



El metaverso como forma de trabajo. Riesgos, y oportunidades. Una mirada al derecho internacional

The metaverse as a way of working. Risks, challenges. A look at international law

Miriam Judit Gómez Romero

UCAM Universidad Católica de Murcia
mjgomez@ucam.edu
ORCID 0000-0002-4733-6295

Resumen

El presente artículo analiza los aspectos jurídicos que encontraremos a partir de ahora en el marco laboral con la llegada de las nuevas formas de trabajo en la era digital y en concreto con la llegada del metaverso. De la mano de la evolución del sistema de relaciones laborales surge la preocupación del legislador por dar respuesta a la nueva realidad y es con la llegada de todas estas novedades que surgen también multitud de cuestiones legales a tener en cuenta como pueden ser: el lugar desde el que se prestan los servicios, la modalidad del contrato de trabajo, la aplicación de la legislación referente a la prevención de riesgos laborales, el surgimiento de nuevas brechas o el papel del derecho laboral sancionador entre otros.

Palabras clave: Metaverso, Derechos de los trabajadores, Elemento de extranjería, Prevención de riesgos laborales.

Abstract

This paper analyzes the legal aspects that we will find from now on in the labor framework with the arrival of new forms of work in the digital age and specifically with the arrival of the metaverse. Hand in hand with the evolution of the labor relations system, the concern of the legislator arises to respond to the new reality and it is with the arrival of all these novelties that a multitude of legal issues also arise, such as: the place from which the services are provided, the type of employment contract, the application of legislation regarding the prevention of occupational hazards, the emergence of new gaps or the role of punitive labor law, among others.

Key words: Metaverse, Workers' rights, foreign policy-international law, occupational risk prevention.

1 Introducción

En los últimos años, hemos venido asistiendo a nuevas formas de empleo o al desarrollo de algunas ya existentes debido a la aparición de las nuevas tecnologías entre las que encontramos entre otras la inteligencia artificial o la robotización y su impacto en el ámbito laboral, así asistimos además al auge del trabajo a distancia, el teletrabajo o el trabajo remoto. (Cherry, Miriam A., Beyond , 2016). Además, gracias a la aparición de estas nuevas formas de empleo surgieron oportunidades de mejora de la conciliación de vida familiar y laboral, y también posibilidades de nuevas formas de vida, y cobró importancia el apellido digital acompañando a la palabra nómada, ahora hablamos de nómadas digitales con total normalidad. Otra gran novedad de los últimos años fue la aparición de las plataformas digitales con las cuales, entre otras nuevas figuras, aparecieron los riders y con estos últimos asistimos a una serie de cuestiones legales referentes al modo de contratación, que han dado lugar a una nueva regulación específica en la materia y a famosas sentencias que ya forman parte de nuestra jurisprudencia (Todolí Signes A., 2018)

Debido a todo lo anterior, de la mano de la evolución del sistema de relaciones laborales surge la preocupación del legislador por dar respuesta a la nueva realidad y es con la llegada de todas estas novedades que surgen también multitud de cuestiones legales a tener en cuenta como pueden ser: el lugar desde el que se prestan los servicios, la modalidad del contrato de trabajo, la aplicación de la legislación referente a la prevención de riesgos laborales, el surgimiento de nuevas brechas o el papel del derecho laboral sancionador entre otros.

En este contexto, podemos decir que el metaverso es una revolución social, industrial y tecnológica que representa un enorme reto legal en general y en el ámbito de las relaciones laborales en particular (Sierra Benítez, 2022). El metaverso ha empezado a cobrar importancia y estar presente en

nuestras conversaciones, en los medios de comunicación o en los centros educativos. Por un lado, miramos hacia esta nueva realidad con curiosidad y por otro con preocupación por su irrupción en los diversos ámbitos de nuestras vidas, visto que estaremos ante un modelo de reproducción digital de nuestras dinámicas reales, así entre otras cosas afrontaremos las cuestiones relativas al trabajo o prestación de servicios en el metaverso y de sus actores, afrontaremos a su vez, las acciones que se derivan de estas situaciones, sus riesgos y las posibles sanciones. Además, abordaremos la cuestión de la interconexión entre la realidad física y la virtual.

Así surgen cuestiones generales como: ¿Qué nuevas formas de contratación surgirán a partir de la contratación laboral en el metaverso? o ¿Cómo se regularán las ya existentes? A estas y otras preguntas trataremos de dar respuesta en las siguientes líneas.

2 Nuevas modalidades de contratación y metaverso

Con la aparición de nuevas formas de trabajo aparecieron nuevas figuras jurídicas, bien son conocidas las diferencias entre contrato laboral y contrato mercantil y las características de ambos. Aunque a primera vista parezca indiferente formalizar la relación por uno u otro tipo de contrato, las diferencias son sustanciales en relación con la vinculación y obligaciones del empresario y en relación con la modalidad de acuerdo suscrito, sin embargo, hemos asistido desde hace décadas a un alto porcentaje de contratos en fraude de ley, aquellos contratos que enmascaran una relación de laboralidad sobre una relación de autonomía, nos referimos aquí a todos aquellos casos en los que el trabajador es conocido debido al fraude de ley como “falso autónomo”.

En el año 2007 y a fin de encontrar una figura intermedia entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo, con la entrada en vigor de la Ley 20/2007 de 11 de

julio, del Estatuto del trabajo autónomo, asistimos al nacimiento del TRADE o trabajador autónomo económicamente dependiente, el cual se caracteriza entre otras cosas por facturar el 75% o más a un solo cliente entre otros requisitos, encontrándose su relación a caballo entre el trabajador autónomo y el trabajador por cuenta ajena. Esta figura ha sido utilizada con mayor auge entre algunos colectivos como es el de los transportistas y por analogía se intentó replicar a los repartidores en el ámbito de las plataformas digitales.

Una de las cuestiones más discutidas y que ha estado en el ojo del huracán en los últimos años ha sido la de determinar qué tipo de contrato es el adecuado cuando nos referimos a trabajadores de plataformas. Aquí merece la pena destacar el caso más recurrente y reciente, es decir, el referente a las personas trabajadoras dedicadas al reparto a domicilio en el ámbito de las plataformas digitales.

Y es que la preocupación principal gira en torno a los riders hasta la llegada del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, más conocido como la ley rider, viene de la mano de la utilización de la forma correcta de contratación, visto el uso exagerado en fraude de ley en la contratación de autónomos que ya se venía utilizando y que sigue siendo utilizada por diferentes empresas, es decir, contratar a trabajadores por cuenta ajena bajo el paraguas de la regulación del trabajador autónomo, la nueva pregunta que surge entre los especialistas del derecho del trabajo es aquella de determinar la regularidad de la forma de contrato de estas personas dedicadas a la mensajería o al reparto dependientes de plataformas digitales. Estas cuestiones se han ido resolviendo después de las últimas sentencias y en este punto no podemos dejar sin

mencionar la STS 2924/2020 de 25 de septiembre de 2020 en la que el pleno de la sala de lo social del tribunal supremo declara la relación existente entre Glovo y el repartidor una relación laboral, entre otras razones la Sentencia apunta las siguientes:

- i) La empresa tomaba todas las decisiones comerciales del negocio
- ii) El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa
- iii) Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma, sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores
- iv) La empresa se apropia del trabajo del repartidor para ofrecerlo a sus propios clientes
- v) El repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo y los comercios cuyos productos se reparten, ni en la relación entre Glovo y los clientes a los que servían los pedidos (Todolí Signes A., 2018)

Todos estos factores son propios de una relación laboral y no de una relación de autonomía ni tampoco encajan con la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, por lo que por primera vez se da luz y se clarifica la situación de laboralidad de los repartidores que trabajan para plataformas digitales con especial referencia a los riders.

Tomando como precedente, la dificultad en la regularización y clasificación de las nuevas formas de empleo surgidas en años anteriores, atendiendo a la continua evolución de las nuevas tecnologías y haciendo referencia al metaverso surge el interrogante de cómo llegar a una efectiva regulación de la contratación laboral del espacio digital, es decir, ¿Cómo se trasladarán las reglas de las obligaciones y derechos del mundo real al mundo virtual o en definitiva al metaverso?.

Quizás la mayor dificultad en cuanto a la calificación y ordenación de las relaciones laborales vinculadas al metaverso se presente en las prestaciones “híbridas”, es decir aquellas amparadas por el mundo real que se desarrollan total o parcialmente en el mundo virtual. (Pombo, 2023)

Vamos a intentar trasladar la situación del rider al metaverso y ver las distintas posibilidades: Pongamos el ejemplo del repartidor de una nueva compañía que trabaja dentro del metaverso, un usuario de la plataforma realiza un pedido dentro del metaverso, y este pedido llega a través del metaverso, pero además encuentra un calco en la vida real y el rider llega a su casa, aquí surgen distintas cuestiones laborales: ¿Quién contrata al rider? ¿En qué país se encuentra radicada la empresa que lo contrata? Y por tanto ¿Cuál es la ley que rige este contrato? ¿Y el tribunal competente? ¿El trabajador en la plataforma y el rider que llega a mi puerta son el mismo? ¿Entonces cuantos contratos existen? ¿Se utilizan agencias de colocación o empresas de trabajo temporal? ¿Dónde se encuentran estas? ¿Dependiendo del tipo de contrato que obligaciones se derivan para las partes?.

Todas estas preguntas son las que deberán ser respondidas próximamente y a las que el legislador intentará anticiparse, sin embargo, es de todos sabido, que la mayor parte de las veces con el surgimiento de nuevas realidades, el legislador irá detrás de los acontecimientos pues es muy difícil anticipar y predecir la realidad que nos espera en los próximos años. En el próximo apartado se analiza la cuestión del elemento de extranjería en la relación laboral en el metaverso.

3 Metaverso, derecho del trabajo y elemento de extranjería

Una de las cuestiones en las que coinciden metaverso y teletrabajo o trabajo remoto, será la dificultad o la particularidad que se deslinda del hecho de que el trabajador pueda trabajar desde su casa o desde otros espacios, los cuales pueden situarse en un país distinto

al que se encuentra la empresa, nos referiremos así en este apartado al elemento de extranjería.

El elemento de extranjería dentro de nuestra relación laboral puede venir dado por diferentes motivos, por ejemplo, si estoy en España y presto mis servicios en España, aunque me contrate una empresa extranjera, podremos establecer la ley española como aquella que regirá el contrato y serán competentes los tribunales españoles a menos que las partes indiquen lo contrario, el problema viene cuando concurre un elemento de extranjería en la contratación laboral realizada por la empresa en el mundo real para que la persona trabajadora preste sus servicios en el metaverso. Esto ocurre cuando las partes deciden que la prestación laboral en el metaverso se realice presencialmente en otro país, en una sucursal allí ubicada, o mediante un acuerdo de teletrabajo internacional de modo permanente, esto también ocurre cuando se acuerda una relación laboral temporal como personal expatriado, o cuando directamente la empresa contrata a una persona en otro país para que desempeñe allí su actividad laboral en el metaverso.

Junto a la contratación de personas para desempeñar su trabajo por cuenta ajena en el metaverso, puede ocurrir que el contrato de trabajo se celebre dentro del propio metaverso para realizar tareas en él o, incluso, fuera del mismo. El primer caso sería, por ejemplo, una empresa virtual que contratara a un avatar para desarrollar la actividad empresarial en otro país fuera del metaverso (por ejemplo, impartición de cursos de formación, venta de los productos de la empresa, etc.). La oferta y demanda se habría encontrado en el metaverso, pero la actividad se llevaría a cabo fuera del mismo. A tal posibilidad se le puede añadir una híbrida. Contratación en el metaverso para desempeñar la actividad en el propio metaverso y, también, fuera del mismo, o contratación solo para realizar tareas dentro del metaverso. (Nogueira Guastavino, 2022)

A su vez, la parte empleadora que contrata, o el avatar persona trabajadora, pueden no ser una persona real, sino creada por inteligencia artificial por el metaverso, o por alguna de ambas partes contractuales. La pregunta entonces es si se modifican las condiciones del contrato teniendo en cuenta esta situación, y es en este punto donde deberíamos parar y pensar pues se complica demasiado la pregunta teniendo en cuenta las lagunas legales que encontraríamos en relación con este punto.

En aquellos casos donde encontramos un elemento de extranjería en la relación laboral, tendremos que prestar atención fundamentalmente a dos aspectos principales, uno será la jurisdicción competente y para ello habrá que estar a lo establecido en el Reglamento 1215/2012, más conocido como el Reglamento Bruselas I. Un reglamento de alcance general obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en los Estados miembros. Por su parte, para la determinación de la ley aplicable, una vez determinado el foro competente, habrá de estarse a las normas de conflicto laboral reguladas en el Reglamento 593/2008 más conocido como el Reglamento Roma I, para las obligaciones contractuales.

En la medida en que el derecho individual del trabajo se rige en su mayor parte por normas imperativas, el criterio usual en los contratos individuales de trabajo es el establecido en el art. 8.2 del Reglamento Roma I, es decir, se aplicará la ley del país donde se presta habitualmente el trabajo. Se trata de uno de los criterios más adecuados en los esquemas clásicos de relación laboral en tanto aboca a la identidad entre ley aplicable al contrato y la ley laboral. De este modo, al contrato internacional de teletrabajo se le aplicarán las leyes del país del domicilio de la persona trabajadora o del lugar elegido por esta para desarrollar su trabajo inmersivo en el metaverso fuera de las fronteras nacionales.

Un criterio subsidiario del anterior sería el consistente en la aplicación de la ley del país donde esté situado el establecimiento

empresarial a través del cual haya sido contratada la persona trabajadora.

Finalmente, se prevé un último criterio que se corresponde con la conocida como cláusula de escape, o lo que es lo mismo, se aplicará la ley del país con el que la situación muestre los vínculos más estrechos, esta cláusula opera aun cuando fuera posible identificar el lugar habitual de servicios o el lugar de contratación, siempre que del conjunto de circunstancias se desprenda que el contrato está mejor conectado con el ordenamiento de otro estado, en cuyo caso, se aplicará dicho ordenamiento.

Sobre dicha base se ha mantenido que en el teletrabajo internacional habría que tener en cuenta dónde se publica la oferta de empleo, se lleva el proceso de selección, se desarrolla la relación laboral u otros, que permitieran establecer la existencia de una relación más estrecha con el país del establecimiento del que depende funcionalmente la persona que teletrabaja y que si lo extrapolamos al tema que nos ocupa, será aquel del que depende la persona contratada para trabajar en el metaverso.

En las normas de derecho internacional privado encontramos además principios que serán aplicados en aquellas relaciones en las que se considera que una parte de la relación contractual se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad que la otra, en este ámbito encontramos por ejemplo los contratos de consumo (el consumidor contará con una mayor protección debido a su situación dentro de la relación) y los contratos de trabajo que siguen la misma línea.

Así se hace importante destacar aquí que, aun respetando la autonomía de la voluntad de las partes y la posibilidad de elección de ley aplicable, este principio de libertad de elección viene matizado por la exigencia de que el trabajador obtenga el mismo nivel de protección que con la ley aplicable en defecto de elección. Así por ejemplo y atendiendo a la ley que rige el contrato, tendremos presentes diversos puntos como la protección del trabajador o el salario mínimo

interprofesional, ¿es importante elegir por lo tanto el país que sea más protector para a parte más débil de la relación jurídica? ¿O encontraremos otros criterios que nos pueden llevar a una elección de ley diversa a aquella que suponga una mayor protección al trabajador del metaverso en este caso?.

Pensemos en las cuestiones que se pueden derivar de una elección de ley o de trabajadores en un país donde las condiciones laborales o los derechos de protección del trabajador son inferiores a las del país que contrata y pensemos en este caso en la implicación de los diversos tratados internacionales referentes a la diligencia debida y el trabajo decente.

Será conveniente pensar así mismo en la relación entre salario mínimo en los diversos países en los que contrata la empresa y en el riesgo del dumping social, entendiendo por este a la práctica de aprovechamiento y reducción de costes por parte de algunas empresas realizando una contratación del personal en países en los que el salario mínimo es más bajo y las condiciones laborales y obligaciones de seguridad social por parte del empresario son más reducidas.

De todo lo anterior se deriva otra cuestión más a tener en cuenta a la hora de analizar estas relaciones laborales en el metaverso y es aquella de la elaboración y regulación de la nómina y la del salario en el metaverso, teniendo en cuenta factores como: el salario mínimo dependiendo del país, la cotización a la seguridad social, la base reguladora, las contingencias comunes etc.

4 La Prevención de Riesgos Laborales en el Metaverso

Desde la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la seguridad y salud en el trabajo y las obligaciones a ello inherentes han ido tomando una trascendencia cada vez mayor. Esto se ha traducido en el incremento de las obligaciones surgidas respecto de esta materia, no solo para el empresario, sino para

toda una pluralidad de sujetos involucrados de una u otra manera en la prevención de riesgos laborales, es decir, en la protección de la seguridad y salud de trabajadores. La situación se ha ido complicando, y a su vez analizando y mejorando con la aparición de nuevas formas de trabajo o debido al auge del trabajo a distancia y al teletrabajo. Es a raíz de estas modalidades de trabajo que algunas situaciones se fueron adaptando a fin de cumplir con los requisitos de seguridad y salud en relación con los trabajadores a remoto, se realizaron así algunas adaptaciones a fin de conseguir una eficiencia en cuestión de prevención de riesgos laborales en la que todavía encontramos varias e importantes lagunas legales, a toda esta situación se le suma la llegada del metaverso, con el que nace la necesidad de una nueva regulación también en materia de prevención de riesgos laborales, así surgen de nuevo una serie de preguntas todavía sin respuesta, por ejemplo ¿Cómo realizaremos un diagnóstico en materia de prevención de riesgos laborales en el metaverso? ¿dependiendo de la forma laboral que adopte la relación contractual cómo se repartirán las responsabilidades entre las partes? Si el trabajador sufre un accidente, ¿quién responde?.

Visto que son muchas las preguntas y todavía pocas las respuestas, vamos a ir analizando y desgranando este enrevesado que pueden suponer estas nuevas relaciones laborales, así en relación con los riesgos laborales existen varias cuestiones, la primera que se nos viene a la cabeza, pensando en la relación laboral dentro del metaverso, será aquella relacionada con el uso de las gafas y de los mandos, surge así la pregunta: ¿cuántas horas debe o puede permanecer el trabajador dentro el metaverso y cuáles son los efectos físicos que esta relación de trabajo puede provocar a la vista, cuello o a las muñecas? El uso de las gafas Oculus y el hardware y software necesario hoy en día para manejarse en el metaverso, no es un uso sencillo ni se encuentra ausente de riesgos laborales, especialmente cuando se trata de trabajadores que realizan micro tareas en el

metaverso, los conocidos como metaclick workers, en los que los riesgos físicos que se pueden derivar son variados, además no podemos dejar de lado la cuestión de los riesgos psicosociales que se podrán derivar, empezando por el estrés que supone la incertidumbre en cuanto a la propia naturaleza de su relación jurídica.

Los nuevos riesgos psicosociales que pueden sufrir las personas trabajadoras que deban utilizar estos equipos para poder desarrollar su prestación laboral (por trabajar básicamente dentro del nuevo espacio virtual), como los propios riesgos físicos derivados de la posibilidad de accidentes de trabajo derivados de caídas por no disponer de los espacios adecuados para manejarse con libertad en el metaverso constituyen cuestiones sobre las que recae el deber de prevención laboral.

Si pensamos, por tanto, en algunas de las implicaciones del trabajo en el metaverso relacionadas con los riesgos laborales, deberemos tener en cuenta factores como el número de horas que pasarán estas personas trabajadoras en una situación de inmersión en otra realidad y los efectos todavía desconocidos que esto puede tener para la salud, por ejemplo para la vista, también el uso de los mandos para las muñecas, o la inmersión dentro del mundo virtual durante periodos largos de tiempo puede desembocar en problemas tanto físicos como psicológicos. No debemos dejar de lado los riesgos aun desconocidos que esto puede suponer para la salud de estas personas trabajadoras, aunque bien si algunos de estos no son todavía conocidos algunos de ellos son ya predecibles.

Como es sabido, de cada riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras es posible que se derive una enfermedad profesional o se produzca un accidente laboral, vamos a ponernos a modo de ejemplo. en la situación del trabajador que desarrolla su trabajo en el metaverso y que físicamente se encuentra trabajando desde su hogar en el que ha habilitado una sala, salón, habitación o despacho para desempeñar sus

funciones. Una vez entra en la realidad virtual en la que trabaja se sumerge en otro mundo, se sumerge en el metaverso y percibe todo su ser en otro lugar distinto al que se encuentra realmente, es decir, su avatar que es manejado por la persona física se encontrará en una realidad pero será manejado por esta persona trabajadora dentro de un espacio físico real como puede ser su despacho habilitado dentro de su casa. Todo esto supone un aumento exponencial del riesgo dentro de la casa, por lo que quizás tendríamos que pensar en un ambiente rodeado de paredes con los ángulos redondos, de modo que se eviten esquinas, deberíamos encontrarnos en un espacio sin ventanas o balcones o en el caso de existir que estos estuvieran siempre cerrados, las paredes deberían estar recubiertas con acolchado o con material especial a fin de evitar accidentes de trabajo mientras me muevo por la habitación estando dentro del metaverso, además estos espacios de trabajo deberían de ser totalmente diáfanos, es decir, necesitaremos un espacio que cumpla con las normas de prevención y para ello necesitaremos igual que en la vida real una evaluación de riesgos laborales que:

- i) Identifique los peligros por áreas y/o puestos
- ii) Detecte el tipo de daños posibles y quiénes son más susceptibles a padecerlos
- iii) Identifique las medidas preventivas

Pero, además, no debemos dejar de lado los riesgos psicosociales que se pueden derivar, es decir, riesgos derivados de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, entre otros podemos prevenir algunos:

- a) Inexistente o inadecuado apoyo social entre el personal de la empresa
- b) Relaciones interpersonales malas o de poca calidad

c) Relaciones personales inexistentes (aislamiento)

d) Exposición a conflictos interpersonales, situaciones de violencia, discriminación o conductas inadecuadas

Y por tanto visto que los riesgos a los que se expondrán quiénes desarrollen su trabajo en el metaverso son los mismos con los que ya contamos en la actualidad, a los que se han sumado aquellos del trabajo remoto y a los que se le sumarán otros riesgos predecibles y otros que todavía están por descubrir, ante esta situación surgen, entre otras, la pregunta de quién será la persona o personas responsables de realizar el preceptivo diagnóstico en prevención de riesgos laborales dentro del metaverso en sus diferentes modalidades (remoto, desde casa, desde otro país, etc.) y qué ocurrirá en caso de ineficiencia de la empresa en este ámbito, o quién será el responsable de las posibles infracciones en este ámbito también en caso de externalización de la gestión de recursos humanos por parte de la empresa, en definitiva, la pregunta es, en todas o cada una de estas situaciones ¿Quiénes son los sujetos responsables en caso de infracción de la normativa laboral?.

A fin de responder a la pregunta sobre la responsabilidad de las infracciones en el ámbito laboral en España, el instrumento legal por excelencia será el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, más conocida como la LISOS, y en este sentido, la primera dificultad que nos ocupa, es aquella de la existencia del elemento de extranjería en la relación contractual, pues en ese caso, deberíamos antes establecer cuál es la ley que rige el contrato atendiendo al Reglamento Roma I y a las normas de derecho internacional privado como ha quedado explicado anteriormente.

Supongamos que aplica a una situación de trabajo remoto en el metaverso la ley española y por tanto, por seguir con el ejemplo del caso anterior, aplicaría el art. 12

de la LISOS, el cual señala como infracción grave el no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones, revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Pues bien, en el caso de trabajo desde casa surge la cuestión sobre quien será entonces el encargado de realizar estas funciones, ¿será el delegado de prevención de la empresa? ¿Y quién será el encargado de controlar que se cumple con la normativa? Será la inspección de trabajo, sin embargo y prestando atención al caso en el que el trabajador presta sus servicios en el metaverso y de forma física se encuentra en su casa, encontramos la primera barrera para la inspección de trabajo a fin de poder ejercer como un efectivo mecanismo de control, vista la colisión con el derecho a la intimidad entre otros, al entrar en un lugar que además de centro de trabajo constituye hogar o morada.

Llegados a este punto, visto que se ha hecho ya referencia al preceptivo diagnóstico de prevención en riesgos laborales que se debe llevar a cabo y de la dificultad de comprobación de este, pasaremos ahora a hacer referencia a un tema estrechamente relacionado con este, es decir, el accidente laboral y la enfermedad profesional (Muñoz Ruiz, 2023).

La primera pregunta que nos surge es: ¿Cuándo se considerará un accidente laboral si estoy en mi casa? En relación con este punto, merece la pena hacer mención a la sentencia del juzgado de lo social número 1 de Cáceres del 26 de Octubre de 2022 en el que una teleoperadora que teletrabajaba desde casa en horario de 8 de la mañana a 2 de la tarde realizando su jornada sentada y delante del ordenador a las 1:45p.m va al baño de su domicilio, tropieza y de la caída se desprende un traumatismo en el codo y en la parrilla frontal derecha, esto aboca a una incapacidad

temporal como accidente no laboral, vista la situación, la trabajadora interpuso demanda ante el juzgado de lo social alegando que el accidente ocurrió dentro de su horario de trabajo, saliendo del baño de su domicilio, en trance de reanudar su actividad laboral tropezó en el pasillo, cayendo al suelo. Nadie pondría en tela de juicio la oportunidad de considerar accidente de trabajo el sufrido por un empleado en idéntica circunstancia si trabajase en una fábrica, oficina o tienda. La obligada visita al aseo para atender una necesidad fisiológica, constante el desempeño de la jornada laboral ante esta descripción de los hechos, el juzgado acabó dando la razón a la trabajadora y por tanto admitiendo el accidente como laboral. El accidente laboral aun estando dentro del domicilio no puede enervar la presunción legal, no se trata aquí de hacer de mejor condición a quien teletrabaja, al contrario, se busca evitar su desprotección. El fallo del juez acaba dando, por tanto, la razón a la trabajadora y por lo tanto el accidente viene considerado como accidente laboral.

La pregunta que nos hacemos en este punto es si se podría extrapolar esta sentencia a la misma situación en el metaverso, y el primer razonamiento será afirmar que sí, sin embargo debemos tener en cuenta otras circunstancias que podrán ocurrir en el trabajo en el metaverso, como por ejemplo, ¿qué ocurrirá en el caso en el que el trabajador deba utilizar las gafas y mandos continuamente y se pronostique que el uso continuado de los mismos puede llevar a enfermedades profesionales?, en ese caso, seguramente, después de realizar el relativo diagnóstico se tomarán o se podrán tomar medidas tales como jornadas de trabajo más largas pero intermitentes, o trabajo por objetivos e incluso podría llevar esta situación a cambiar incluso la forma del contrato. En estos casos ¿cuáles serían los factores que nos llevarían a calificar un accidente como laboral teniendo en cuenta el horario de la jornada de trabajo si este es intermitente? ¿Cómo podremos controlar que se cumple con la legislación en prevención de riesgos laborales si la autoridad

laboral encuentra barreras a la hora de poner en marcha los mecanismos de control visto que la inspección de trabajo no puede entrar en el hogar o morada a menos que haya una denuncia del propio trabajador o alguna otra parte?.

5 Conclusiones

Como se desprende de estas líneas, todavía queda mucho por vivir y legislar, en los próximos años asistiremos al surgimiento y modificación de numerosos instrumentos legales a fin de dar respuesta a los nuevos retos que se presentan con la llegada del metaverso a las relaciones laborales. Es cada vez más evidente que necesitamos una disciplina jurídica “nueva” que por su carácter dinámico pueda dar respuesta a todos estos interrogantes desde un ámbito que supere las barreras territoriales de los Estados.

Estaremos a un desarrollo referente a la nueva legislación en materias de derecho de la seguridad social y de derecho laboral, así como un desarrollo del derecho laboral sancionador con nuevos supuestos que darán lugar a nuevas infracciones y sanciones laborales.

Es, por tanto, sin duda, necesaria a una nueva regulación Comunitaria, Internacional y Nacional de los derechos y obligaciones de los trabajadores que decidan o se vean obligados a cambiar sus oficinas físicas por las oficinas virtuales, sus cuerpos por avatares y que su lugar de residencia dependa de las nuevas formas de trabajo, a fin de conseguir una protección efectiva de los derechos fundamentales de estas personas trabajador.

Referencias

- CHERRY, MIRIAM A., BEYOND. (2016). Work, Misclassification: The Digital Transformation of. 2016. s.l.: Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies, Vol. Research Paper No.2.
- GARCÍA GARCÍA, RAFAEL, & GÓMEZ ROMERO, MIRIAM JUDIT. (2021). Equal pay for work of equal value, gender pay gap

and audits. Regulatory and social manifestations. In *Sexo, género y violencia* (pp. 125-134). Dykinson.

GÓMEZ ROMERO, MIRIAM JUDIT. (2015). *La relectura institucional del trabajo autónomo. un estudio de sus manifestaciones normativas*. Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca.

GÓMEZ ROMERO, MIRIAM JUDIT. (2023). Condiciones laborales de los inmigrantes en España: trabajo decente, grupos vulnerables y análisis del concepto de esclavitud moderna. In *Gobernanza multinivel de los movimientos migratorios: retos y perspectivas desde el derecho* (pp. 511-527). Dykinson

MUÑOZ RUIZ, A. (2023). *Salud mental, desconexión digital y teletrabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales*. Valencia : s.n., 2023.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2022). Metaverso y legislación aplicable al contrato de trabajo. Madrid : Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF, 2022. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3337>

POMBO, GÓMEZ ACEBO &. (2023). *Guía jurídica del metaverso*. Madrid : Tecnos, 2023.

SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2022). Repensando la disciplina jurídico laboral: del teletrabajo al metaverso. *Libro homenaje al Profesor Dr. Juan Raso Delgue*. Madrid: Laborum et scientiae, 2022.

TODOLÍ SIGNES A. (2018). Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas que prestan servicios a través de plataformas virtuales (Gig Economy). [aut. libro] AAVV. *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación Derecho y mercado*,. s.l. : Aranzadi, 2018.