep “El impacto de las nuevas tecnologías en la cantidad y calidad de trabajo desde una perspectiva de género”, *op. cit.*, p. 61-65.

¹⁴ INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, “*Mujeres y Digitalización. De las brechas a los algoritmos*”, Ministerio de Igualdad, 2020 (disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/M_MUJERES_Y_DIGITALIZACION_DE_LAS_BRECHAS_A_LOS_ALGORITMOS_04.pdf; consulta 5.7.2023).

¹⁵ INFORME PRESME, “*Precariedad Laboral y Salud Mental. Conocimientos y Políticas*”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023 (disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/4200;consulta 05.07.2023>).

perspectiva de género y expone que la mala salud mental está totalmente relacionada con la desigualdad y la precariedad laboral, siendo las mujeres -junto con los jóvenes e inmigrantes- las más afectadas y las que mayores riesgos tienen de padecer problemas de salud mental. Esto, asociado a la dificultad para calificar estas contingencias como laborales, dificulta el establecimiento de planes de prevención de riesgos.

El Informe recomienda, por un lado, priorizar políticas de salud pública mental -que incluyan la prevención de trastornos mentales y la promoción de la salud mental-, con una perspectiva de salud laboral -que fortalezca las competencias del personal médico de atención primaria con el personal técnico de los servicios de prevención de riesgos laborales- y, por otro lado, introducir la dimensión de género en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva desde una perspectiva interseccional y de diversidad, y llevar a cabo medidas que respeten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral bajo una perspectiva de corresponsabilidad.

Por otro lado, el Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización¹⁶, que viene a facilitar la transición digital en las empresas, resalta el deber del empleador de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, la importancia de la prevención y la necesidad de cooperación entre empresa y trabajadores para la existencia de un sistema de derechos, deberes y obligaciones claro que garanticen un entorno laboral seguro. Así, plantea medidas para orientar y formar a empleadores y trabajadores sobre como respetar las normas de organización del tiempo de trabajo en el teletrabajo; determinar que las personas trabajadoras no están obligados a permanecer localizables por su empresa fuera del horario laboral, y si fuese así, se requerirá una compensación adecuada; informar de los riesgos de un exceso de conectividad; prevenir el aislamiento y fomentar “una cultura de no culpabilidad”, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades y la igualdad de género.

A tal fin, tanto el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027¹⁷ (en adelante, Marco Estratégico de la UE en SST 2021-2017), como la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027 (en adelante, EESST

¹⁶ Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización, CEOE, diciembre 2020. Disponible en: (Disponible en: <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/acuerdo-marco-de-los-interlocutores-sociales-europeos-sobre-digitalizacion>; consulta 27.09.2023).

¹⁷ COMISIÓN EUROPEA, “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”, Bruselas, 2021 (disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323;consulta 04.07.2023>).

2023-2027)¹⁸, y el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva (en adelante, V AENC)¹⁹ promueven la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal e integral en el conjunto de políticas preventivas y en la gestión de la prevención, y resaltan la necesidad de reforzar la protección frente a los riesgos específicos de género -sobre todo psicosociales, con especial atención a la salud mental-, como la doble presencia o conflicto trabajo-familia, violencia, acoso o discriminación por razón de sexo y acoso sexual, con atención al uso de las nuevas tecnologías.

2. Riesgos laborales derivados de la falta de conciliación corresponsable. Conflicto trabajo-familia

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que se ha visto impulsada por la pandemia de la Covid-19, facilitando el trabajo -principalmente, desde el domicilio de las personas trabajadoras- y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, convirtiéndose en una buena herramienta para contribuir a la igualdad de género y conseguir un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

No obstante, un diseño inadecuado o deficiente de las condiciones de trabajo, unido a que son mayoritariamente las mujeres las que asumen el trabajo doméstico y de cuidados, conlleva una serie de riesgos, -sobre todo psicosociales, como el tecnoestrés, tecnofobia, tecnofatiga o tecnoansiedad-, que afectan negativamente a la salud y bienestar de las personas trabajadoras. En este contexto, la sobrecarga de trabajo, la prolongación de la jornada laboral, la falta de desconexión, la hiperconectividad o el uso inadecuado de las TICs, afectan a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, propiciando la aparición del conflicto trabajo-familia, tal y como lo reconocen las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1122 y 1123, de 2018²⁰.

¹⁸ Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. BOE, 28.4.2023, nº 101, p. 58762.

¹⁹ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE, 27.9.2023, nº 129.

²⁰ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST (2018) Nota Técnica de Prevención 1122, “*Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*”; y, Nota Técnica de Prevención 1123, “*Las Tecnología de la Información y la comunicación (TIC)(II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*”. (Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>; consulta 07.07.2023).

Sin lugar a dudas, el teletrabajo, facilita, promueve y favorece la conciliación puesto que ofrece mayor flexibilidad, pero no es una herramienta para la conciliación²¹, puede ayudar a esta pero incorporando medidas de corresponsabilidad²², incluidas medidas de acción positiva inversa²³ con la finalidad de que mujeres y hombres se responsabilicen por igual del ámbito familiar y de cuidados, y la consiguiente superación de desigualdades en el ámbito laboral, “[...] *debiendo ser tratado como una medida de organización flexible del trabajo que garantice derecho de presencialidad*”²⁴.

Sin embargo, siguen siendo las mujeres mayoritariamente las que concilian, lo que conlleva el riesgo de perpetuar o cronificar roles de género con el consiguiente asilamiento en el domicilio, haciendo que tengan una doble o triple carga de trabajo en detrimento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, familiar y personal.

Por este motivo, el Consejo Económico y Social Europeo (en adelante CESE)²⁵ en su dictamen sobre teletrabajo e igualdad de género de 2021, resalta la importancia de luchar contra los estereotipos de género para que el teletrabajo contribuya a promover la igualdad de género evitando la distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado, promoviendo una responsabilidad compartida e integrando la perspectiva de género en todas las políticas, con el objetivo de que el teletrabajo sea una oportunidad para las mujeres.

Asimismo, anima a los Estados miembros para que apliquen, por un lado, la Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional²⁶ de una manera eficiente y, por otro lado, medidas contra la violencia y el acoso sexual en el trabajo, incluida la violencia doméstica, haciendo una constante remisión al papel que tiene que jugar la negociación colectiva para conseguir un teletrabajo igualitario en relación con el género.

²¹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, nº 1, vol. 11, 2021, p. 62.

²² GIUZIO, Graciela, CANCELA, Mariselda, “Teletrabajo e inequidades de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 1, vol. 9, 2021, p. 421; FERNÁNDEZ PROL, Francisca, “Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía; análisis desde una óptica de género”, *Revista de derecho social*, nº 89, 2020, p. 113.

²³ RAMOS QUINTANA, María Isabel, “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº Extra-149, 2021, p. 160.

²⁴ Informe PRESME, *op. cit.*, p. 84.

²⁵ DO C 220 de 09.06.2021. “*Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género*”.

²⁶ *Vid. Infra*.

En este sentido, se pronuncia la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁷ en 2019 en el estudio “*El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*”, en el que evidencia el riesgo de la doble carga de trabajo para las mujeres que conlleva el teletrabajo al responsabilizarse de las tareas domésticas y de cuidados, con consecuencias negativas para la seguridad y salud laboral.

Por todo ello, resulta necesario incorporar la perspectiva de salud laboral y género en el teletrabajo, y ello, en base a la transversalidad de principio de igualdad que debe informar la actuación de todos los poderes públicos (artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, Ley de Igualdad²⁸, -en adelante, LOI); la integración del principio de igualdad en la política de salud laboral (artículo 27 LOI); la promoción de la efectividad del principio de igualdad por parte de las administraciones públicas, teniendo en cuenta las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos y en los estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos laborales, para evitar y prevenir posibles daños asociados al sexo de las personas trabajadoras (artículo 5.4 LPRL); y, la obligación empresarial de planificar la prevención teniendo en cuenta todos los riesgos que pueden derivarse de la organización y condiciones de trabajo, las relaciones sociales y los factores ambientales (artículo 15.1.g LPRL).

Por otro lado, la Ley de trabajo a distancia²⁹ (en adelante, LTD) reconoce a las personas trabajadoras a distancia los mismos derechos que a las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, excepto aquellos inherentes al trabajo presencial, sin que puedan sufrir ningún perjuicio en relación con la retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional (artículo 4.1 LTD), ni tampoco, por aquellas dificultades técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora que pudieran surgir (artículo 4.2 LTD), incluidos, los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad (artículo 4.1), y, por consiguiente, el derecho de adaptación a la jornada del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores³⁰ (en adelante, ET) (artículo 4.5 LTD).

²⁷ OIT, “*El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*”, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2019 (disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm; consulta 16.05.2023).

²⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo. Ley de Igualdad. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE 23 marzo 2007, nº 71, [p. 12611]. BO. Mº Defensa 28 marzo 2007, nº 62, [p. 3711].

²⁹ Ley de trabajo a distancia, Ley 10/2021, de 9 julio. BOE 10 julio 2021, nº 164, [p. 82540, nº, p. 43]. (RCL 2021\1335).

³⁰ Estatuto de los Trabajadores de 2015. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre. Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE 24 octubre 2015, nº 255, [p. 100224, nº, p. 84]. (RCL 2015\1654).

En relación con ello, la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019³¹ -deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo-, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, pone de relieve que el teletrabajo facilita la conciliación y que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones necesarias en cuanto a la duración y distribución de la jornada laboral, incluida, la prestación del trabajo a distancia como una forma de trabajo flexible. No obstante, dichas adaptaciones deben tener en cuenta las necesidades tanto de las personas trabajadoras como las de la empresa, debiendo justificar los empleadores cualquier denegación que se establezca de dichas solicitudes (artículos 3 y 9). Incluso, dispone que los Estados miembros adoptarán los mecanismos necesarios para prohibir situaciones discriminatorias por haber solicitado fórmulas de trabajo flexible (artículo 11), lo cual revela una evidente vinculación del ejercicio de estos derechos con situaciones discriminatorias por razón de género³².

Y, en este mismo sentido, el art 34.8 ET (modificado por el artículo 2.8 del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo³³), determina que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, el teletrabajo, no puede ser sustitutivo³⁴ de estos derechos de conciliación y corresponsabilidad, ni tampoco impedimento para su ejercicio por las personas teletrabajadoras, teniendo que introducirse la perspectiva de género³⁵ con la finalidad de evitar, por un lado, que sean las mujeres, únicamente, las que hagan uso de este, y, por otro lado, que se perciba como una amenaza para la organización de la empresa.

³¹ DO L 188 de 12.7.2019.

³² IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, nº 2, vol. 7, 2022, p. 100.

³³ Real Decreto-ley nº 6/2019, de 1 de marzo. Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE 7 marzo 2019, nº 57, [p. 21692, nº, p. 25].

³⁴ ROMERO BURILLO, Ana María, “El teletrabajo: ¿Oportunidad o riesgo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales?”, en ROMERO BURILLO, Ana María (directora), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Navarra, Aranzadi, 2021, p. 133.

³⁵ VELASCO PORTERO, María Teresa, “La conciliación de la vida laboral y familiar y la discriminación en el empleo. Análisis de la evolución legislativa en la materia y del impacto de las últimas reformas”, en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (directora), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Navarra, Aranzadi, 2022, p. 169-170.

Así pues, dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, que esta tiene que fundamentar de manera objetiva en caso de negativa, por lo que no estamos en presencia de un derecho absoluto ni automático³⁶, sino que aparece vinculado a las necesidades tanto de la persona trabajadora como de la empleadora, evitando por todos los medios que el recurso a la modalidad online perjudique el derecho a la conciliación.

Por consiguiente, las empresas están obligadas, en primer lugar, a garantizar la igualdad de trato y evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, especialmente por razón de sexo de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, debiendo prestar para ello los apoyos necesarios y ajustes razonables que sean convenientes, y, en segundo lugar, a tener en cuenta las particularidades del teletrabajo y de las personas teletrabajadoras tanto en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad (artículo 4.3 LTD), como en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral (artículo 4.4 LTD).

De igual manera, la LTD realiza una constante remisión a la negociación colectiva (artículo 8 LTD) y prevé que los convenios o acuerdos colectivos puedan establecer mecanismos y criterios para el cambio de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias ligadas a determinadas circunstancias como las personales o familiares, entre otras. Al mismo tiempo, deberán evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, que será objeto de tratamiento a través del plan de igualdad.

Precisamente, en estos términos se expresa el V AENC, el cual reconoce que la negociación colectiva es la vía adecuada mediante los convenios colectivos para impulsar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo medidas que compatibilicen las necesidades organizativas y productivas de la empresa con una adecuada conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, e introducir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa, a través del desarrollo de mecanismos específicos de evaluación de riesgos en el trabajo a distancia que contemplen los riesgos psicosociales.

³⁶ QUINTERO LIMA, María Gema, “La nueva responsabilidad social de las empresas y los límites a la conectividad en el trabajo”, en TRUJILLO PONS, Francisco (director), *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 269.

En suma, se trata de evitar el riesgo de que el teletrabajo se convierta en una manera de perpetuar los roles de género³⁷, en una “trampa” que perjudique las condiciones laborales con la consiguiente vulneración de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres³⁸, en una excusa³⁹ para la pérdida de derechos de conciliación, o en un “*arma de doble filo*”⁴⁰ por la flexibilidad que conlleva y la dificultad para delimitar el ámbito laboral del familiar con el consiguiente desequilibrio entre los diferentes roles (familiar, personal y laboral), incrementando el rol doméstico y de cuidados y, por consiguiente, aumentando la jornada de trabajo de las mujeres⁴¹, convirtiéndose el teletrabajo en una “*herramienta indirecta de discriminación*”⁴².

A tal efecto, el Dictamen del CESE sobre teletrabajo e igualdad de género de 2021⁴³, pone de manifiesto que un teletrabajo no sexista debe tener en cuenta, por un lado, la accesibilidad a las tecnologías, equipos, herramientas y competencias necesarias, invirtiendo y dotando de infraestructuras digitales adecuadas, espacios compartidos que permitan el teletrabajo fuera de casa y formación, -prestando especial atención a las mujeres-, y, por otro lado, las infraestructuras y servicios de cuidados para niños, mayores y personas con necesidades especiales apostando por la creación de un “*Pacto europeo en materia de cuidados*” que repercutirá en la igualdad.

Desde una vertiente preventiva, la LTD (artículos 15 y 16) dispone que las personas trabajadoras a distancia o teletrabajadoras tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo, y establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrán en cuenta los tres tipos de riesgos principales del

³⁷ DURÁN BERNARDINO, Manuela, “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos*, nº 21, 2021, p. 15.

³⁸ BAQUERO AGUILAR, Jorge, “De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de una precisa concreción vía negociación colectiva desde la perspectiva de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, nº 4, 2020, p. 131.

³⁹ GALA DURÁN, Carolina, “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, nº 7, 2021, p. 184.

⁴⁰ ADAME SÁNCHEZ, Consolación, MIQUEL ROMERO, María José, CAPLLIURE GIMER, Eva María, LEÓN LLORENTE, Consuelo “Confinamiento familiar y teletrabajo: ¿nuevas tensiones trabajo y familia?”, en LEÓN LLORENTE, Consuelo (editora), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19, nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres*, Navarra, Aranzadi, 2020, p. 84.

⁴¹ LÓPEZ ÁLVAREZ, María José, “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, *op. cit.*, p. 109.

⁴² ROMERO BURILLO, Ana María, “El teletrabajo: ¿Oportunidad o riesgo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales?”, *op. cit.*, p. 131.

⁴³ *Vid. Supra.*

trabajo a distancia, especialmente, los riesgos ergonómicos, organizativos y psicosociales, prestando especial atención a la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y el derecho a la desconexión digital⁴⁴, el cual, juega un papel fundamental como medida preventiva para eliminar o reducir los riesgos derivados de las dificultades para separar los tiempos de trabajo y de descanso, que dificultan una conciliación corresponsable.

En consecuencia, aunque resulte complicado por parte de la empresa llevar a cabo una correcta prevención de riesgos laborales -sobre todo cuando la actividad se desarrolla en el domicilio de la persona trabajadora-, se deben tener en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres, las diferencias biológicas y las desigualdades existentes en el mundo laboral, que hacen que la exposición a los riesgos laborales de unas y otros sean diferentes⁴⁵, por lo que resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género tanto en la evaluación de riesgos laborales como en la planificación de la actividad preventiva en el teletrabajo.

A este respecto, se pronuncia el Criterio Técnico de Inspección de Trabajo 104/2021⁴⁶, “*Sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales*”, el cual reconoce la necesidad de establecer procedimientos de evaluaciones de riesgos psicosociales que reflejen una gestión de la diversidad, prestando especial atención a la diversidad de género, es decir, a los riesgos específicos a los que están expuestas las mujeres -así como los jóvenes, mayores, inmigrantes o personas con discapacidad- para diseñar las correspondientes medidas de prevención y protección según las necesidades de cada grupo en particular.

3. Riesgos ergonómicos

Una deficiente configuración del puesto de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, sin tener en cuenta las características y necesidades de las personas que teletrabajan puede provocar una serie de trastornos, sobre todo musculoesqueléticos, que tienen sesgo de género y afectan de manera específica a las mujeres debido, principalmente, a la

⁴⁴ AYERRA DUESCA, Nuria Julia, “El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales”, *Lan Harremanak*, nº 47, 2022, p. 43,51.

⁴⁵ VALLEJO DA COSTA, Ruth, *Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos*, Albacete, Bomarzo, 2019, p.12-13.

⁴⁶ Criterio Técnico de Inspección de Trabajo 104/2021, “*Sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*”, 2021 (disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf; consulta 17.05.2023).

existencia de un modelo preventivo neutro⁴⁷ en cuanto al género, y la dificultad tanto para el diagnóstico -por su origen multicausal y complejo-, como para el reconocimiento de posibles daños como contingencias profesionales.

Determinados trabajos desempeñados por mujeres son los que más permiten teletrabajar mientras desempeñan otras responsabilidades en el ámbito doméstico y de cuidados, que acarrearán una sobrecarga de trabajo que se suele traducir en sintomatología musculoesquelética⁴⁸. Los principales factores de riesgo ergonómicos que se pueden dar en el teletrabajo son largas jornadas laborales en la misma posición, posturas incorrectas, movimientos repetitivos, fatiga visual por el uso de pantallas de visualización, falta de movimiento y de desplazamientos, temperatura y ventilación insuficiente, que pueden provocar daños en la salud, algo que, no es óbice, para que las personas teletrabajadoras tengan derecho a una adecuada protección de su seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo (artículo 15 LTD)

A esos efectos, la LPRL (artículo 15.1.d) dentro de los principios de la acción preventiva destaca el principio de adaptación del trabajo a la persona, sobre todo en lo que respecta a la concepción del puesto de trabajo, la elección de equipos y métodos de trabajo y de producción, con la finalidad de atenuar el trabajo monótono y repetitivo, integrando la técnica, la organización, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y los factores medioambientales (artículo 15.1.g) de tal forma que reduzcan los efectos negativos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Al mismo tiempo, la LTD (artículo 11) establece el derecho de las personas trabajadoras a distancia a la dotación y mantenimiento de cuantos medios, equipos y herramientas sean necesarios para llevar a cabo el trabajo a distancia o teletrabajo, incluida la atención necesaria en el caso de surgir dificultades técnicas.

Igualmente, es obligación de la empresa tener en cuenta en la evaluación inicial de riesgos, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos, la elección de equipos y el acondicionamiento de los lugares de trabajo (artículo 16.2.a LPRL), teniendo que adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y suficientemente adaptados al trabajo que se realice (artículo 17.1 LPRL).

⁴⁷ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, INSST, Nota Técnica de Prevención 658, “*Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas*”. (Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_658.pdf/359d5351-887e-4805-87b2-054a9ddf7b14; consulta 31.07.2023).

⁴⁸ VALLEJO DA COSTA, Ruth, “*Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos*”, *op. cit.*, p. 28-29.

Por tanto, en el teletrabajo, deberán tenerse en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de prestación laboral -incorporando la dimensión de género-, como son los factores ergonómicos, psicosociales, organizativos y de accesibilidad, y, concretamente, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y el derecho a la desconexión digital (artículo 16.1 LTD), todo ello, desde una perspectiva de salud laboral y género.

Partiendo del derecho de toda persona trabajadora a distancia o teletrabajadora a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo (artículo 15 LTD), cabe destacar, en relación con riesgos ergonómicos aplicables al teletrabajo, el Real Decreto 488/1997, de 14 abril⁴⁹, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativos al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, que establece como obligación general del empresario adoptar las medidas necesarias para eliminar o reducir en la medida de lo posible los riesgos derivados de la utilización de equipos con pantallas de visualización. A tal efecto, deberá evaluarlos teniendo en cuenta los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, en cuyo caso, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. No obstante, el Real Decreto 488/1997, de 14 abril, de aplicación al teletrabajo, aunque un tanto obsoleto, no tiene en cuenta la perspectiva de género.

De igual modo, el Real Decreto 486/1997, de 14 abril⁵⁰, que regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo en lo que respecta a las condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, condiciones ambientales, iluminación, locales de descansos, servicios higiénicos, entre otros, establece la obligación para la empresa de adoptar las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos derivados de la utilización de los lugares de trabajo y, por consiguiente, de aplicación al teletrabajo, pero que tampoco incorpora el enfoque de género. Este Real Decreto ha sido modificado por el Real Decreto-ley núm. 4/2023, de 11 de mayo⁵¹ -Disposición final primera-, en cuanto a las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre, en este supuesto, de difícil aplicación al teletrabajo.

⁴⁹ Real Decreto 488/1997, de 14 abril. Establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativos al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE 23 abril 1997, nº 97, [p. 12928]. RCL 1997\977.

⁵⁰ Real Decreto 486/1997, de 14 abril. Establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE 23 abril 1997, nº 97, [p. 12918]. RCL 1997\975.

⁵¹ Real Decreto-ley nº 4/2023, de 11 de mayo. Adopta medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. BOE 12 mayo 2023, nº 113, [p. 65810, nº, p. 64]. RCL 2023\925.

A tal fin, determina la necesaria protección frente a los riesgos medioambientales, en relación con la protección de las personas trabajadoras frente a riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos. Destaca la importancia de las evaluaciones de riesgos en relación con dichos fenómenos, las características de la actividad y de las personas que los realizan o estados biológicos conocidos, y contempla como medida preventiva específica la prohibición de realizar determinadas tareas durante las horas del día en que concurran estos fenómenos meteorológicos descritos. Además, cuando la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente, emitan un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, cuando no exista otra forma adecuada de protección, resultará obligatorio adaptar las condiciones de trabajo mediante la reducción o modificación de las horas de trabajo.

Por último, resulta de aplicación al teletrabajo el Real Decreto 299/2016, de 22 de julio⁵², sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos, los cuales, deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible. En caso contrario, la empresa tiene la obligación de elaborar y aplicar un plan de acción que deberá contar con medidas técnicas o de organización, a fin de evitar superar determinados valores mínimos, contando con los trabajadores especialmente sensibles a quienes prestará especial atención en las evaluaciones de riesgos -concretamente, trabajadores que lleven dispositivos médicos implantados o trabajadoras embarazadas- pero, sin incluir la perspectiva de género.

Es evidente que la normativa anteriormente reseñada resulta obsoleta y poco o nada ajustada a la realidad actual, debido a la evolución de la técnica, las diferentes modalidades de organización del trabajo -el teletrabajo realizado generalmente en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por esta-, y, la falta de perspectiva de género, que hace necesaria y urgente una revisión en profundidad y actualización de toda la normativa relacionada con la seguridad y salud de las personas trabajadoras acorde con la realidad del teletrabajo, que tome en consideración los riesgos laborales que afectan de manera específica a las mujeres.

En consecuencia, resulta indispensable introducir la dimensión de género, tanto en el diseño de dispositivos, herramientas, aparatos y lugares, como en todo lo relacionado con la organización del trabajo respecto a los descansos, pausas y desconexiones, adaptando el puesto de trabajo a la persona y consiguiendo una correcta organización de los tiempos

⁵² Real Decreto nº 299/2016, de 22 de julio. Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos. BOE 29 julio 2016, nº 182, RCL 2016\970.

de trabajo. No obstante, existe una gran invisibilidad⁵³ de determinados riesgos, sobre todo físicos, que afectan de manera concreta y específica a las mujeres, dando lugar a una falta de regulación legal en relación con la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, que ha venido siendo suplida por los tribunales.

A este respecto, destaca por su importancia, la sentencia del Tribunal Supremo⁵⁴, de 20 de septiembre de 2022, la cual califica como enfermedad profesional la patología padecida por una trabajadora -limpiadora de profesión-, concretamente, “*rotura de manguito rotador de hombro izquierdo*”, por estar prevista en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre⁵⁵, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, como causada por movimientos repetitivos de las extremidades superiores a pesar de no estar contemplada esta actividad en la norma, puesto que, como argumenta la sentencia, las profesiones contempladas en la norma no constituyen una lista cerrada sino que tienen un carácter meramente enunciativo o indicativo, admitiendo su extensión a otras actividades diferentes, y, además, incorporando la aplicación de la perspectiva de género.

En este supuesto, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la sentencia de 18 de junio de 2019⁵⁶, recurrida en suplicación por la trabajadora, rechaza la declaración de enfermedad profesional, razonando que aunque la enfermedad coincide con la descrita en el listado de enfermedades profesionales, no consta que la actividad desarrollada por la trabajadora limpiadora incluya movimientos como los que describe el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, referidos a “*trabajar con los brazos por encima de la horizontal en movimientos de abducción o flexión o tensando los tendones y bolsa subacromial*”, y, concluye:

“[...] Aunque tratamos de una enfermedad descrita entre las listadas, se estima que la recurrida no incurre en la infracción de normas denunciada, puesto que las previsiones reglamentarias expuestas no comprenden el supuesto aquí analizado, y al que, por tanto, no alcanza la presunción legal de la existencia de enfermedad profesional”.

Posteriormente, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora y, por consiguiente, casa y anula la sentencia del

⁵³ RAMOS QUINTANA, Margarita I, “La salud de las mujeres en las relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 100, 2022, p.131.

⁵⁴ STS, sala 4ª, 20.09.2022 (rec. nº 3353/2019).

⁵⁵ Real Decreto nº 1299/2006, de 10 de noviembre. Aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y establece criterios para su notificación y registro. BOE 19 diciembre 2006, nº 302, [p. 44487].

⁵⁶ STSJ Asturias nº 1293/2019, de 18 de junio (rec. nº 874/2019).

Tribunal Superior de Justicia de Asturias, calificando como enfermedad profesional la patología padecida por la trabajadora, argumentando que la profesión de limpiadora es una profesión feminizada que no aparece contemplada en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, como profesión susceptible de generar una determinada enfermedad profesional, a pesar de las fuertes exigencias físicas que conlleva, esfuerzos y especialmente movimientos repetitivos, que encajan perfectamente con la descripción que realiza el Anexo I, Grupo 2 “*Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos*”, Agente D “*enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas [...]*” del RD 1299/2006, de 10 de noviembre.

Por ende, el Tribunal Supremo aplicando su doctrina⁵⁷ reiterada en diferentes pronunciamientos, califica de enfermedad profesional la dolencia que sufre la trabajadora, la cual consta incluida en el listado de enfermedades profesionales aunque no conste en dicho listado la profesión desempeñada por la trabajadora, y, lo más importante respecto a las sentencias dictadas hasta el momento, es la aplicación de la dimensión de género, en base a la obligación legal de integrar el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas como principio informador del ordenamiento jurídico (artículo 4 LOI), y a la transversalidad de principio de igualdad que debe informar la actuación de todos los poderes públicos (artículo 15 LOI).

En resumen, concluye la sentencia, que la no inclusión en el listado de enfermedades profesionales de la actividad desarrollada por las limpiadoras supone una clara discriminación indirecta, al ocasionar efectos desproporcionados sobre el colectivo femenino, ya que la profesión de limpiadora es una profesión feminizada, no contemplada como una profesión susceptible de generar una enfermedad profesional, al no aparecer recogida en el RD 1299/2006, en el cual sí que aparecen profesiones masculinizadas - como pintores, mecánicos, escayolistas, chapistas, etc-, otras con presencia equilibrada de trabajadores de ambos sexos -carniceros, pescaderos-, pero no aparecen profesiones feminizadas -sector sanitario, administrativas, limpieza-, en las que se producen dolencias que se pueden y tienen que calificar, aplicando la perspectiva de género, como de enfermedad profesional, puesto que al igual que en las profesiones masculinizadas contempladas en el RD 1299/2006, se realizan movimientos repetitivos y posturas forzadas, que es lo que determina su consideración como enfermedad profesional. Y, por consiguiente, de aplicación por analogía al teletrabajo, cuyos principales factores de

⁵⁷ STS, sala 4ª, 05.11.2014 (rec. nº 1515/2013); 18.05.2015 (rec. nº 1643/2014); 13.11.2019 (rec. nº 3482/2017); 10.03.2020 (rec. nº 3749/2017); 06.07.2022 (rec. nº 3579/2019) (rec. nº 2531/2021) (rec. nº 3850/2019); 07.07.2022 (rec. nº 3442/2019).

riesgo ergonómicos son las jornadas laborales en la misma posición, posturas incorrectas o movimientos repetitivos, que pueden provocar daños en la salud.

Del mismo modo, en lo que respecta a la calificación de accidente de trabajo de determinados supuestos que pueden ocurrir en el teletrabajo, no existe una definición legal al respecto en la LTD. No obstante, la poca doctrina judicial existente hasta el momento ha venido dando una interpretación flexible, calificando como accidente laboral⁵⁸ determinadas lesiones o enfermedades -riesgos psicosociales, que tienen un gran sesgo de género, no incluidos en el listado de enfermedades profesionales-, en los que el trabajo actúa como factor decisivo en la producción del daño y además no queda acreditada la ruptura del nexo causal.

En conclusión, como se ha venido exponiendo, resulta apremiante revisar, actualizar y modernizar toda la normativa relacionada con la prevención de riesgos laborales, con la finalidad de disponer de un marco legal acorde con la evolución de la técnica, los diferentes modelos de organización del trabajo y la necesidad de integrar la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral en el teletrabajo.

4. Situaciones discriminatorias: violencia de género, violencia digital, ciberacoso sexual y por razón de sexo

La integración del principio de igualdad en la política de salud y, concretamente, en la política de salud laboral viene regulada en la LOI (artículo 27.3.c) e incluye la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por otro lado, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación⁵⁹, la cual pretende garantizar la igualdad y ser un instrumento de lucha contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona -sin excepción- desde cualquier ámbito, establece entre sus objetivos la prevención, atención y protección a las víctimas y eliminación de todas formas de discriminación, favoreciendo la corresponsabilidad social ante la discriminación desde un enfoque preventivo y reparador.

Como novedad, incorpora como causa de discriminación “*la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos*” (artículo 2.1), de tal forma que los empleadores no podrán preguntar sobre las condiciones de salud de los trabajadores (artículo 9.5). Y, además, contempla un tratamiento específico de atención a las víctimas cuando las agresiones o acciones que inciten al odio,

⁵⁸ AYERRA DUESCA, Nuria Julia, “Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo”, *Lan Harremanak*, nº 48, 2022, p. 131-137.

⁵⁹ Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE 13 julio 2022, nº 167, [p. 98071, nº p. 38].; rect. BOE, nº 224.

la discriminación e intolerancia, se hayan cometido utilizando los dispositivos tecnológicos o a través de las redes sociales (artículo 53.3).

Partiendo de este marco normativo, existen multitud de situaciones discriminatorias que pueden tener lugar en el teletrabajo, como la violencia de género ejercida en el domicilio⁶⁰ -lugar de trabajo- por la pareja, que exige analizar con prudencia⁶¹ la conveniencia de utilizar esta modalidad de prestación de servicios, por los riesgos implícitos que puede conllevar su uso en estas situaciones de violencia de género. En este caso, el artículo 37.8 ET -modificado por la Disposición final tercera, de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia-, determina que las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, tendrán derecho a realizar su trabajo a distancia, total o parcialmente, o, a dejar de hacerlo si esta fuese la modalidad de prestación de servicios establecida, y ello, condicionado a la compatibilidad de la modalidad de prestación de servicios con el puesto y con las funciones desempeñadas por la persona trabajadora.

Así pues, las empresas deben tener en cuenta, por un lado, las particularidades del teletrabajo y de las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia, para evitar cualquier tipo de discriminación en relación tanto con las medidas y planes de igualdad que desarrollen (artículo 4.3 LTD), como en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, y, por otro lado, dentro de sus posibilidades, las particularidades del teletrabajo para el establecimiento de medidas contra cualquier tipo de situación discriminatoria, concretamente, en relación con las medidas para la protección y garantía de los derechos sociolaborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género (artículo 4.4 LTD).

Otro tipo de situaciones discriminatorias son las relacionadas con la violencia y acoso por razón de género y acoso sexual, o “ciberviolencia laboral de género”⁶², ejercida a través del uso de internet y de las TRICs -Tecnologías de la Relación, Información y Comunicación-, mediante la difusión de mensajes, fotos o vídeos de contenido sexual a través de medios tecnológicos o digitales, chantaje sexual (*cibersexting*, *sextorsión*), uso

⁶⁰ DE LA CASA UUESADA, Susana, “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una triada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 459, 2021, p. 106; RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *op. cit.*, p.159.

⁶¹ ROMERO BURILLO, Ana María, “El teletrabajo: ¿Oportunidad o riesgo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales?”, *op. cit.*, p. 121-122.

⁶² VICENTE PACHÉS, Fernando, “El ciberacoso a la mujer: una nueva realidad silenciada de violencia de género en el trabajo”, en ROMERO BURILLO, Ana María (directora), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Navarra, Aranzadi, 2021, p. 155.

inadecuado de programas de control remoto (*hacking*) o la utilización de perfiles falsos en las redes sociales (*catfishing*), que generan situaciones de humillación, vejación, hostigamiento, intimidación y control, incrementado todo ello, por la rapidez en la expansión de estos comportamientos, su alcance ilimitado, la imposibilidad de borrar dicha información, el anonimato de los agresores y, además, el aislamiento que supone el teletrabajo, lo cual repercute de forma muy negativa en la seguridad y salud laboral, y que de hecho, el Código Penal tipifica estos comportamientos como delitos (artículos 197.7 y 172 ter. 5 CP).

Un buen ejemplo de ello lo constituye el conocido caso Iveco, un supuesto de ciberacoso sexual, con nefastas consecuencias para una trabajadora de dicha empresa que acabó suicidándose, en mayo de 2019, tras la difusión de un vídeo de contenido sexual por las redes sociales que se convirtió en viral -sin su consentimiento-, y que la justicia archivó por falta de autor conocido por el delito de descubrimiento y revelación de secretos, y falta de denuncia por el delito contra la integridad moral. En este caso, de alguna manera, falló el protocolo para la prevención del acoso sexual en el trabajo y la obligación empresarial de garantizar una protección eficaz frente a los riesgos psicosociales.

En relación con ello, el Tribunal Constitucional⁶³, en una importantísima sentencia de 6 de mayo de 2019, sobre acoso laboral, declara que se produce una lesión del derecho fundamental a la integridad física y moral (artículo 15 CE), cuando existe un “peligro grave y cierto” para la salud de la persona y, además, se dé una relación de causalidad entre el hecho cometido y el resultado producido, independientemente de la intencionalidad y de la materialización del hecho dañoso. Es decir, basta con la existencia de un “riesgo relevante” de sufrir padecimientos físicos, psíquicos o morales no consentidos, para que se produzca la vulneración del derecho fundamental a la integridad moral. Igualmente, el Tribunal Constitucional determina que para considerar un trato como degradante, tiene que existir la finalidad de humillar o vejar, o bien que la conducta en cuestión resulte potencialmente idónea para ese fin.

En el caso Iveco, archivado por la justicia, se podría decir que existió un peligro cierto para la salud de la trabajadora, un nexo causal entre la divulgación del vídeo de contenido sexual entre los compañeros de trabajo y el hecho ocurrido, y, además, tuvo lugar un trato degradante por la gravedad de la humillación sufrida por la trabajadora, que propició el hecho de quitarse la vida. Probablemente, no se valoró adecuadamente el riesgo, no se protegió debidamente a la trabajadora y no se activó el protocolo desplegando las correspondientes medidas de prevención y protección frente al ciberacoso sexual.

⁶³ STC, sala 1ª, 06.05.2019 (rec. nº 901/2018).

A mayor abundamiento, la Propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica⁶⁴, reconoce la ciberviolencia contra las mujeres -que ha aumentado debido al uso de internet y de las herramientas informáticas- como una prolongación de la violencia que sufren las mujeres fuera de línea, que conlleva un riesgo de amplificación fácil y rápido en la divulgación de material íntimo (vídeos, audios, imágenes de contenido sexual) o manipulación sin el consentimiento de la víctima, alcanzando a una “multitud” de usuarios y ocasionado daños importantes para las víctimas, o simplemente una amenaza de llevar a cabo estos comportamientos.

A su vez, contempla el ciberacecho como la vigilancia continua de la víctima sin su consentimiento mediante las TICS (usurpación de identidad, robo de contraseñas, robo o manipulación de sus dispositivos para el acceso a espacios privados), o, la incitación a la violencia o al odio en relación con el sexo o género de una persona por medios cibernéticos. Todo ello, hace necesaria la creación de métodos de denuncia de fácil acceso, seguros y medidas de protección y apoyo especializado, como servicios de asesoramiento externo para las víctimas de acoso sexual en el trabajo y también para los empleadores.

En este sentido, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 190 de 2019⁶⁵ (en adelante, C-190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo -al que se ha adherido España por instrumento de 16 de junio de 2022⁶⁶, que ha entrado en vigor el 25 de mayo de 2023-, y la Recomendación que lo complementa número 206 sobre la violencia y el acoso de 2019⁶⁷ (en adelante, R-206), establecen como objetivo prioritario prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género, que incluye el acoso sexual.

El C-190 define violencia y acoso en el mundo del trabajo como:

⁶⁴ COMISIÓN EUROPEA, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. COM (2022) 105 final (disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52022PC0105>; consulta 13.07.2023).

⁶⁵ OIT, Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de 10 de junio de 2019 (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190; consulta 30.05.2023).

⁶⁶ BOE 16.6.2022, nº 143, p. 82959.

⁶⁷ OIT, Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo número 206, sobre la violencia y el acoso, de 10 de junio de 2019 (disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206; consulta 30.05.2023).

“[...] un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Y, al mismo tiempo, define violencia y acoso por razón de género como:

“[...] la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Igualmente, insta a los gobiernos para que adopten un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta la perspectiva de género, garanticen el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación de determinados grupos en situación de vulnerabilidad, reconozcan los efectos de la violencia doméstica, tengan en cuenta la violencia y el acoso ejercida en el mundo del trabajo *“que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”* mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, y tomen medidas en relación con los riesgos psicosociales asociados a las situaciones de violencia y acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de identificarlos, evaluarlos, prevenirlos y controlarlos, proporcionando información y capacitación suficiente a las personas trabajadoras sobre tales riesgos y sobre las medidas de prevención y protección existentes.

Este C-190, que reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras -no solo de las mujeres- a un entorno libre de violencia y acoso, incluida la violencia y acoso ejercida mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, y que afecta directamente a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, muy especialmente a la salud de las mujeres -ciberviolencia de género- permaneciendo oculta puesto que en muchas ocasiones no se denuncia, producirá modificaciones importantes en nuestra legislación.

Precisamente, la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo, de 6 de junio de 2022⁶⁸, ha añadido la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, pasando a ser la quinta categoría, por lo cual, todos los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de

⁶⁸ OIT, Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 6 de junio de 2022 (disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848653/lang--es/index.htm; consulta 11.07.2023).

trabajo seguro y saludable como fundamento para el trabajo decente, independientemente de que hayan ratificado los Convenios correspondientes; y ello, en relación con los objetivos de desarrollo sostenible⁶⁹ 5 y 8 relativos a la igualdad de género y el trabajo decente.

Por otro lado, tal y como se especifica en el C-190, la prevención de los riesgos psicosociales derivados de situaciones de violencia y acoso exige un tratamiento específico en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁷⁰, como una obligación empresarial de seguridad y salud laboral para garantizar una protección eficaz. A tal efecto, las empresas tendrán que desarrollar procedimientos específicos y eficaces de evaluación de riesgos psicosociales adaptados a las situaciones de violencia, acoso y ciberacoso, con la finalidad de detectar, prevenir y erradicar tales conductas que tienen lugar hoy en día mediante la utilización de herramientas y dispositivos telemáticos. De igual manera, deberán dotar de formación e información suficiente a las personas trabajadoras sobre la existencia de tales riesgos y las medidas de prevención y protección, de conformidad con la LPRL.

Por consiguiente, tal y como dispone la R-206, en las evaluaciones de riesgos se debe prestar atención a los factores de riesgo -incluidos los riesgos psicosociales- que puedan dar lugar a situaciones de violencia y acoso, con una especial atención tanto a los riesgos que puedan derivarse de situaciones de discriminación de género, culturales, sociales o abuso de poder, como aquellos riesgos derivados de las condiciones, modalidades y organización del trabajo, incluida la violencia doméstica en dichas evaluaciones.

Resulta de suma importancia, la referencia que realiza el C-190 sobre la violencia o acoso ejercida no sólo durante el trabajo, sino también en relación con el trabajo o como resultado de este, ya que se está considerando suficiente para la calificación como situación de violencia y acoso y, por consiguiente, su calificación como contingencia profesional, la existencia de una relación de causalidad⁷¹ entre dichas situaciones y el trabajo, independientemente del origen o la causa de la violencia, pero con consecuencias relevantes en el ámbito laboral. De esta manera, se difumina el concepto de lugar de trabajo ampliándose los supuestos en los que se pueden dar estas situaciones, que, en todo

⁶⁹ ONU, Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de 25 de septiembre de 2015 (disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>; consulta 26.07.2023).

⁷⁰ VICENTE PACHÉS, Fernando, “Ciberviolencia sexual de género en el trabajo y desconexión digital: medidas preventivas en la Ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual”, en TRUJILLO PONS, Francisco (director), *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 212-213.

⁷¹ ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica”, *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 157, 2021, p. 183-186.

caso, serán los tribunales los que tendrán que resolver interpretando las concretas situaciones que se les puedan plantear de conformidad con el C-190.

En tal sentido, existen pronunciamientos judiciales al respecto considerando acoso laboral determinadas conductas en las que existe una conexión con el trabajo independientemente de donde se hayan producido los hechos. Así, el Tribunal Supremo, en sentencia de 22 de noviembre de 2022⁷², en un asunto sobre la difusión de dos mensajes de audio de contenido sexual enviados por unos compañeros de trabajo, en una cena, a otra compañera, dictamina que se trata de una situación de acoso a través de una red social que se lleva a cabo fuera del horario y lugar de trabajo, pero, con una clara vinculación con la actividad laboral. Por consiguiente, declara, que la empresa está obligada a seguir el protocolo para la prevención y el tratamiento de casos de contenido sexual y tiene potestad para ejercer su poder disciplinario y sancionador, aunque dichas conductas ocurran fuera del lugar y tiempo de trabajo, por no ser una conducta ajena al ámbito de organización y dirección empresarial⁷³, que puede perjudicar a la empresa, al entorno de trabajo y a la dignidad de la persona, la cual, como derecho fundamental debe ser protegida. Aspecto que, podría ser, no se tuvo en cuenta en el caso Iveco, como se ha comentado anteriormente.

En este contexto, habrá que reformular nuestra normativa a través de una regulación integradora de los riesgos psicosociales emergentes, teniendo en cuenta el trabajo digital y todos los riesgos asociados, como la falta de desconexión, el tecnoestrés, la fatiga informática, la sobrecarga de trabajo, el aislamiento y las diferentes formas de violencia y acoso en el trabajo, debiéndose incluir expresamente en la legislación preventiva⁷⁴ el tratamiento de estos.

A mayor abundamiento, la Ley Orgánica 10/2022⁷⁵, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, popularmente conocida como la ley del “solo sí es sí” -en adelante, LOGILS-. En su preámbulo, expone que:

“las violencias sexuales constituyen quizá una de las violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de cuantas se cometen en la sociedad española,

⁷² STS, sala 4ª, 22.11.2022 (rec. nº 4446/2021).

⁷³ STSJ Cataluña nº 4622/2021, de 27 de septiembre (rec. nº 3057/2021); STSJ País Vasco nº 1647/2017, de 18 de julio (rec. nº 1493/2017); STSJ Castilla La Mancha nº 443/2016, de 8 de abril (rec. nº 1/2016).

⁷⁴ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, ARADILLA MARQUÉS, María José, “Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* nº 166, 2023, p. 74.

⁷⁵ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE 7 septiembre 2022, nº 215, [p. 124199, nº, p. 70].; rect. BOE, nº 239, [p. 136339].

que afectan de manera específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas, pero también a los niños”.

Y, en su artículo 3.1 LOGILS la violencia sexual aparece definida como

“cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital”.

Por tanto, dispone que:

“[...] Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos”.

En tales circunstancias, las empresas deberán establecer, por un lado, condiciones de trabajo seguras y accesibles para las trabajadoras que garanticen la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, integrando la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo (artículo 16.2 LOGILS) y, por otro lado, los correspondientes mecanismos y medidas que eviten la comisión de delitos y la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (artículo 12 LOGILS) -que modifica el artículo 48 LOI-.

Dicho artículo 12 LOGILS resalta la importancia de establecer mecanismos específicos para la prevención de dichas conductas y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular, incluyendo específicamente las que tengan lugar en el entorno digital, además de destacar la necesidad de negociar, con los representantes de las personas trabajadoras, medidas relacionadas con la sensibilización, formación, información, elaboración de códigos de buenas prácticas y protocolos de actuación, con la finalidad de ofrecer protección integral contra las violencias sexuales a toda la plantilla de la empresa independientemente de la modalidad de contratación.

En relación con ello, la Ley de Protección de Informantes, 2/2023, de 20 febrero⁷⁶-transposición de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019⁷⁷- obliga a las empresas que tengan cincuenta o más trabajadores a contar

⁷⁶ Ley 2/2023, de 20 febrero, de Protección de Informantes, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. BOE 21 febrero 2023, nº 44, [p. 26140, nº, p. 49].

⁷⁷ DO L 305 de 26/11/2019, p. 17-56.

con canales de información o denuncia internos sobre prácticas irregulares (artículo 10), y, también, regula otros canales de información externos ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, con la finalidad de proteger a las personas en supuestos de miedo a sufrir represalias permitiéndose la comunicación de forma anónima (artículos 16 y 17).

En definitiva, las empresas deben contemplar cualquier tipo de violencia sexual y el ciberacoso como riesgo laboral desde una perspectiva de género, establecer medidas de prevención y protección, e incluir en las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, incluido el teletrabajo, la violencia sexual como riesgo laboral psicosocial debiendo formar e informar sobre los mismos. Y, a este respecto, tal y como expone el VAENC, la negociación colectiva a través de los convenios colectivos, es la vía adecuada para la creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo, incluida la violencia de género, y, para la elaboración de protocolos de gestión relacionados con la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso y la violencia a través de medios digitales.

Recapitulando, la violencia digital o el ciberacoso en el trabajo como nuevo riesgo laboral psicosocial⁷⁸, exige una dimensión preventiva, un tratamiento específico en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, integrándolos en los sistemas de gestión de la prevención, lo cual conlleva adoptar una política de seguridad y salud en el trabajo que profundice en una cultura preventiva⁷⁹ sobre posibles riesgos asociados al teletrabajo, con la finalidad de prevenir y eliminar la violencia y el acoso por razón de género y el ciberacoso, teniendo en cuenta a los grupos más vulnerables y estableciendo las correspondientes medidas preventivas⁸⁰.

Dicho lo anterior, tal y como se ha venido exponiendo a lo largo del presente artículo, es imprescindible la modificación de la LPRL y su normativa de desarrollo, para que tanto

⁷⁸ VICENTE PACHÉS, Fernando, “El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 448, 2020, p. 73-74; VICENTE PACHÉS, Fernando, “El ciberacoso a la mujer: una nueva realidad silenciada de violencia de género en el trabajo”, *op. cit.*, p. 173-174; RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, “El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva Estrategia Europea para la Igualdad”, *op. cit.*, p. 35.

⁷⁹ ROMERO BURILLO, Ana María, “Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones”, *IUSLabor*, nº 1, 2019, p. 229.

⁸⁰ MORENO MÁRQUEZ, Ana María, “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el orfentamiento laboral español”, *Temas Laborales*, nº 166, 2023, p. 127.

las empresas como los servicios de prevención apliquen las medidas necesarias que garanticen entornos laborales libres de violencia sexual y moral, incluido el ciberacoso⁸¹.

5. Reflexiones finales

Los retos pendientes unidos a las nuevas formas de organización del trabajo a través de las tecnologías digitales, en relación con la seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género, ponen de relieve la necesidad de reforzar la prevención de los riesgos emergentes asociados al teletrabajo, ya que la prevención constituye el instrumento adecuado para evitar desequilibrios, desigualdades, discriminaciones y situaciones de violencia y acoso o ciberacoso, que persisten tanto en el ámbito laboral como en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados perpetuando roles y estereotipos de género, de especial relevancia en el teletrabajo desarrollado, principalmente, en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por ésta.

En este contexto es determinante la implicación de las administraciones públicas, las organizaciones empresariales y sindicales a través de la negociación colectiva y la sociedad en general, con miras a que el teletrabajo se convierta en una oportunidad, fomentando medidas para una conciliación corresponsable que implique una distribución equitativa de los tiempos de trabajo y de cuidados con perspectiva de género.

No obstante, esto no significa que el teletrabajo se convierta en una medida para dicha conciliación o que el recurso al teletrabajo perjudique el ejercicio de estos derechos, puesto que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que puede contribuir a la igualdad de género y favorecer la conciliación, pero, incorporando medidas de responsabilidad compartida.

Por consiguiente, resulta indispensable introducir la dimensión de género, tanto en el diseño de dispositivos, herramientas, aparatos y lugares, como en todo lo relacionado con la organización del trabajo respecto a los tiempos de trabajo, descansos, pausas y desconexiones, derivado de la obligación empresarial de planificar la prevención y adaptar el puesto de trabajo a la persona, con la finalidad de prevenir y evitar los riesgos laborales que afectan de manera específica a las mujeres.

Respecto a ello, existe una gran dificultad para la calificación de estos riesgos laborales como contingencias profesionales -debido a la falta de actualización del listado de enfermedades profesionales con perspectiva de género, y a la ausencia de definición legal

⁸¹ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?”, *Nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones*, boletín cuatrimestral, nº 2, 2022, p. 6.

de accidente de trabajo en el teletrabajo-, teniendo que ser los tribunales los que apliquen la perspectiva de género en los diferentes pronunciamientos judiciales, en base a la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (artículo 4 LOI), y a la transversalidad de principio de igualdad como principio informador de la actuación de todos los poderes públicos (artículo 15 LOI).

Por otro lado, tal y como determina el C-190, se hace preciso adoptar un enfoque inclusivo en relación con la violencia y el acoso o ciberacoso por razón de género, el acoso sexual en el ámbito laboral, incluida la violencia de género, y establecer medidas de prevención de los riesgos psicosociales asociados a estas situaciones de violencia y acoso ejercidas mediante la utilización de tecnologías digitales, con la finalidad de proteger a las víctimas en los lugares de trabajo y garantizar entornos laborales seguros y saludables, libres de violencias, que afectan de manera específica a la seguridad y salud de las mujeres.

La situación actual requiere de nuevas respuestas ante los riesgos emergentes - sobre todo, los riesgos psicosociales- que precisan un tratamiento específico en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando la perspectiva de género de manera transversal e integral en todas las políticas de salud laboral y en la gestión de la prevención, reforzando la protección frente a los riesgos específicos de género (EESST 2023-2017). Y ello, a través de la incorporación del teletrabajo en el plan de prevención de riesgos laborales mediante la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, considerando las diferentes necesidades preventivas de mujeres y hombres.

En definitiva, resulta obligado revisar y adaptar nuestro marco normativo haciendo las reformas pertinentes, que exigen un tratamiento preventivo y de protección adecuado ante los riesgos emergentes desde una perspectiva de salud laboral y género, con la finalidad de corregir las deficiencias y dificultades que existen en el teletrabajo y proteger a las personas teletrabajadoras frente a los riesgos derivados de esta forma de organización del trabajo.

6. Bibliografía

ADAME SÁNCHEZ, Consolación, MIQUEL ROMERO, María José, CAPLLIURE GIMER, Eva María, LEÓN LLORENTE, Consuelo “Confinamiento familiar y teletrabajo: ¿nuevas tensiones trabajo y familia?”, en LEÓN LLORENTE, Consuelo (editora), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19, nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres*, Navarra, Aranzadi, 2020, p. 79-102.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica”, *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 157, 2021, p. 167-192.

AYERRA DUESCA, Nuria Julia, “El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales”, *Lan Harremanak*, nº 47, 2022, p. 41-71.

AYERRA DUESCA, Nuria Julia, “Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo”, *Lan Harremanak*, nº 48, 2022, p. 116-140.

BAQUERO AGUILAR, Jorge, “De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de una precisa concreción vía negociación colectiva desde la perspectiva de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, nº 4, 2020, p. 106-145.

DEBELJUH, Patricia, DESTÉFANO, Ángeles, “¿Es la transformación digital un riesgo o una oportunidad para la igualdad de género en el mercado laboral?”, en LEÓN LLORENTE, Consuelo (editora), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19, nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres*, Navarra, Aranzadi, 2020, p. 225-234.

DE LA CASA QUESADA, Susana, “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una triada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 459, 2021, p. 83-112.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2020, p. 4-11.

DURÁN BERNARDINO, Manuela, “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos*, nº 21, 2021, p. 1-31.

FERNÁNDEZ PROL, Francisca, “Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía; análisis desde una óptica de género”, *Revista de derecho social*, nº 89, 2020, p. 91-120.

GALA DURÁN, Carolina, “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, nº 7, 2021, p. 171-185.

GIUZIO, Graciela, CANCELA, Mariselda, “Teletrabajo e inequidades de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 1, vol. 9, 2021, p. 410-426.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, nº. 2, vol. 7, 2022, p. 86-114.

LÓPEZ ÁLVAREZ, María José, “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”, en LEÓN LLORENTE, Consuelo (editora), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19, nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres*, Navarra, Aranzadi, 2020, p. 105-120.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “La violencia sexual en el trabajo: ¿nuevo riesgo laboral en virtud de la LO 10/2022, de 6 de septiembre?”, *Nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones, boletín cuatrimestral*, nº 2, 2022, p. 3-6.

MORENO GENÉ, Josep “El impacto de las nuevas tecnologías en la cantidad y calidad de trabajo desde una perspectiva de género”, en ROMERO BURILLO, Ana María (directora), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Navarra, Aranzadi, 2021, p. 55-105.

OTERO APARICIO, María Jesús, “Vidas hiperconectadas: acciones desde la prevención de riesgos psicosociales”, en TRUJILLO PONS, Francisco (director), *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 169-192.

QUINTERO LIMA, María Gema, “La nueva responsabilidad social de las empresas y los límites a la conectividad en el trabajo”, en TRUJILLO PONS, Francisco (director), *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 255-276.

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 149, 2021, p. 153-180.

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, “La salud de las mujeres en las relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº 100, 2022, p.115-140.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, nº 1, vol. 11, 2021, p. 40-78.

ROMERO BURILLO, Ana María, “Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones”, *IUSLabor*, nº 1, 2019, p. 210-232.

ROMERO BURILLO, Ana María, “El teletrabajo: ¿Oportunidad o riesgo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales?”, en ROMERO BURILLO, Ana María (directora), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Navarra, Aranzadi, 2021, p. 107-151.

VALLEJO DA COSTA, Ruth, *Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos*, Albacete, Bomarzo, 2019.

VELASCO PORTERO, María Teresa, “La conciliación de la vida laboral y familiar y la discriminación en el empleo. Análisis de la evolución legislativa en la materia y del impacto de las últimas reformas”, en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (directora), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Navarra, Aranzadi, 2022, p. 149-172.

VICENTE PACHÉS, Fernando, “El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 448, 2020, p. 69-106.

VICENTE PACHÉS, Fernando, “El ciberacoso a la mujer: una nueva realidad silenciada de violencia de género en el trabajo”, en ROMERO BURILLO, Ana María (directora), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Navarra, Aranzadi, 2021, p. 153-181.

VICENTE PACHÉS, Fernando, “Ciberviolencia sexual de género en el trabajo y desconexión digital: medidas preventivas en la Ley orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual”, en TRUJILLO PONS, Francisco (director), *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Navarra, Aranzadi, 2023, p. 211-232.