

TELETRABAJO, VIOLENCIA Y ACOSO Y CONVENIO 190 OIT*

JUAN ANTONIO ALTÉS TÁRREGA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia

MARÍA JOSÉ ARADILLA MARQUÉS

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia

EXTRACTO

Palabras clave: Convenio 190 OIT; teletrabajo; violencia y acoso en el trabajo; prevención riesgos psicosociales

El presente estudio tiene como objetivo analizar la protección frente a la violencia y el acoso en el teletrabajo. Para ello, se toma como referente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y el Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo de 21 de junio de 2019, al cual ya se ha adherido España. La Ley 10/2021, contiene referencias expresas al acoso y también a los riesgos psicosociales, lo que supone un avance en cuanto a la necesaria prevención de estas conductas en las empresas. No obstante, como se pone de manifiesto a lo largo del trabajo, siguen existiendo algunas deficiencias en su régimen jurídico que deben ser corregidas para acabar de adecuar nuestra normativa al diseño de prevención y protección que propone el Convenio 190 OIT.

ABSTRACT

Keywords: ILO Convention 190; Telework; violence and harassment at work; prevention of psychosocial hazards

This study aims to analyse protection against violence and harassment in telework. To do so, it takes as a reference point Law 10/2021 of 9 July on teleworking and ILO Convention 190 on violence and harassment at work of 21 June 2019, to which Spain has already acceded. Law 10/2021 contains express references to harassment and also to psychosocial risks, which is a step forward in terms of the necessary prevention of these behaviours in companies. However, as is made clear throughout this paper, some deficiencies in its legal regime need to be corrected to bring our legislation into line with the design of prevention and protection proposed in ILO Convention 190.

* Este trabajo es parte del proyecto de I+D+i PGC2018-094912-B-I00 (VITRAGE), financiado MCIN/ AEI/10.13039/501100011033/ y “FEDER Una manera de hacer Europa”.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. VIOLENCIA, ACOSO Y TELETRABAJO: EL CIBERACOSO
3. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TELETRABAJO: RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE
 - 3.1. Las medidas de protección frente al acoso en el teletrabajo
 - 3.1.1. Medidas derivadas de la Ley Orgánica de Igualdad
 - 3.1.2. Los Planes de igualdad y los diagnósticos de situación: colectivos vulnerables especialmente protegidos
 - 3.2. Las medidas de prevención
 - 3.2.1. Factores específicos de riesgo en el teletrabajo
 - 3.2.1.1. El adecuado uso de las tecnologías de comunicación en el teletrabajo
 - 3.2.1.2. El aislamiento en el teletrabajo
 - 3.2.2. Concreción de las medidas de acción sobre prevención
4. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo pretendemos abordar el régimen jurídico de la protección de las personas teletrabajadoras frente a la violencia y el acoso, tomando como referencia la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD) y el Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo de 21 de junio de 2019, al cual ya se ha adherido España, si bien no entrará en vigor hasta el 25 de mayo de 2023¹.

Sin duda, por un lado, debe aplaudirse la preocupación de la Ley 10/2021 por este estigma social. Efectivamente, al diseñar la disposición normativa se ha tenido presente que el acoso constituye un riesgo para la salud en el trabajo que incide particularmente en el trabajo a distancia, dejando constancia de ello en la Exposición de Motivos. De esta manera, para justificar las limitaciones que se imponen al trabajo a distancia de los menores y de las personas trabajadoras con contratos formativos, se menciona la especial vulnerabilidad de estos colectivos a los *“riesgos vinculados con esta forma específica de organización (fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo)”*. Además, se deja constancia que la violencia en el trabajo se puede ejercer de forma no presencial, como por desgracia se demuestra con las nuevas formas de ejercer a través del uso de las nuevas tecnologías. Ello se ha traducido en la inclusión en el texto dispositivo de la necesidad de proteger a las personas trabajadoras a distancia frente al acoso en el trabajo y, especialmente, en la modalidad de teletrabajo, que viene definido en la norma como el *“que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”* (art. 2.b LTD).

¹ Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (BOE-A-2022-9978).

Sin embargo, la regulación de la norma de esta materia presenta lagunas y deficiencias que serán objeto de estudio en este trabajo con el fin de aclararlas en la medida de lo posible².

Por otro lado, en tanto que la ratificación del Convenio 190 OIT por el estado español va a influir en toda la actual regulación sobre estas vicisitudes para adaptarla a los estándares marcados en esta norma internacional, este trabajo quiere dejar constancia de cuáles son esas deficiencias que nuestro legislador debe corregir. Seguramente, en función de la materia concreta nuestro ordenamiento jurídico ya presenta un régimen de protección adecuado que requerirá de pequeños ajustes, pero que no obstante pueden tener una importancia capital, como ocurre con algunos de los que vamos a tratar a continuación en relación con la prevención de la violencia y el acoso en el teletrabajo.

2. VIOLENCIA, ACOSO Y TELETRABAJO: EL CIBERACOSO

Uno de los aspectos más destacables de la denominada Industria 4.0 es la interconectividad digital que ha facilitado la comercialización de la actividad empresarial y que, *ad intra*, también ha permitido gestionar de manera mucho más ágil y eficiente el capital humano de las empresas, incluyendo el teletrabajo como una forma de llevar a cabo la prestación laboral.

Las ventajas de su uso en el entorno laboral son, evidentemente, muchas, pero parece igualmente evidente que el mal uso o el abuso en su utilización puede suponer un riesgo psicosocial para la salud de la persona trabajadora. Así, por un lado, desde un punto de vista estrictamente laboral, al desdibujarse las fronteras entre tiempo de trabajo y vida privada pueden suponer una intromisión empresarial en el tiempo de no trabajo, sobre todo cuando la prestación de servicios se realiza en la modalidad de teletrabajo mediante el uso de las TICs, lo que pretende corregirse mediante la positivación del derecho a la desconexión digital en el trabajo. Y, por otro lado, esta interconectividad ha sido la puerta de entrada de un novedoso tipo de conductas violentas en la empresa.

Efectivamente, en principio cabría pensar que el trabajo a distancia supone un freno a estas conductas, pues deja de compartirse el espacio físico en el que se

² Con carácter general se trata de una norma muy mejorable y muy criticada por la doctrina laboral, fruto de la precipitación con la que elaboró como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 y de las medidas de aislamiento social que instauraron el teletrabajo como fórmula habitual de la prestación de servicios laboral. Durante este periodo temporal el teletrabajo aumentó del 5 % al 34 %. Este incremento afectó a una mayor proporción de mujeres que de hombres y provocó para estas peores condiciones como consecuencia de la doble carga o doble jornada laboral que asumen de forma mayoritaria, compaginando trabajo laboral remunerado y trabajo doméstico no remunerado. EUROFOUND, *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

desarrolla la relación laboral. Sin embargo, el uso desviado de las herramientas digitales que permiten este tipo de prestación de servicios provoca atentados contra los derechos fundamentales de los ciudadanos, que muchas veces contemplan indefensos como se pone en jaque su dignidad, mediante graves violaciones de sus derechos a la privacidad e intimidad y a la salud. Nos referimos evidentemente a la violencia digital y al ciberacoso.

Además, debemos partir del hecho de que el trabajo se realice fuera de la organización empresarial no conlleva una dejación de las obligaciones empresariales. La organización empresarial mantiene su deber de protección de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras y, por ello, el teletrabajo debe entenderse incluido en la obligación preventiva del empresario frente a la violencia y el acoso, así como frente al ciberacoso como una manifestación de estas conductas.

En este sentido, el Convenio 190 OIT incluye en su ámbito de protección *“la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”* (art. 3), es decir, como el propio Convenio explicita, no puede delimitarse el ámbito de aplicación por márgenes físicos de la empresa y temporales de la prestación de servicios y así enumera una serie de supuestos que no responden a estos parámetros que, en caso de que se produzcan estas conductas, deberán calificarse como violencia y acoso en el trabajo. Se trata de los comportamientos que se cometen en espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, lo que permite incluir el trabajo a distancia y el trabajo doméstico en el ámbito de protección. En este sentido se menciona expresamente como ámbito privado incluido *“el alojamiento proporcionado por el empleador”*, independientemente de que sea lugar de trabajo —como en el caso del trabajo doméstico o de cuidados que se realiza en régimen interno—. Igualmente, se extiende la protección frente a las conductas de violencia y acoso que tienen lugar en los espacios de la empresa o del centro de trabajo que no están destinados a la realización de la prestación de servicios, esto es, los lugares donde se abona el salario, lugares de descanso o comedores, o en los que se utilizan *“instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; también los que ocurren en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo”*, que suceden, por tanto, fuera del tiempo de trabajo, e, igualmente, cuando acaecen en *“los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo”*.

Además, se incorpora al concepto de violencia y acoso la conducta que se da *“en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”*. En un contexto en el que cada vez cobra más importancia el trabajo digital, en el que existe poco o nulo contacto presencial, esta alusión permite recordarnos que estos nuevos contextos no están exentos de conductas de este tipo y que, más bien al contrario, propician las mismas, auspiciadas precisamente por

la falta de contacto físico. De esta manera, se incluye el ciberacoso laboral, cuando se desarrolle “a través del correo electrónico, mensajes o llamadas telefónicas, mediante la difusión de contenidos digitales que sean humillantes o vejatorios para el trabajador o de contenido sexual o que tenga connotaciones de tal tipo”³.

En nuestro ordenamiento jurídico, pese a la ausencia de referencias expresas, el ciberacoso debe entenderse comprendido como una manifestación más del acoso laboral, peculiar en cuanto al medio utilizado para ejercerlo, en tanto que, en la doctrina española y también en las resoluciones judiciales está asentada una interpretación para calificar como acoso laboral aquel que trasciende del ámbito espacial y temporal de la realización de la prestación laboral, entendiendo que lo relevante es su conexión, directa o indirecta en el trabajo.

De esta manera, al ciberacoso se le pueden atribuir los elementos que han servido para delimitar el acoso laboral. En este sentido la existencia del acoso laboral ha venido requiriendo de intencionalidad, de la producción de un daño y de la reiteración sistemática de la conducta. Sin embargo, los dos primeros elementos han perdido peso en la calificación del acoso laboral y han sido prácticamente desterrados tras la STC 56/2019, de 6 de mayo, que solo tiene en cuenta “si la conducta enjuiciada es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención); si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo) y si respondió al fin de vejar, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento vejación)”⁴.

Pues bien, en el ciberacoso aún es más evidente la ausencia de estas características por la singularidad del medio en el que se producen, de la misma manera que aparecen desdibujados otros elementos propios del acoso como el elemento de poder, la reiteración de la conducta y la liquidez de las fronteras espacio temporales⁵. Efectivamente, mientras que el acoso “tradicional” suele ser un acoso vertical, en el sentido de relación de poder y no necesariamente jerárquica⁶, el ciberacoso se da mayoritariamente entre colegas. Además, el

³ Yagüe Blanco, S., “Violencia y acoso en el trabajo: un análisis del nuevo concepto a la luz del 190 Convenio de la OIT”. *Revista Inclusiones*, 8/2021, p. 575.

⁴ Sobre esta evolución en la jurisprudencia *vid.* Pons Carmena, M., “Acoso y violencia en el trabajo a la luz del Convenio OIT nº 190”, *Labos*, vol. 1 2/2020, pp. 42 y ss.; y Molina Navarrete, C., “La “des-psicologización” del concepto constitucional de acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico”, *Revista de Derecho Social*, 86/2019, pp. 119 y ss.

⁵ Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*, Las Rozas (Madrid): Wolters Kluwer 2019, pp. 61 y ss.; y Molina Navarrete, C., “Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío” [en línea], *Diario La Ley*, 9452/2019.

⁶ Sobre el tema Altés Tárrega, J. A., *El acoso sexual en el trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2002, pp. 129 y ss.

elemento de sistematicidad y de reiteración del comportamiento se difumina, pues, al realizarse a través de medios digitales, la conducta lesiva tiene la capacidad de encubrir al autor, de llegar a mucha más gente y de permanecer en el tiempo hasta que se produzca el borrado digital de la misma⁷. Finalmente, aunque ciertamente la laboralidad del acoso no se sustenta en un perímetro espaciotemporal, sino que viene determinada por un elemento funcional: la conexión de la conducta con la relación laboral⁸, en su versión digital la desaparición de estos contornos o fronteras resulta aún más patente, no importando para apreciar la laboralidad del ilícito, no ya sólo que se realice fuera del tiempo de trabajo y fuera del espacio de la empresa, con intervención incluso de personas ajenas a la empresa, sino que los dispositivos o medios usados para perpetrarlo sean de titularidad privada o que los contenidos se refieran incluso a aspectos personales ajenos al trabajo⁹. En este sentido, la STSJ Galicia (Social), de 3 de mayo de 2022, Rec. 1728/2022 ha calificado como acoso sexual el comportamiento del superior jerárquico de una trabajadora que, tras haber finalizado una relación sentimental entre ambos, la llamaba y le enviaba mensajes de *whatsapp* de carácter personal y fuera del horario de trabajo, pero que, no obstante, hacían “*difícil o insostenible la convivencia en el ámbito laboral*”.

De todas maneras, la presencia de estos elementos no convierte cualquier acto de violencia digital en un ciberacoso. En este entorno pueden surgir desde meros conflictos, hasta actos de violencia e intimidación y situaciones de acoso, aunque probablemente será más difícil distinguirlos¹⁰.

3. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TELETRABAJO: RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE

El régimen jurídico aplicable en relación con el teletrabajo y la protección frente a la violencia y el acoso se encuentra en el art. 4 LTD, que contiene unas previsiones expresas en relación con las medidas de protección frente al acoso en cualquiera de sus variantes; y en los artículos 15 y 16 LTD en relación con la prevención de los riesgos psicosociales. Efectivamente, existe un unánime consenso en cuanto a que la violencia y el acoso constituyen riesgos psicosociales en el trabajo. Este tipo de riesgos fueron oficialmente dados a conocer en un informe de la OIT de 1984 sobre los factores psicosociales en el trabajo, determinando que los mismos consisten en “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por

⁷ Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit., pp. 65 y ss.

⁸ Así se señala en Altés Tárrega, J. A., *El acoso sexual...*, op. cit. pp. 106 y ss.

⁹ Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit., pp. 68 y ss.

¹⁰ Sobre el tema *vid.* los planteamientos y el análisis de las resoluciones judiciales existentes en Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit., pp. 77 y ss.

la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”¹¹. Así, esta Organización, sobre la base de estudios precedentes en la materia, proporcionaba la primera definición sobre los denominados riesgos psicosociales en el trabajo, reconociendo institucionalmente la necesidad de incorporarlos a las políticas preventivas junto con los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente. Estos riesgos también son definidos, de forma más práctica en función de su resultado, como todos aquellos factores que pueden causar estrés laboral o un daño a la salud psíquica o mental en el trabajo¹². Con este reconocimiento, la concepción de la salud laboral se amplía; y, seguramente, queda margen para que siga haciéndolo, ya que desde 1948 la Organización Mundial de la Salud define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”¹³.

Sin embargo, este reconocimiento como riesgos emergentes para la salud laboral, no conllevó su integración en la normativa de prevención de riesgos laborales. Así, por ejemplo, en el ámbito comunitario la Directiva Marco 89/391/CEE, 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, que constituye la referencia para la normativa interna de los países de la Unión Europea, no alude a este tipo de riesgos y sigue centrada en la protección de los riesgos profesionales que se derivan derivados de factores físicos, químicos o medioambientales y no fue hasta el año 2004 cuando mediante el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral adoptado por los interlocutores sociales¹⁴ se colmó este vacío. Lo mismo puede predicarse del ordenamiento jurídico español. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), mediante la que se traspone al derecho español la mencionada Directiva marco tampoco hace referencia a este tipo de riesgos. En cualquier caso, que no se mencionen en estas disposiciones normativas no impide su consideración como riesgos laborales y, por tanto, que deban ser previstos por las empresas para configurar su política preventiva. Debe tenerse en cuenta que el art. 12.2 LPRL establece

¹¹ OIT (1984), *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

¹² Velázquez Fernández, M. P., “Riesgos psicosociales e igualdad. La progresiva tendencia hacia la integración de ambas políticas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 433/2019, p. 139.

¹³ Así se señala en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que se adoptó el 22 de julio de 1946 y entró en vigor el 7 de abril de 1948.

¹⁴ El acuerdo fue suscrito el 8 de octubre de 2004 entre UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos.

el deber empresarial de “*garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*”; y este amplio deber de seguridad comprende los riesgos con trascendencia sobre la psique de la persona trabajadora¹⁵. Este aspecto ha sido confirmado en el seno de la Unión Europea que mediante una Comunicación de la Comisión Europea de 2017 determinó expresamente que, “*de conformidad con las disposiciones existentes a nivel de la UE, los empresarios están obligados a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales y que estos riesgos deben tenerse debidamente en cuenta en el proceso de evaluación del riesgo*”; y ello con independencia de cuál sea la actitud adoptada frente a estos riesgos en la normativa de los países miembros¹⁶.

Pues bien, la violencia en el trabajo, cuando se realiza mediante intimidación, coacciones y amenazas, abusos o conductas de acoso, está considerada como un riesgo psicosocial que causa, no sólo daños a nivel psicológico (estrés y *burnout*, depresión y otros trastornos mentales y efectos sobre la salud social y conductual), sino también físicos (hipertensión, enfermedad cardíaca, cicatrización de heridas, trastornos musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales e inmunocompetencia deficiente, bronquitis, enfermedad coronaria, enfermedad mental, trastornos tiroideos, enfermedades de la piel, determinados tipos de artritis reumatoide, obesidad, tuberculosis, dolor de cabeza y migraña, úlcera péptica y colitis ulcerosa)¹⁷.

Sin embargo, la ausencia de referencias a los riesgos psicosociales en la normativa preventiva y la de la violencia y el acoso como una manifestación de los mismos conlleva que se descuide la perspectiva preventiva y se ponga el acento en la protección de las personas trabajadoras víctimas de estos comportamientos, esto es, en las medidas reactivas, cuya manifestación más importante son los denominados protocolos de protección.

No obstante, también hay que señalar que, en los últimos tiempos se han dado algunos pasos importantes en la buena dirección. Así, en primer lugar, hay que

¹⁵ La primera referencia legal a este tipo de riesgos se encuentra en Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención, donde aparecen como parte del contenido mínimo del programa de formación de los técnicos en prevención de nivel medio y superior. Sobre la evolución de este tipo de riesgos véase. Moreno Jiménez B., “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, *Medicina y Seguridad en el Trabajo: conceptualización, historia y cambios actuales*, 57/2011, pp. 4-19.

¹⁶ Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 sobre Trabajo más Seguro y saludable para todos – Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo” [COM(2017)12].

¹⁷ Sobre el tema *vid.* el Informe del Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo, *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, Madrid, 2018, fecha de consulta en <http://www.insst.es/catalogopublicaciones/>, publicado previamente en inglés Organización Mundial de la Salud en el año 2010 con el título *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*.

mencionar la Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea (2017/2897(RSP)). El considerando F de esta resolución establece “*que la violencia sexual y el acoso en el lugar de trabajo son un problema de salud y seguridad y que como tal deben ser considerados y ser objeto de medidas de prevención*”, por lo que, aunque sea en un texto sin eficacia jurídica directa, que se limita a “animar” a “*los Estados miembros de la Unión, así como a las empresas públicas y privadas, a que tomen medidas adicionales para prevenir eficazmente y poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo y en todas partes*”, se manifiesta claramente la conexión entre la prevención y la violencia y el acoso.

En segundo lugar, debemos referirnos al Convenio 190, cuya incorporación a nuestro ordenamiento jurídico debería contribuir de manera decidida a cambiar esta situación, puesto que el mismo se construye precisamente desde el punto de vista preventivo, considerando la violencia y el acoso como conductas que tienen “*por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico*” (art. 1.1.a), es decir, que afectan negativamente a la salud en el trabajo, entendido el concepto de salud en un sentido amplio, en consonancia con la ya mencionada definición que la OMS ofrece del mismo, y que deben erradicarse para conseguir como fin último “*respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso*” (art. 4.1).

Para ello, “*todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, (...), en la medida en que sea razonable y factible*” (art. 9). Aparentemente, se produce una alineación con la doctrina anglosajona, que sitúa el límite de la intervención empresarial en la prevención de riesgos en la seguridad razonablemente factible o viable, lo que permitiría incluir en la ecuación el coste económico de la prevención, de manera que, cuando el esfuerzo económico para implementar las medidas preventivas es desproporcionado en relación con el resultado a obtener, el empresario no viene obligado a integrarlas en su acción preventiva¹⁸. Sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico la capacidad económica de la empresa se excluye a la hora de cuantificar el grado de prevención que debe alcanzarse: “*la máxima protección posible*”, el cual está determinado por la razonabilidad técnica como estándar de protección, de manera que el empresario actúa diligentemente cuando alcanza la máxima protección tecnológicamente posible a

¹⁸ Como se ha señalado, “*la OIT pareciera asumir que no cabe exigir al empleador adoptar acciones preventivas que requieran de altos costes (carga excesiva, desproporcionada) para la eliminación de un riesgo, la violencia y/o el acoso en el trabajo, cuya complejidad de factores concurrente para su acaecimiento haga implicar todas las medidas necesarias y adecuadas resulte irrazonablemente practicable*”, Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit., p. 428.

la que tiene alcance en el mercado y no la que sus recursos financieros permiten. En cualquier caso, puesto que, como se ha mencionado, el ámbito de aplicación de la LPRL se extiende a los riesgos psicosociales, las medidas particulares a las que se alude en el art. 9 están ya integradas en la misma. Pese a ello, el Convenio 190 ayudará a superar el déficit que implica la ausencia de mención de los riesgos psicosociales, ya que deberá incluirse expresamente en la normativa la protección frente a los mismos y, particularmente, frente a la violencia y el acoso, además de crear normas que desarrollen cómo deberá llevarse a cabo esta protección¹⁹.

Además, en tanto que, como demuestran los estudios estadísticos, las mujeres están más expuestas a la violencia y al acoso, el Convenio 190 OIT, consciente de esta circunstancia, establece de forma transversal la necesidad de tener en cuenta siempre una perspectiva de género. Así se determina en el art. 4.2, al establecer que “*todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”; y así se establece en particular en relación con los mecanismos de protección judicial y extrajudicial para las víctimas y en la asistencia, servicios y vías de recurso y reparación (art. 10.e); y en relación a las políticas de orientación, formación y sensibilización (art. 11.b).

En la actualidad, y ya desde hace unos años, el diseño de políticas preventivas con perspectiva de género con el fin de evitar las disfunciones que provoca un concepto de salud homogéneo, que no tiene en cuenta las diferencias biológicas y sociales de hombres y mujeres, se encuentra en una tendencia ascendente, como lo demuestra el amplio número de estudios, guías y protocolos sobre como implantarlas en las empresas y el Convenio 190, a tenor de lo señalado y, al menos, en relación con la prevención de la violencia y el acoso, debería impulsar aún más esta tendencia²⁰.

En tercer y último lugar, hay que traer necesariamente a colación otra Resolución del Parlamento Europeo que tiene incidencia específica en el trabajo a distancia y en el teletrabajo. Se trata de la Resolución del Parlamento Europeo de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)), TA(2022)0279. En la misma, entre sus premisas de partida, se

¹⁹ En el mismo sentido, Molina Navarrete, C.: *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit., pp. 422 y ss.

²⁰ Sirvan como ejemplo los estudios de Rivas Vallejo, M. P., “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 74/2008, pp. 227-285; Igartua Miró, M. T., “Prevención de riesgos laborales en clave de género en Andalucía”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº. 3, 2009, pp. 1313-1352; Castro Trancón, N., “Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 44/2021, pp. 278308.

considera que los riesgos psicosociales son los riesgos sanitarios más prevalentes asociados al teletrabajo, que los problemas del lugar de trabajo que afectan a la salud mental incluyen el agotamiento profesional, el síndrome de desgaste profesional, el estrés, el acoso, la violencia y la estigmatización; y se observa que el acoso en línea tiende a afectar desproporcionalmente a los grupos más vulnerables y que la transformación digital no debe conducir al aislamiento y a la exclusión social. Asimismo se pide a los Estados miembros que ratifiquen el Convenio nº 190 de la OIT y a la Comisión que proponga una directiva sobre normas y condiciones mínimas para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer efectivamente su derecho a la desconexión y para regular el uso de herramientas digitales nuevas y existentes con fines laborales. En fin, entre otras cuestiones, esta Resolución destaca la importancia de incluir una política de lucha contra el acoso en las medidas de salud y seguridad en el mundo laboral digital y aboga por una intervención decidida destinada a la prevención de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y en línea.

Por último, hay que referirse a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en adelante LOGILS). Esta reciente norma sí hace la necesaria conexión entre riesgos psicosociales y prevención de riesgos laborales. En este sentido, en el art. 12, dentro de las distintas medidas de prevención y sensibilización en el ámbito laboral en relación con las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, establece, en su apartado primero, que las empresas deben *“arbitrar procedimientos específicos para su prevención”* y, más allá de esta obligación genérica, en su apartado segundo *in fine*, que *“las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras”*. Teniendo en cuenta que mayoritariamente en el ámbito de las relaciones laborales la violencia sexual se manifiesta en forma de acoso, el precepto está incluyendo estos riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva a la que se refiere el art. 16.2.a LPRL

3.1. Las medidas de protección frente al acoso en el teletrabajo

El artículo 4.4 LTD establece que, *“de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”*.

Sin duda, el hecho de que el precepto aluda a todos los tipos de acoso va a permitir extender las obligaciones hoy existentes en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todas ellas. Aun así, en atención al Convenio 190 OIT,

debería haberse incluido la protección de cualquier tipo de violencia en el trabajo y no sólo las que adoptan las características de un acoso.

Las medidas previstas legalmente en relación con la protección y prevención del acoso se concentran actualmente en dos preceptos: el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) y el art. 46 de la misma norma en relación con los planes de igualdad de las empresas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Vamos a analizar por separado cada una de ellas.

3.1.1. Medidas derivadas de la Ley Orgánica de Igualdad

El art. 48 LOI, en su redacción original, además de obligar al empresario a *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”*, determinaba dos clases de medidas: unas de carácter formativo e informativo, esto es *“la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”* referidas en el apartado 1 y *“la sensibilización de los trabajadores”*, en relación con las obligaciones de los representantes de los trabajadores mencionada en el apartado 2; y otras que posibilitaban la actuación de la empresa frente a los actos de acoso que se produzcan en la misma, es decir las medidas *“para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

Ahora bien, en la actualidad, la DA 10ª.3 de la LOGILS ha dado nueva redacción a este precepto. Por un lado, ha actualizado las obligaciones de las empresas y los representantes de los trabajadores al sentir de dicha norma, de manera que los primeros *“deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”*; y los segundos *“deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”*. Por otro lado, ha eliminado la referencia a los canales internos de denuncia, aunque, en realidad, esta obligación simplemente ha migrado de norma, pues se mantiene por efecto del art. 12.1 LOGILS, el cual dentro de las medidas para prevenir y sensibilizar frente a los delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito de la empresa obliga a *“arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes*

hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital?

A continuación, vamos a detenernos en ambos tipos de medidas para ver cómo deben de adaptarse a los casos de trabajo a distancia y, especialmente, al teletrabajo.

3.1.1.1. Políticas empresariales de sensibilización, información y formación

Dentro del primer grupo de medidas se encuentran las campañas de sensibilización, información y formación para crear una cultura de respeto e igualdad en las empresas. En este sentido, el establecimiento de códigos de conducta y la realización de campañas informativas o acciones de formación forman parte de las medidas empresariales que deberán negociarse con los representantes (art. 48.1 LOI), mientras que las acciones de sensibilización del personal laboral constituyen una obligación para la representación de las personas trabajadoras en su labor de contribuir a prevenir y evitar estos acosos (art. 48.2 LOI). En realidad, todas ellas tienen mucho en común, por lo que resulta recomendable que se elaboren de forma conjunta y coordinada entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, tanto la unitaria y sindical, como lo especializada en materia preventiva encarnada por los delegados de prevención.

Debe resaltarse la importancia y necesidad de estas medidas. Dificilmente se puede luchar contra estos comportamientos sin sensibilización, formación e información. Además, están integradas en el cumplimiento del deber de protección de la empresa que, a tenor del art. 19 LPRL, debe garantizar que los trabajadores reciban formación teórica y práctica en materia preventiva.

Sin embargo, también hay que señalar que se trata de mecanismos preventivos de perfil bajo, pues no impiden que se produzcan las conductas ni implican un análisis de la situación real en la empresa de cara a su prevención. Por ello, aunque relevantes, tienen un papel menor en relación con otras medidas preventivas y se corre el peligro de que se entiendan como acciones suficientes, es decir, que el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención se vea reducido a meras declaraciones de intenciones y a la mecanización de la formación e información sobre la materia.

Las modificaciones operadas en el art. 48 LOI por la LOGILS determinan que estas labores de formación y sensibilización, aunque incidan especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se extiendan a todas las conductas frente a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, independientemente de su consideración como delito, lo que incluye expresamente el acoso moral o *mobbing*. En realidad, como venimos señalando, para cumplir con los compromisos del Convenio 190 OIT sería conveniente que se extendieran a todas las formas de violencia y acoso, tanto física como psíquica en la empresa y no solo a las que atentan contra la libertad sexual o la integridad moral.

Además, deben incorporarse entre los contenidos de estas campañas las formas telemáticas de violencia y acoso, siendo esto, desde luego, obligado en la adaptación de estas medidas a los supuestos de teletrabajo en atención a la obligación establecida en el art. 4.4 LTD, pero también en relación con la prevención genérica de las conductas de acoso en las empresas aunque no contemplen fórmulas de trabajo a distancia, pues tanto el actual art. 48 LOI, como el art. 12 Ley Orgánica 10/2022, se refieren expresamente a sus manifestaciones en el ámbito digital. Ciertamente, la formación para prevenir el ciberacoso en el trabajo no se puede circunscribir a los supuestos de teletrabajo, ya que estas fórmulas de comunicación son también habituales en el trabajo presencial; y, además, porque no se requiere necesariamente que tengan lugar en canales de comunicación propiamente laborales. Así, por ejemplo, medios de comunicación privados como los servicios de mensajería o las redes sociales pueden ser el vehículo para actuaciones violentas relacionadas con el trabajo y por tanto constitutivas de un ilícito laboral y, en su caso de un delito penal²¹. Un uso adecuado de los medios de comunicación digitales de la empresa y las redes sociales en el entorno laboral, además de situaciones de violencia y acoso digital, evitaría otros problemas que derivan en acciones disciplinarias contra los responsables, por el daño que causan a la empresa²². Además, la educación en el uso de estos medios de comunicación resulta necesaria, puesto que no parece haber una conciencia de mal uso de las mismas, sobre todo en los sectores más jóvenes de la población, por lo que las empresas deben potenciar una “alfabetización digital cívicamente responsable” de las personas empleadas²³.

3.1.1.2. Los protocolos de acoso

El segundo tipo de medidas está configurado por los denominados protocolos de acoso que se ponen en marcha una vez se ha producido la conducta con el fin de dar cauce a las denuncias y dar un tratamiento correcto al conflicto en el seno de la empresa tomando, en su caso, las medidas protectoras y sancionadoras oportunas. Aunque poseen un carácter eminentemente defensivo o reactivo, tienen también una función preventiva en cuanto que la adecuada protección y respaldo empresarial a la víctima funcionan como elemento de disuasión de futuras conductas. Este tipo

²¹ Baste recordar, en este sentido, el caso terrible, por sus consecuencias, caso Iveco que condujo al suicidio de una trabajadora víctima de ciberacoso laboral por la difusión entre sus compañeros de trabajo de conductas privadas (un video sexual íntimo) ajenas al trabajo, en determinadas redes sociales y que el Juzgado de Instrucción nº 5 de Alcalá de Henares acabó por archivar por falta de autor conocido. Sobre la vertiente laboral de este caso reflexiona ampliamente Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit.

²² Sobre el tema Nores Torres, L. E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales”, *Revista de Información Laboral*, 7/2021, pp. 21 y ss.

²³ Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit. p. 290.

de protocolos están muy generalizados y no todos sirven con la misma eficacia al fin propuesto²⁴.

Tomando como referencia algunos elementos comunes en todos ellos y la necesidad de adaptarlos a la situación de teletrabajo sería conveniente que estos protocolos, además de hacer mención a la normativa aplicable, ofrezcan las definiciones de violencia y acoso en el trabajo en sus distintas manifestaciones, incluyendo el ciberacoso, así como ejemplos de las conductas que provocan estos ilícitos. En este punto hay que traer a colación que, la obligación de incorporar canales internos de denuncia se ha trasladado al art. 12 LOGILS que hace expresa mención a las conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo “*sufridas en el ámbito digital*”, por lo que no sólo deberán tenerse en cuenta en los casos de teletrabajo por efecto de la LTD, sino en todos los protocolos de acoso, aunque no exista en la empresa la modalidad de trabajo a distancia.

Además, debe hacerse notar, que, por efecto de la LOGILS, como ocurría en relación con las acciones de formación y sensibilización, estos canales internos de denuncia se extienden obligatoriamente a los supuestos de acoso moral o *mobbing*, en cuanto que atentan al derecho a la integridad del trabajador. En realidad, la práctica demuestra que los protocolos ya atendían a estas formas de violencia, pero su reconocimiento legal es muy positivo y potenciará su inclusión en todos los protocolos que se adopten. Debe también tenerse en cuenta que el Convenio 190 OIT obliga a que en estos mecanismos internos de las empresas se atienda a todo tipo de violencia y no sólo los supuestos de acoso en cualquiera de sus modalidades²⁵.

Asimismo, deben concretarse los sujetos que pueden interponer una queja o denuncia, debiendo incluir obviamente a las víctimas, a la representación de los trabajadores (art. 48.2 LOI) y a cualquier otra persona trabajadora que tenga conocimiento de la situación ex art. 29.2.4 LPRL. Además, tomando como referencia el Convenio 190 OIT y la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y

²⁴ Como referencia de contenido de esta actuación preventiva cabría considerar como modelo válido el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo elaborado por Emakunde Instituto Vasco de la Mujer para facilitarlo a las empresas del ámbito de actuación de Emakunde. Dicho protocolo fue actualizado en 2017 de acuerdo con la propuesta de un grupo de trabajo de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y las sugerencias y aportaciones de Emakunde y de Osalan Instituto Vasco de seguridad y Salud Laboral. Al respecto López Rubia, M. E., “La actualización del Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 416/2017, pp. 141-166.

²⁵ La multiplicidad de conductas violentas conduce a preguntarnos si debe articularse un único procedimiento de denuncia común para todas ellas o diversos procedimientos en función de tipología de la conducta llevada a cabo. Sobre esta cuestión entiende la doctrina que resulta más adecuado establecer dos procedimientos distintos, uno de actuación exclusiva para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que por su tipología requieren un tratamiento diferenciado; y otro para el resto de situaciones de conflicto —López Rubia, M. E., “Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo”, en AA. VV. (S. I. Pedrosa Alquezar, coord.), *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2020, p. 583–.

del Consejo de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, deberían establecerse medidas de garantía que impidan posibles represalias sobre los informantes²⁶; y el procedimiento a seguir para interponerlas, que, en caso de existir trabajo a distancia, debe contemplar la posibilidad de presentación telemática.

En muchos casos se establece un procedimiento formal y otro informal para situaciones de acoso menos graves. Sin embargo, estos últimos sólo deberían usarse para solventar conflictos derivados de comportamientos que no constituyen una situación de violencia y acoso, pero que, de persistir, darían lugar a dicha situación²⁷. Por otro lado, durante la tramitación del procedimiento formal, que será conducido por asesores confidenciales y deberá respetar el derecho a la intimidad de los sujetos implicados —sin perjuicio de que se dé publicidad a los resultados—, debe preverse la posibilidad de establecer medidas cautelares que eviten que la conducta siga ocurriendo, sin menoscabar los derechos de la víctima. En los casos de trabajo presencial ese tipo de situaciones se resuelve evitando que víctima y agresor coincidan en el centro de trabajo, mediante un cambio de puesto de trabajo o introduciendo modificaciones en los horarios de trabajo y, a estos efectos, habría que contemplar igualmente un cambio voluntario de la víctima de trabajo presencial a trabajo a distancia. En los casos en que la víctima haya sufrido la violencia o el acoso prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo, habrá que impedir el contacto digital con su agresor, lo que puede implicar cambios en la organización personal de la empresa.

Es importante que estos protocolos no sólo solucionen el conflicto individual, sino que actúen “sobre la fuente que crea la “toxicidad psicosocial” que aqueja el entorno para descontaminarlo”²⁸. Esto implicará velar para que el reingreso en la empresa se produzca en un entorno adecuado que permita desarrollar su prestación laboral en condiciones óptimas. Para ello puede ser necesario que la reincorporación plena se lleve a cabo de forma progresiva proporcionando, además, un acompañamiento en este proceso que deberá estar tutelado, tanto por personal de la propia empresa (compañeros, supervisores, jefes y mandos), como por los profesionales especializados²⁹.

²⁶ Sobre el tema Igartua Miró, M. T., “Los canales de denuncia internos (*whistleblowing*) como mecanismo de tutela frente al acoso laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 447/2020, pp. 3739. Como señala la autora el acoso no queda incluido en su campo objetivo o material de actuación (art. 2), lo cual da lugar a una paradoja, pues si bien la Directiva no se aplica a los denunciantes de una situación de acoso, si les protege frente al mismo en caso de denuncia de alguna de las contravenciones del derecho de la Unión recogidas en el art. 2.

²⁷ López Rubia, M. E., “Los protocolos de acoso sexual...”, op. cit., p. 590.

²⁸ Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit. p. 251.

²⁹ Altés Tárrega, J. A.; Estardid Colom, F., “Violencia y acoso en el trabajo: plasmación en las empresas y mecanismos de prevención” [en línea]. *Gestión Práctica de Prevención de Riesgos Laborales*, nº 202, 2022, p. 13/18.

3.1.2. Los Planes de igualdad y los diagnósticos de situación: colectivos vulnerables especialmente protegidos

La segunda previsión normativa específica en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se contempla en relación con los planes de igualdad empresariales. En este sentido, actualmente el art. 45.2 LOI establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad; y el art. 46.2 LOI determina que la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe incluirse entre las materias objeto de diagnóstico con carácter previo a la elaboración de dicho plan, por lo que se consideran una herramienta indispensable para obtener una foto de la situación de partida en materia de igualdad.

Ahora bien, el art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, determina que el plan de igualdad “*contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico*”, si bien se pueden incorporar otras materias entre las que se menciona expresamente la violencia de género. Por tanto, el plan de prevención es obligatorio si se verifican situaciones de acoso y potestativo en el resto de los casos, aunque deberían implementarse igualmente en atención al deber de seguridad que impone a la empresa la LPRL. De hecho, como se ha señalado, pese a que responden a finalidades distintas, las medidas preventivas a integrar en el plan de igualdad pueden proceder de la evaluación y planificación de los riesgos psicosociales, sin que a ello obste el hecho de que la prevención en el plan de igualdad deba ser negociada, a diferencia de la que se deriva de la evaluación de riesgos; o que tengan ámbitos de aplicación distintos: puesto de trabajo en la evaluación de riesgos y la empresa en el plan de igualdad³⁰.

Sea como fuere, el diagnóstico de situación resulta muy útil como punto de partida para diseñar las medidas preventivas y, por ello, debe evitarse que consista en una mera verificación del cumplimiento empresarial de las obligaciones normativas antes mencionadas, esto es, si existe un protocolo de actuación y, en su caso, medidas formativas e informativas.

Así, habría que radiografiar la plantilla de la empresa para determinar si es más o menos vulnerable a estos comportamientos, indagar en su opinión sobre la política de la empresa y las necesidades de las personas trabajadoras en relación a estas materias; y determinar si el sector de actividad o el tipo de trabajo influye en una mayor exposición a la violencia y al acoso. Efectivamente, las estadísticas demuestran que existen colectivos más vulnerables que otros a sufrir violencia y acoso en el trabajo, de manera que estos comportamientos violentos son, por ejemplo, más frecuentes en personas trabajadoras que ocupan puestos que no

³⁰ López Rubia, M. E., “Los protocolos de acoso sexual...”, op. cit., p. 602 y 603.

requieren cualificación o en mujeres. Por ello, inevitablemente deberá aplicarse también una perspectiva de género, en tanto que, con carácter general, todas las conductas de violencia y acoso y no sólo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tienen un marcado sesgo de género. Esta perspectiva de género debe llevar a identificar los puestos de trabajo ocupados por mujeres, con el fin de dar cumplimiento a la obligación del art. 12.2 *in fine* LOGILS ya mencionada de evaluar e informar a las mismas de los posibles riesgos relacionados con la violencia sexual. Asimismo, habría que incluir en el grupo de colectivos especialmente sensibles a aquellos susceptibles de discriminación (raza, etnia, orientación sexual, personas con discapacidad...) y, en general, a quien resulta diferente ³¹.

En este sentido, la LTD en diferentes preceptos de su articulado hace referencia a ciertos grupos de personas a las que considera más vulnerables en esta forma de trabajo, al tiempo que les otorga ciertas prerrogativas.

En este sentido, en primer lugar, la norma despliega una especial protección para los menores; colectivo, al que, como se señala en la exposición de motivos, considera “*de especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización (fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo)*”, por lo que garantiza que desarrollarán su prestación con un cincuenta por ciento de presencialidad (art. 3 LTD). Esta limitación también se extiende a las personas con contratos formativos, si bien, en estos casos, la protección, más que con la potencial vulnerabilidad como el caso de los menores, tiene que ver con la garantía del objeto del contrato³².

En segundo lugar, el art. 4.3 LTD atiende a aquellas personas cuyos condicionantes de sexo, edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad, les hacen más vulnerables ante la posibilidad de sufrir discriminación. Tal y como se desprende del precepto “*las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad*”, realizando “*los ajustes razonables*” que resulten procedentes, cuando estos puestos de trabajo estén ocupados por personas pertenecientes a estos colectivos con tal de asegurar la igualdad de trato y la prestación de apoyo. Además, como potenciales víctimas de conductas de acoso en todas sus manifestaciones, hay que tenerlos en cuenta en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral (art. 4.4 LTD).

³¹ En este sentido, Altés Tárrega, J. A.; Estardid Colom, F., “Violencia y acoso...”, op. cit., p. 8/18.

³² Téngase en cuenta que la referencia a contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje debe adaptarse al art. 11 ET tras la LEY 32/2021.

En tercer lugar, el apartado 2º del art. 4.4 LTD, se refiere a las víctimas de violencia de género, que deberán tenerse especialmente en cuenta en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas. Sobre la violencia de género cabe recordar que se consideró que podía incrementarse durante el tiempo de confinamiento provocado por la pandemia, es decir, el hecho de “quedarse en casa” potencia para estas personas los riesgos de violencia³³. Por ello, desde la perspectiva del teletrabajo como modelo de organización del trabajo que permite “quedarse en casa” durante la jornada laboral, la LTD tiene en cuenta que las empresas valoren estas consecuencias en aras a la protección y garantía de sus derechos. A tal fin, la DF 3ª LTD dio nueva redacción al art. 37.8 ET, otorgando a las víctimas de violencia de género y ahora, por efecto de la DA 14ª LOGILS, también a las víctimas de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a una asistencia social integral, el derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Así pues, el necesario diagnóstico en las circunstancias personales y riesgos específicos de colectivos concretos, que lleve a tomar medidas adecuadas, así como el establecimiento de límites temporales al trabajo a distancia, deben considerarse herramientas preventivas de los riesgos psicosociales presentes en el teletrabajo entre ellos los derivados de conductas de violencia digital que puedan incidir potencialmente más en unos colectivos que en otros. De esta manera, en la elaboración del diagnóstico de situación y/o del plan de prevención deberá tenerse en cuenta el número total de personas que teletrabajan, el tiempo de trabajo que ocupa esta modalidad de prestación de servicios, los centros de trabajo en los que se llevan a cabo y las unidades funcionales de las que dependen³⁴. Estas circunstancias deben ponerse en relación con la violencia y el acoso en el trabajo, ya que, por un lado, estas personas trabajadoras están seguramente más expuestas a estas conductas, tanto por su aislamiento del resto de la plantilla, como por la poca conciencia existente sobre las consecuencias del mal uso de los medios digitales.

3.2. Las medidas de prevención

Como ya hemos adelantado, en los artículos de la LTD dedicados a la prevención de riesgos no se encuentran alusiones expresas a las conductas de violencia y acoso. No obstante, en cuanto riesgos psicosociales será suficiente con la constatación

³³ Sobre este tema, y relacionado exclusivamente con la pandemia y el confinamiento puede verse Expósito F. y Cueto Moreno, C., “Intervención Judicial por causas de violencia de género en el periodo del COVID-19” en AA. VV. (C. León Llorente, edit.), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la covid-19*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2020, pp. 27 y ss.

³⁴ INSST. *Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de la Seguridad y salud en el trabajo (NTP 1.165)*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021, p. 4.

de que las particularidades del trabajo a distancia y más concretamente del teletrabajo pueden generar o potenciar ese riesgo para poder exigir a la empresa que atienda a su prevención, además en el caso de que se trate de teletrabajadoras entrará en juego la obligación preventiva del art 12.2 *in fine* LOGILS.

En la Exposición de Motivos de la LTD, se toma conciencia de aquellos aspectos más negativos de este método organizacional del trabajo, que presenta, entre sus posibles inconvenientes, *“tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia”*, y otras posibles dificultades relacionadas con el entorno geográfico. Por esta razón, entre *“los objetivos de esta Ley”*, según la propia exposición de motivos está la de abordar *“los aspectos preventivos” relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos “y los riesgos de aislamiento”*.

En el texto articulado son dos los artículos específicamente destinados a los aspectos preventivos. Por un lado, el art. 15 LTD, que señala que las personas que trabajan a distancia *“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, por otro lado, el art. 16 LTD sobre los aspectos a tener en cuenta en la *“evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva”* del trabajo a distancia.

El art. 16 LTD, hace referencia a los que denomina *“riesgos característicos de esta modalidad de trabajo”* y alude a la necesidad de prestar especial atención a los *“factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo”*; en particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Como señaló la doctrina, en relación con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, posteriormente convalidado por la LTD sin modificaciones, esta regulación supone un avance en relación con la regulación común de la LPR, pero realmente *“resulta poco innovadora respecto a lo que ya deriva de una interpretación sistemática y teleológica del art. 16 LPRL y escasamente “adaptada” a las especiales condiciones del teletrabajo”*³⁵. Ciertamente, la remisión a la LPRL que realiza el art. 15 LTD conlleva la aplicación a este tipo de trabajo de las amplias medidas de prevención que recoge esta legislación con el correlativo deber de la empresa de garantizar una protección eficaz en aras a la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio *“en todos los aspectos relacionados con el trabajo”* (art. 15 LPRL).

³⁵ Igartua Miró, M. T., “Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 4/2021, p. 180.

Queda latente pues, como riesgos característicos del teletrabajo, los riesgos psicosociales, si bien, el precepto se queda corto cuando los vincula “*en particular*” al contexto de la distribución de los tiempos de trabajo y la necesaria garantía de descansos y desconexiones. Es evidente que una inadecuada gestión de los tiempos de trabajo y descanso son factores que en el teletrabajo juegan un papel muy importante como generadores de tales riesgos, pero no son los únicos factores que, mal gestionados, pueden desembocar en la generación de riesgos psicosociales, pues otras particularidades del teletrabajo han de ser también objeto de medidas de atención específica desde la esfera de la prevención y protección.

Así, por ejemplo, cobran especial importancia como un factor de riesgo psicosocial y, por tanto, con influencia en la violencia y el acoso las relaciones interpersonales en el trabajo (malas o escasas relaciones, ausencia de comunicación, conflictos personales...). Igualmente, han de valorarse otros factores como las características del puesto de trabajo o los ya mencionados aspectos organizacionales sobre tiempo de trabajo. Debe tenerse bien presente que entre estos factores de riesgo existe una patente relación de interdependencia. En este sentido, la sobrecarga de trabajo, los horarios prolongados, la falta de desconexión del trabajo, especialmente en condiciones de aislamiento, se convierten en factores que pueden incidir en las relaciones personales y crear un ambiente laboral que propicie conductas violentas³⁶.

En consecuencia, aunque no se explicita, la ley exige desplegar acciones preventivas en relación con la violencia y el acoso, más allá de afrontar estas situaciones meramente en el plano disciplinario y más allá de las campañas de sensibilización, información y formación y los mecanismos preventivos ya presentes en los planes de igualdad y en los protocolos de acoso a los que nos hemos referido anteriormente.

3.2.1. Factores específicos de riesgo en el teletrabajo

Por lo demás, deben tenerse en cuenta los dos factores de riesgo específicos a los que, como hemos visto, alude la Exposición de Motivos de la norma. Por un lado, la presencia de las tecnologías, elemento esencial y pieza conceptual del teletrabajo, herramienta principal de trabajo y comunicación, y por otro lado, otro aspecto del teletrabajo a tener en cuenta, por ser otro elemento esencial del mismo, son las condiciones de distanciamiento en que se desarrolla; por lo que el riesgo de aislamiento ha de ser considerado “*un riesgo característico de esta modalidad de trabajo*” que cabe atender necesariamente en la evaluación de los riesgos y en la planificación de la actividad preventiva.

³⁶ Altés Tárrega, J. A.; Estardid Colom, F., “Violencia y acoso en el trabajo...”, op. cit. p. 10/18.

3.2.1.1. El adecuado uso de las tecnologías de comunicación en el teletrabajo

Cuando las tecnologías se convierten en pieza clave fundamental del desarrollo de la prestación laboral a través del teletrabajo, la persona trabajadora se encuentra generalmente expuesta a que, a través estos sistemas y herramientas, se produzcan conductas de violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

En el apartado precedente hemos dado cuenta de la necesidad de informar y sensibilizar a las personas trabajadoras en relación con el uso de estas tecnologías para prevenir el ciberacoso, implícitamente incluido en el art. 4.4 LTD, cuando alude a que las empresas deberán tener en cuenta, las “*particularidades del trabajo a distancia*”, “*especialmente del teletrabajo*”, “*en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral*”. Por tanto, la LTD considera que las personas teletrabajadoras pueden verse inmersas en situaciones de violencia en el trabajo, en cualquiera de sus formas; y aunque no se utilice el término “ciberacoso”, obviamente no por ello se ha de considerar excluido, en tanto que, como se señaló anteriormente, no deja de ser una conducta de acoso llevada a cabo por medios digitales.

La regulación sobre el uso de dispositivos y medios digitales se completa con los artículos 17 y 18 LTD. El segundo de ellos, el art. 18, regula el derecho a la desconexión digital y en él se realiza la vinculación del uso de medios tecnológicos en el trabajo con el “*riesgo de fatiga informática*”, en términos similares a lo ya establecido en el art. 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD); se observa la conexión entre las tecnologías como herramienta intensa de trabajo y el aspecto organizativo del teletrabajo, que, mal gestionado o no garantizándose el derecho a la necesaria desconexión digital, puede generar riesgos en la salud de las personas teletrabajadoras.

El art. 17 LTD, por su parte, se preocupa de la garantía del derecho a la intimidad. Este precepto señala que los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden, por motivos personales, hacer uso de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, “*teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia*”. De forma similar, el art. 87 LOPD incide en el uso de medios digitales para garantizar el derecho a la intimidad, señalando también la necesidad de que queden determinados los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados y la necesaria información a las personas trabajadoras sobre los criterios de utilización de los mismos.

La referencia una vez más a las “*particularidades del trabajo a distancia*” en el contexto, en esta ocasión, de la garantía del derecho a la intimidad y la

expresa mención a los “*usos sociales*” de los medios tecnológicos, nos permite hacer la conexión con los posibles comportamientos de violencia digital, por lo que podría interpretarse que el art. 17 LTD tiene un alcance que va más allá de la mera ordenación del tiempo de uso de las herramientas informáticas y telemáticas puestas a disposición de la persona teletrabajadora por la empresa y de las posibilidades de ser utilizadas con fines privados y de cómo evitar que el control empresarial ejercido vulnere el derecho a la intimidad. Un uso no adecuado de las redes sociales, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo a distancia —léase, las condiciones de aislamiento en que se desarrolla, que convierten a las personas teletrabajadoras en especialmente vulnerables— exige también a la negociación colectiva tenerlo en cuenta a la hora de delimitar el correcto uso de estas herramientas de comunicación digital.

Las repetidas llamadas legislativas que instan a tener en cuenta “*las particularidades del trabajo a distancia*” en diferentes preceptos y en el contexto de la prevención, llevan a que, en la identificación de los factores de riesgo que requiere todo modelo de prevención, deba tenerse en cuenta que el distanciamiento o aislamiento por sí solo puede ser por tanto un factor de vulnerabilidad en el teletrabajo, y el riesgo al ciberacoso en este sentido será mayor en determinados colectivos que puedan considerarse más vulnerables.

3.2.1.2. El aislamiento en el teletrabajo

El hecho mismo del aislamiento convierte a las personas teletrabajadoras en personas potencialmente expuestas a conductas de acoso cibernético o “*violencia digital*” que generalmente se producen a través de las redes sociales y que globalmente, al margen de las empresas y de la relación laboral, se han convertido en un riesgo social emergente que afecta por igual a todas las personas, pero que se manifiesta como específico en el teletrabajo³⁷.

En este sentido y para paliar esta situación la LTD posibilita que las que podríamos considerar personas teletrabajadoras de larga duración —cuando el teletrabajo se realiza durante toda la jornada y desde el mismo inicio de la relación laboral—, puedan acceder de forma prioritaria a ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial (art. 8.2 LTD). En esta garantía está implícita la idea de prevención ante el riesgo de aislamiento derivado de la duración de la prestación de servicios bajo esta modalidad. En estas situaciones se configura una obligación empresarial de información de los puestos vacantes de carácter presencial que se produzcan, tanto a las personas teletrabajadoras como a la representación legal de las mismas.

³⁷ Martín Hernández, M. L., “El derecho a la seguridad y salud laboral en el teletrabajo” [en línea], *Trabajo y Derecho*, 12/2020, p. 6/20.

La negociación colectiva deberá jugar un papel importante en la prevención del riesgo de aislamiento y en la consideración de colectivos de vulnerabilidad especial. El art. 8.3 le atribuye grandes posibilidades en la regulación del trabajo a distancia, así, señala que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los “*mecanismos y criterios*” por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como “*preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas*” con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con “*diversidad funcional*” o con “*riesgos específicos*”, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas “*circunstancias personales o familiares*”, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente Ley. Asimismo, en la disposición adicional primera que deja en manos de los convenios colectivos un amplio margen en términos de complementariedad e incluso disponibilidad respecto a lo establecido en la LTD, se alude a la posibilidad de que puedan señalarse límites al trabajo a distancia, bien en forma de máximos a la jornada a distancia como en forma de mínimos de jornada en términos de presencialidad.

3.2.2. Concreción de las medidas de acción sobre prevención

La labor de la negociación colectiva en el diseño de este modelo de organización del trabajo va a tener una notable influencia en la operatividad de los aspectos preventivos. En cualquier caso, en atención a lo hasta ahora expuesto el plan de prevención debería al menos tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Partiendo como dato objetivo de que las tecnologías son el método de conexión con el resto de la plantilla: considerar el ciberacoso un riesgo potencial.
- Partiendo, como modelo organizativo, de las condiciones de distanciamiento en que se desenvuelve: considerar el aislamiento también riesgo potencial de conductas de violencia y acoso.
- Y, puesto que estamos ante riesgos psicosociales, atender a las especiales condiciones y características de la propia persona que teletrabaja en tanto la conviertan en especialmente vulnerable a las citadas conductas de violencia y acoso.

Esta atención a la especial vulnerabilidad de las personas en relación a los riesgos de los específicos puestos de trabajo se contempla en la propia LPRL cuando señala en su art. 25 que “*el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias*”; y, en relación con las mujeres teletrabajadoras, en el art. 12.2 *in fine* LOGILS.

En definitiva, deben contemplarse diferentes acciones que pueden jugar un papel importante en la prevención de riesgos psicosociales respecto de las personas teletrabajadoras, tales como:

- Acciones de diagnóstico sobre las condiciones y características de las personas antes de adoptar el acuerdo de teletrabajo a los efectos de detectar especial vulnerabilidad o sensibilidad.
- Acciones de seguimiento sobre la situación de bienestar de las personas que teletrabajan, de mayor intensidad ante personas con mayor vulnerabilidad o susceptibles de ser víctimas de acoso y violencia. Importante, la atención a la posible detección de víctimas de violencia de género y de violencia doméstica.
- Señalamiento de limitaciones temporales a los acuerdos de teletrabajo, imponiendo máximos al número de jornadas de teletrabajo generalizables a todo tipo de personal, con mayores garantías para personas más vulnerables.
- Perfeccionamiento y actualización de los protocolos de actuación tanto preventivos como en materia de igualdad, para incorporar actuaciones específicas respecto de las personas que teletrabajan.
- Especiales acciones y campañas de formación, información y sensibilización sobre las conductas de acoso en las empresas incorporando campañas de información y sensibilización sobre uso y abuso de las tecnologías en las relaciones y comunicaciones; las redes sociales, los grupos de chat, ya vengan o no organizados por la propia empresa para favorecer la comunicación entre el personal, han de ser objeto de una adecuada atención y un mal uso debe quedar reflejado e incorporado a las conductas sancionables, aunque se realicen al margen de tiempo y lugar de trabajo.

4. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos puesto de relieve los aciertos y también las deficiencias de la normativa sobre el trabajo a distancia y, de forma más específica, sobre el teletrabajo, por lo que respecta a la protección frente a la violencia y el acoso. Fruto de este análisis, en síntesis, podría concluirse que, con carácter general, la buena acogida que debe tener el hecho de que LTD incluya la protección frente al acoso y la necesidad de tener en cuenta los riesgos psicosociales se empaña con la necesaria crítica que debe hacerse a que se mantenga una regulación estanca que no integra la violencia y el acoso en el trabajo en los riesgos psicosociales. Sin embargo, la legislación obliga a adoptar medidas preventivas y no sólo reactivas, y para ello resulta ineludible superar la visión instaurada entre los destinatarios de la norma, en base a la cual, en materia de prevención de la violencia y el acoso,

se cumple con la instauración de protocolos que se ponen en marcha cuando se producen estas conductas³⁸.

Ahondando en esta conclusión, y aunque ciertamente cabría extraer alguna más, debemos dejar constancia de las siguientes consideraciones:

En primer lugar, pese a que están en juego derechos protegidos como el derecho a la protección de la salud en el trabajo que deriva del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (art. 15 CE) y el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio (art. 18 CE), se observa la ausencia en la LTD de mecanismos claros preventivos frente a riesgos psicosociales, como los derivados de conductas de violencia y acoso respecto de las personas teletrabajadoras. Estas ausencias deben superarse, en la organización del teletrabajo la empresa debe conocer los riesgos y tratar de prevenirlos. Además, las nuevas manifestaciones de la violencia requieren un especial esfuerzo por parte de los sujetos implicados en su erradicación. Desde luego, no será tarea fácil controlar e identificar las conductas de acoso que se expresan utilizando las redes sociales; el uso de las mismas tiene la dificultad añadida de la globalización del daño, ello lleva a que en una conducta de acoso en el entorno laboral que se difunde por redes, puedan intervenir y participar personas ajenas a la empresa y, además, todo ello ocurre normalmente fuera del tiempo y lugar de trabajo. La complejidad incluso de ejercer el control empresarial es patente y es un reto implementar medidas de prevención eficaces.

En segundo lugar, tampoco se contemplan medidas preventivas respecto a los factores de vulnerabilidad por aislamiento que pueden contribuir a conductas de violencia en el trabajo, pues, es la violencia misma la que se resiste a ser abordada desde la óptica de la normativa de prevención de riesgos, aspecto que, como se ha señalado, deberá cambiarse en un futuro próximo por efecto del convenio 190 OIT.

En tercer lugar, resulta necesario detectar las circunstancias personales y los riesgos específicos de colectivos concretos, que posibilite tomar medidas adecuadas, así como el establecimiento de límites temporales al trabajo a distancia, con el fin de prevenir los riesgos psicosociales presentes en el teletrabajo, entre ellos los derivados de conductas de violencia digital, que puedan incidir potencialmente más en unos colectivos que en otros. De esta manera, en la elaboración del diagnóstico de situación y/o del plan de prevención deberá tenerse en cuenta el número total de personas que teletrabajan, el tiempo de trabajo que ocupa esta modalidad de prestación de servicios, los centros de trabajo en los que se llevan a cabo y las

³⁸ Esta visión de la prevención de los riesgos psicosociales y sus factores causantes no tiene refrendo en la jurisprudencia como se desprende de la STS (Social), de 16 de febrero de 2016, S. 101/2016; y otras posteriores como la SSTS (Social), de 17 de mayo de 2018, S. 544/2018; y la STS (Social), de 29 de enero de 2019, S. 65/2019 —al respecto Molina Navarrete, C., *El ciberacoso en el trabajo...*, op. cit., pp. 222 y ss.-.

unidades funcionales de las que dependen³⁹. Estas circunstancias deben ponerse en relación con la violencia y el acoso en el trabajo, ya que, por un lado, estas personas trabajadoras están seguramente más expuestas a estas conductas, tanto por su aislamiento del resto de la plantilla, como por la poca conciencia existente sobre las consecuencias del mal uso de los medios digitales.

Y, en cuarto y último lugar, resulta necesario aplicar la perspectiva de género, perspectiva que, recordemos, el Convenio 190 OIT obliga a adoptar en la lucha y prevención de la violencia y el acoso en el trabajo y en general contra cualquier forma de discriminación. Así, junto con los factores psicosociales que se derivan de la organización empresarial, deberán tenerse en cuenta otros factores de riesgo psicosocial que afectan singularmente a las mujeres y que les obligan a tener mayor exigencia y control de las emociones. Estos factores se deben a patentes cuestiones culturales y sociales que están presentes en todos los ámbitos y también en el laboral. Son, por tanto, riesgos psicosociales que derivan de la condición de “mujeres en el trabajo”, como la inestabilidad e inseguridad laboral, la doble presencia y la mayor ocupación femenina en el sector servicios. En este sentido, se ha manifestado que *“las políticas interventivas y preventivas deben, de forma muy ambiciosa, ir más allá de las cuestiones puramente empresariales, que, por supuesto deben regularse de forma explícita en toda la normativa relativa a esta materia, alcanzando las diferentes actuaciones a todos los ámbitos sociales. Esta será la forma de producir cambios estructurales que se acaben traduciendo en una mejora de las condiciones laborales y sociales de las mujeres”*⁴⁰. Además, la aplicación de la perspectiva de género permitirá identificar y mitigar eficazmente estos riesgos ya que, como se ha señalado, *“incluso políticas que podrían parecer neutras desde el punto de vista del género pueden, de hecho, perjudicar a las mujeres por no tener en cuenta los aspectos de género. Por tanto, deben hacerse todos los esfuerzos posibles para lograr un impacto positivo”*⁴¹.

³⁹ IN SST. *Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de la Seguridad y salud en el trabajo (NTP I.165)*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021, p. 4.

⁴⁰ Castro Trancón, N., “Intervención normativa ante...”, op. cit., p. 303.

⁴¹ Milena, A.; Koller, E., *Teletrabajo e igualdad de género (SOC/662)*. Bruselas: Comité Económico y Social Europeo, 2020.