

La Seguridad y Salud en el ámbito del teletrabajo

Marta Agudo Ulloa, Inspectora de trabajo y Seguridad Social.

Hasta el año 2020, en España, únicamente teletrabajaba alrededor de un 4,8% de la población activa, la crisis sanitaria producida por el Covid-19, ha modificado sustancialmente la forma de trabajar potenciando el trabajo a distancia y, concretamente, el teletrabajo, que se ha instaurado en muchas empresas como modalidad de prestación de servicios.

Tras un año con este modelo en práctica, podemos observar que uno de los efectos que más preocupa son los riesgos, tanto físicos como mentales a los que pueden estar expuestos los teletrabajadores.

Una precarización del derecho a la seguridad y salud y una invisibilización de estos empleados respecto su organización empresarial, puede implicar daños importantes en su salud.

En fecha 13 de octubre de 2020 se aprueba el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020, de trabajo a distancia, donde nos define en su artículo segundo, que se entiende por trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.

a) «trabajo a distancia»: *forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.*

b) «teletrabajo»: *aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*

c) «trabajo presencial»: *aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa*

1.OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA PREVENTIVA

La pretensión de la ley, en materia preventiva, es garantizar el principio de igualdad de trato de los teletrabajadores.

Hasta 12 de octubre de 2020, el trabajo a distancia venía regulado en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde ya se preveía una equiparación total del derecho a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a distancia respecto de los empleados que prestan servicios presencialmente.

En la actualidad, el artículo 15 del Real Decreto-ley 28/2020, establece el derecho de los trabajadores a distancia a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, remitiéndose en todo caso a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, estableciéndose como única particularidad la realización de la evaluación de riesgos laborales.

Por lo tanto, el empleador va a tener las mismas obligaciones preventivas si bien analizaremos algunas particularidades:

1.1 Evaluación de riesgos laborales (Artículo 16 del Real Decreto-ley 28/2020):

- Al realizar la evaluación de riesgos laborales, se deberá tener en cuenta los riesgos específicos generados por esta modalidad de prestación de servicios, que serán fundamentalmente: **riesgos ergonómicos, psicosociales y organizativos**, además de los riesgos específicos del desarrollo de la propia actividad, como, por ejemplo, riesgos físicos derivados del uso de pantallas de visualización.
- La evaluación de riesgos, se centrará exclusivamente en la zona habilitada donde el trabajador vaya a desarrollar su prestación laboral, quedando excluida el resto de la vivienda o lugar elegido para trabajar.

Esto no implica que, si el trabajador sufre un accidente, fuera de la zona acotada para teletrabajar, este no pueda ser considerado accidente de trabajo.

- La metodología para obtener la información sobre los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia debe ofrecer confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

La recogida de información, se podrá obtener mediante la visita del técnico de prevención de riesgos laborales al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia.

En estos casos se requerirá la elaboración de un informe previo en el que se justifique la necesidad de esta modalidad, el cual se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

En todo caso, y de acuerdo con el artículo 18.2 de la Constitución Española, el domicilio es inviolable, por lo que, si se realiza visita tanto para la elaboración de la evaluación, revisión o posible investigación de un accidente, se requerirá, el permiso de la persona titular del domicilio.

En caso de no obtener dicho permiso, la empresa deberá evaluar el puesto de trabajo con la información recabada del empleado y teniendo en cuenta las características de la propia tarea a desarrollar.

La realización de una buena evaluación de riesgos, será fundamental para posteriormente planificar la actividad preventiva: dotar de equipos de trabajo, medios y herramientas adecuadas, realizar formaciones y programar vigilancias de la salud.

1.2 Dotar al empleado de los medios, equipos de trabajo y herramientas, adecuadas para ejercer su actividad laboral, así lo establece tanto el artículo 11 del Real Decreto-ley 28/2020:

“Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad (...)”

Fundamentalmente, como equipo de trabajo nos referiremos a una adecuada pantalla de visualización, teclado y ratón independiente, que cumpla lo dispuesto en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Respecto la mesa o superficie de trabajo y asiento de trabajo, se considera mobiliario, no son equipos de trabajo, pero sí medios que el empresario debe facilitar, pues son indispensables para ejercer la prestación de servicios en condiciones adecuadas para la seguridad y salud.

En el acuerdo de teletrabajo, se determinará qué mobiliario exige la prestación de servicios y por tanto, debe proporcionarlo o compensarlo la empresa.

En el caso que se pacte la utilización de mobiliario del trabajador, el empleador debe evaluarlo y comprobar que se adecúa a lo previsto en el Real Decreto 488/1997, informando al trabajador de las características que debe reunir tanto la superficie de trabajo como el asiento para poder ser empleado durante la jornada laboral.

1.3 Actualizar la información y formación preventiva en los términos previstos en el artículo 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como veremos a continuación la realización de teletrabajo implica la exposición a nuevos riesgos para la salud del trabajador, propios de esta modalidad (especialmente psicosociales), y otros que a pesar de estar vinculados al puesto de trabajo, se pueden incrementar al realizar teletrabajo (ergonómicos), por lo que la formación preventiva del empleado debe ser actualizada.

Asimismo, se deberá facilitar información al trabajador sobre la adecuación del espacio de trabajo (iluminación óptima, colocación de la pantalla de visualización, superficie de trabajo y asiento), para que este pueda configurarlo reduciendo al máximo los riesgos.

2.CALIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS EN EL DOMICILIO

De acuerdo con la legislación vigente, al personal por cuenta ajena que realice teletrabajo, se les aplica plenamente la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, en materia laboral y de Seguridad Social.

Así, ante la falta de una regulación específica en materia de accidentes ocurridos durante la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, nos planteamos si cualquier accidente

que sufra el trabajador mientras teletrabaja en su domicilio o lugar escogido por este, tendrá la consideración de accidente de trabajo.

Para poder dar respuesta a estas dudas, debemos analizar la normativa que regula los accidentes de trabajo, partiendo de la premisa que estos deberán tener el mismo tratamiento normativo que los acaecido presencialmente en el centro de trabajo.

En primer lugar, la definición de accidente de trabajo, regulada en el artículo 156.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que:

“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”

Se exige por tanto 3 requisitos:

- Que se produzca una lesión corporal.
- Que se sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo.
- Que se trate de un trabajador por cuenta ajena.

El requisito segundo será el que más controversia genere, en tanto que debe existir un nexo de causalidad entre la prestación de servicios y el accidente sufrido.

La jurisprudencia ha analizado este requisito en múltiples ocasiones, en los casos de accidentes en el centro de trabajo, e interpreta este nexo de causalidad de forma amplia, es decir, no tendrán únicamente la consideración de accidentes de trabajo los producidos por la labor desarrollada (“como consecuencia”) sino también los que se produzcan “con ocasión” del trabajo (la prestación de servicios como causa indirecta del acaecimiento del accidente).

No obstante, tal y como recuerda el Tribunal Supremo, siempre debe existir este nexo de causalidad (directo o indirecto). Requisito que adopta mayor relevancia en los casos de los accidentes que se sufran teletrabajando, pues las posibilidades de accidentarse realizando tareas que carezcan de absoluta relación con el trabajo, se incrementan.

En segundo lugar, debemos tener en cuenta la presunción *iuris tantum* que realiza el punto 3 del artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social:

*“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador **durante el tiempo y en el lugar del trabajo.**”*

En este punto, radica la principal diferencia entre los accidentes de trabajos sufridos en el centro de trabajo y los ocurridos en el domicilio, o lugar escogido para teletrabajar.

Mientras que, en los primeros, se presumía que todo accidente ocurrido durante la jornada laboral en el centro de trabajo, se producían con “ocasión” del mismo y, por tanto, no existía la necesidad de probar el nexo de causalidad, con el teletrabajo, ese nexo de causalidad indirecto, puede quedar en entredicho, pues la mayor flexibilidad y autoorganización que aporta el teletrabajo, implica que un empleado durante su jornada laboral, pueda realizar acciones no relacionadas propiamente con el trabajo (tareas domésticas, conciliación familiar, etc).

Por el contrario, también puede ocurrir, que un empleado se encuentre prestando servicios fuera de su jornada laboral o en lugar distinto del pactado en el acuerdo de teletrabajo y sufra un accidente de trabajo.

Ante dichos escenarios se abren diferentes posibilidades:

- **Accidentes ocurridos en el tiempo y en el lugar del trabajo que tengan la consideración de accidentes domésticos por carecer de absoluta relación con el trabajo.**

En este supuesto, la presunción realizada en el artículo 156.3 de la LGSS, admite prueba en contra, por tanto, será la empresa, quien, a través de la inversión de la carga de la prueba, deba acreditar que el accidente acaecido en tiempo y lugar de trabajo no tiene relación de causalidad, directa ni indirecta, con el mismo, por tratarse, por ejemplo, de una tarea doméstica que se encontraba realizando el empleado.

- **Accidentes ocurridos fuera del tiempo de trabajo o del lugar de trabajo, mientras se teletrabajaba:** en los casos en los que no se registre la jornada o no se haya pactado un

horario en el contrato de trabajo, deberá ser el trabajador quien acredite que el accidente sufrido, acaeció durante el tiempo de trabajo. Lo mismo ocurre en los casos, que el trabajador se accidente en lugar distinto al pactado para desarrollar la prestación de servicios (por ejemplo, en una segunda residencia), deberá acreditar que estaba teletrabajando.

En estos casos, las herramientas y programas informáticos, tales como Teams, Outlook, etc, pueden facilitar la acreditación de la prestación de servicios.

- **Accidentes ocurridos en el tiempo y lugar de trabajo, generados por riesgos ajenos al propio puesto de trabajo, pero con ocasión del mismo:**

Se deberá aplicar la definición dada por el artículo 156.1, y tener en cuenta el nexo de causalidad indirecto (“con ocasión”), como si se hubiera producido en el propio centro de trabajo (Por ejemplo: desplazamientos para ir al baño o para coger un vaso de agua).

Con todo ello, va a resultar fundamental, tanto el registro horario de la jornada del trabajador que teletrabaja y la determinación del lugar de prestación de servicios, fijada en el acuerdo de teletrabajo, como la investigación de los accidentes comunicados por los trabajadores, que realicen los servicios de prevención de riesgos laborales.

Existirá también la posibilidad de sufrir un accidente *in itinere* por parte de los teletrabajadores, en tanto acudan al centro de trabajo, ya sea a reuniones, formaciones o porqué desarrollen su prestación de servicios en régimen de semi-presencialidad.

En relación a las enfermedades profesionales, al igual que en el caso de los accidentes de trabajo se aplicará la normativa general regulada en el artículo 157 de la LGSS y su normativa de desarrollo.

“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

La lista tasada del cuadro de enfermedades es muy limitada en relación al teletrabajo, se refieren básicamente a enfermedades profesionales provocadas por movimientos repetitivos y posturas forzadas.

Será importante realizar vigilancias de la salud periódicas y tener en cuenta las lesiones musculoesqueléticas previas que pueda tener el trabajador, a efectos de adaptar los puestos y los equipos de trabajo, pues determinados riesgos ergonómicos propios del puesto de trabajo se pueden ver incrementados en caso de teletrabajo.

3. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD: RECARGO DE PRESTACIONES

Calificadas las lesiones corporales padecidas por un teletrabajador, como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, deberemos analizar si existió una relación directa entre el acaecimiento del accidente/enfermedad y una falta de medidas de seguridad y salud por parte de la empresa.

El artículo 164.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (aplicable a los teletrabajadores) regula el recargo de prestaciones en los siguientes términos:

“Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.”

Parece claro que, los accidentes sufridos fuera de la zona habilitada para teletrabajar y por tanto no evaluada, sin perjuicio que sean calificados como accidente de trabajo, no darán lugar a recargo de prestaciones (a modo de ejemplo: caída a distinto nivel por las escaleras de la vivienda del trabajador), a diferencia de lo que puede ocurrir en los accidentes sufridos en el centro de trabajo.

Tampoco procederá recargo de prestaciones en aquellos accidentes producidos en la zona habilitada para trabajar que, escapen del control del empresario por tratarse de riesgos relacionados con el estado de la vivienda (a modo de ejemplo: atrapamiento por caída de

objetos de una estantería; caída al mismo nivel por suelo resbaladizo; caída al mismo nivel por falta de orden y limpieza).

En cambio, sí que procederá recargo de prestaciones en aquellos accidentes de trabajo o enfermedades profesionales relacionados **fundamentalmente con el puesto de trabajo**, entendido en un sentido estricto, en los que, existiendo obligación y posibilidad del empresario de proteger al trabajador, este no proporcionó los medios, los equipos de trabajo y las herramientas adecuadas o bien no adaptó el puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador de acuerdo con las recomendaciones médicas.

Se tratará de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionados con riesgos ergonómicos, psicosociales y físicos (pantallas de visualización).

En el caso de riesgos ergonómicos y físicos, se dificulta la obligación de la empresa de velar por el uso adecuado de los equipos de trabajo y los medios, por ello es tan importante que se dote de los medios correctos, que se realice un mantenimiento de los mismos y se incida en las formaciones sobre el adecuado uso de los mismos y los riesgos para la salud que puede ocasionar un mal uso, remarcando el papel del empleado, sobre el que pesa la obligación de observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten y de utilizar los equipos de trabajo facilitados por el empresario.

No ocurre lo mismo con los riesgos psicosociales y organizativos, donde el empleador sí que dispone de medios para velar por el cumplimiento de las medidas preventivas propuestas por su servicio de prevención de riesgos laborales, pues en la actualidad, existen múltiples herramientas informáticas que permiten un control del cumplimiento de la jornada, de la carga de trabajo, de las comunicaciones en la organización.

4.RIESGOS ASOCIADOS AL TELETRABAJO

Los riesgos más comunes a los que está expuesto un teletrabajador son: ergonómicos, riesgos físicos y psicosociales y organizativos (estos últimos quedarán incluidos dentro de los psicosociales).

- Riesgos ergonómicos: pueden producir trastornos musculoesqueléticos relacionados con movimientos repetitivos, posturas forzadas e inadecuadas.

Si bien estos riesgos están asociados al propio puesto de trabajo y son independientes de la modalidad de prestación de servicios, en el teletrabajo, se pueden ver incrementados por los siguientes factores:

- Uso de ordenadores portátiles frente a ordenadores fijos: se deberá facilitar un teclado y ratón independiente para evitar lesiones como la tendinitis o el síndrome del túnel carpiano.

En relación a la pantalla, se recomienda facilitar una plataforma o pantalla independiente a efectos que el trabajador puedan mantener una postura adecuada del cuello.

- Mayor parte de la jornada en postura estática: desaparecen los desplazamientos por el centro de trabajo, ya que, todas las tareas se realizan a través del ordenador (reuniones, formaciones, comunicaciones con personas de otros departamentos o despachos), incrementando las probabilidades de adoptar posturas inadecuadas. Se recomienda introducir pausas entre reuniones, dividir sesiones formativas en varios periodos o prever descansos.
- La utilización de mobiliario propio del trabajador (mesa y sillas principalmente), que, por un lado, puede no cumplir con lo previsto reglamentariamente y por otro, pueden darse situaciones, en las que, disponiendo de un mobiliario adecuado, estos no se utilicen.

Resulta imprescindible incidir en la información y formación de los riesgos a los que se encuentra expuesto el trabajador en relación a dicho mobiliario y la importancia de utilizarlo y hacerlo de forma adecuada.

- Riesgos físicos: están relacionados con el uso de pantallas de visualización. A la hora de diseñar el puesto de trabajo se deberá formar a los trabajadores sobre la adecuada colocación de la pantalla, en relación a la iluminación del lugar de trabajo, evitando destellos, reflejos que impliquen forzar la vista o una iluminación insuficiente.

Habrá que tener en cuenta nuevamente el uso de ordenadores portátiles a la hora de realizar la planificación preventiva. Las pantallas reducidas de este tipo de equipos de trabajo incrementan el riesgo de sufrir fatiga física, por lo que se recomienda facilitar una pantalla adicional.

- Riesgos psicosociales y organizativos: uno de los grandes retos que presenta el teletrabajo para las empresas, es la adecuada gestión de los riesgos psicosociales y

organizativos. Una mala gestión de los mismos puede llevar a las organizaciones a tener trabajadores desmotivados profesionalmente y con un estrés mayor, que si prestasen servicios presencialmente.

Si bien toda empresa debe contar con una evaluación psicosocial, en la que deben participar y quedar incluidos los teletrabajadores como empleados de la compañía, pues los factores psicosociales no surgen como consecuencia del teletrabajo, sino que ya existen en la propia organización (autonomía, participación, relaciones interpersonales con compañeros, etc), se deberán tener en cuenta determinados factores, que sí son propios del trabajo a distancia como:

- Aislamiento social-laboral.
- Sensación de falta de pertenencia a una organización.
- Reducción de las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización.
- Dificultades en las comunicaciones con los superiores jerárquicos.

En relación al estrés, aparecen términos como la “*fatiga zoom*” o un incremento del “*tecnoestrés*”.

Respecto la denominada “Fatiga Zoom”, un estudio psicológico de la Universidad de Stanford ha concluido que la realización de reuniones telemáticas pueden ocasionar una fatiga y estrés adicional a las reuniones celebradas presencialmente, producida, básicamente por 4 factores:

- Exceso e intenso contacto visual con los interlocutores.
- Exposición constante de la propia imagen.
- Limitación de la movilidad durante toda la reunión.

- Dificultad de la comunicación no verbal, implica que necesitemos un mayor esfuerzo para transmitir el mensaje.

En relación al “*tecnoestrés*”, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo lo define como el *estrés específico derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo, que conlleva efectos psicosociales negativos derivados del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Concretamente consiste en una mala adaptación para tratar con las nuevas tecnologías de manera saludable. (...) el tecnoestrés es resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles, que conlleva el desarrollo de actitudes negativas o perjudiciales hacia las TIC. De cualquier modo, tecnoestrés*

es un término "cajón de sastre" que alberga diferentes tipos específicos de tecnoestrés, como por ejemplo la tecnoansiedad, tecnofobia, tecnofatiga o tecnoadicción.

La NTP 730 del INSST, ofrece un instrumento para la detección y medida del tecnoestrés, así como estrategias de intervención psicosocial para su prevención.

A nivel organizativo, los riesgos quedarían englobados dentro de los propios riesgos psicosociales. Debemos tener en cuenta aspectos relacionados con la jornada: distribución, flexibilidad/disponibilidad, garantizar descansos.

Especial mención merece, en este punto el derecho a la desconexión digital, regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos (LOPD) y artículo 18 del RD-Ley 28/2020.

Ya en la LOPD, nos recalca la necesidad de garantizar este derecho especialmente cuando se realice trabajo a distancia, pues la accesibilidad a los equipos y medios de trabajo es constante, al estar situados en el domicilio del trabajador; Así la flexibilidad que ofrece el teletrabajo no puede implicar una disponibilidad absoluta del teletrabajador para la empresa.

El RD-Ley 28/2020, regula el deber empresarial de garantizar la desconexión mediante una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que **evite el riesgo de fatiga informática**.

El reglamento abre la posibilidad a los convenios o acuerdos colectivos de trabajo a establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

La importancia de garantizar este derecho, no radica tanto en el cumplimiento laboral de la normativa en materia de jornada, sino en evitar la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales que pueden dar lugar a la aparición de enfermedades relacionadas con el estrés producido por el trabajo (síndrome del *burn out*, fatiga informática), y que podrían tener la consideración de accidentes de trabajo con el correspondiente recargo de prestaciones.

En conclusión, las empresas que hayan implantado esta nueva modalidad de trabajo, deben actualizar sus evaluaciones psicosociales, pues han cambiado las condiciones de trabajo.

Para ello, resultará imprescindible que los resultados obtenidos con la metodología cuantitativa (cuestionarios) se complementen con técnicas cualitativas (entrevistas, grupos de discusión, etc.) que ayuden a clarificar y profundizar en la valoración de los resultados, y permitan proponer medidas preventivas adecuadas y eficaces a cada modalidad de prestación de servicios.

Finalmente, señalar que existen herramientas, programas que permiten evaluar determinados aspectos como la motivación del empleado, la adaptación al nuevo modelo de trabajo (psicométricas), el rendimiento y productividad o las comunicaciones dentro de la organización, que pueden ayudar a la empresa a obtener información adicional para elaborar determinadas políticas o protocolos, pero que en ningún caso son sustitutivas de la evaluación psicosocial.

Bibliografía

- Manuel Luque Parra y Anna Ginès i Fabrellas: “*Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*” páginas 65-72.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, riesgos psicosociales.
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>