

José Antonio Fernández Amor
(Director/Coordinador)

DIGITALIZACIÓN, EMPRESA Y DERECHO

DIGITALIZACIÓN, EMPRESA Y DERECHO

CONSEJO EDITORIAL

MIGUEL ÁNGEL COLLADO YURRITA

JOAN EGEA FERNÁNDEZ

ISABEL FERNÁNDEZ TORRES

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

JAVIER LOPÉZ GARCÍA DE LA SERRANA

BELÉN NOGUERA DE LA MUELA

LUIS PRIETO SANCHÍS

FRANCISCO RAMOS MÉNDEZ

RICARDO ROBLES PLANAS

SIXTO SÁNCHEZ LORENZO

JESÚS-MARÍA SILVA SÁNCHEZ

JOAN MANUEL TRAYTER JIMÉNEZ

JUAN JOSÉ TRIGÁS RODRÍGUEZ

Director de publicaciones

DIGITALIZACIÓN, EMPRESA Y DERECHO

José Antonio Fernández Amor

Director/Coordinador

Autores

Sandra Camacho Clavijo

Josep Cañabate Pérez

José Antonio Fernández Amor

Zuley Fernández Caballero

Carolina Gala Durán

Miguel Gardeñes Santiago

Carles Górriz López

Jorge Miquel Rodríguez

Susana Navas Navarro

Miguel Ángel Sánchez Huete

Josep Suquet Capdevila

El presente trabajo se encuadra en el proyecto “Reorientación de los instrumentos jurídicos para la transición empresarial hacia la economía del dato” financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y la Agencia Estatal de Investigación, con referencia PID2020-113506R-100 REFERENCIA DEL PROYECTO/AEI/10.13039/501100011033. IP: Dr. José Antonio Fernández Amor

Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 270, 271 y 272 del Código Penal vigente, podrá ser castigado con pena de multa y privación de libertad quien reproducere, plagiar, distribuyere o comunicare públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

Este libro ha sido sometido a un riguroso proceso de revisión por pares.

© 2024 Los autores y las autoras

© 2024 Atelier

Santa Dorotea 8, 08004 Barcelona

e-mail: editorial@atelierlibros.es

www.atelierlibrosjuridicos.com

Tel. 93 295 45 60

I.S.B.N.: 978-84-10174-99-3

Depósito legal: B 18801-2024

Impresión: Podiprint

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.	9
<i>José Antonio Fernández Amor</i>	

PRIMERA PARTE LA EMPRESA Y SU ORGANIZACIÓN

I. Empresa y organización interna

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	15
<i>Carolina Gala Durán</i>	

LA CONSTITUCIÓN EN LÍNEA DE SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA. LA INCORPORACIÓN AL DERECHO ESPAÑOL DE LA DIRECTIVA 2019/1151 Y LA PROPUESTA DE REFORMA DE LA NORMATIVA EUROPEA . . .	43
<i>Jorge Miquel Rodríguez</i>	

II. Empresa y ubicación territorial

EL PRINCIPIO DEL ESTADO DE ORIGEN ENTRE LA DIRECTIVA DE COMERCIO ELECTRÓNICO, EL REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS Y EL REGLAMENTO DE SERVICIOS DIGITALES	63
<i>Miguel Gardeñes Santiago</i>	

LA PROTECCIÓN DE LOS USUARIOS DE LAS PLATAFORMAS DE INTERCAMBIO DE VÍDEOS (PIV): ASPECTOS DE INTERÉS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL EN MATERIA CONTRACTUAL.	99
<i>Josep Suquet Capdevila</i>	

SEGUNDA PARTE

LA EMPRESA Y SUS RELACIONES CON TERCEROS

I. Empresa y responsabilidad

LA TRANSFERENCIA INTERNACIONAL DE DATOS PERSONALES A ESTADOS UNIDOS: EL “TRANSATLANTIC CLASH” DE DOS CULTURAS DE PRIVACIDAD	123
--	------------

Josep Cañabate Pérez

LA EMPRESA DE SALUD DIGITAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE IA: CUESTIONES DE RESPONSABILIDAD CIVIL EN EL NUEVO MARCO EUROPEO	153
---	------------

Sandra Camacho Clavijo

LOS MODELOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL DE PROPÓSITO GENERAL Y RESPONSABILIDAD CIVIL. APROXIMACIÓN CRÍTICA	177
--	------------

Susana Navas Navarro

II. Empresa y actividad

REGLAMENTO DE MERCADOS DIGITALES: ¿UNA SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DEL ART. 102 TFUE?	195
---	------------

Carles Górriz López

BENEFICIOS FISCALES POR LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE I+D+I PARA LAS PERSONAS FÍSICAS	221
---	------------

Zuley Fernández Caballero

III. Empresa y Administración tributaria

PERFILES DE RIESGO FISCAL CREADOS POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL	251
--	------------

Miguel Ángel Sánchez Huete

REFLEXIONES SOBRE BIENES INTANGIBLES BASADOS EN CONJUNTOS ESTRUCTURADOS DE DATOS O CRIPTOACTIVOS Y LA APLICACIÓN DE LOS TRIBUTOS	277
---	------------

José Antonio Fernández Amor

I. Empresa y organización interna

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL TELETRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Carolina Gala Durán

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

ABSTRACT:

The development of teleworking in recent years has posed quite a few challenges to companies and workers, finally approving a specific regulation at the state level, both in the public and private sector. This paper analyses this regulation from a specific perspective: the prevention of occupational hazards. This analysis shows the inadequacy of Spanish regulations when it comes to dealing with the specific risks arising from the fact of transferring work from the company to the family/personal sphere. It is clear that these regulations are designed for face-to-face work, so it is necessary and urgent to adapt them to teleworking, in order to avoid possible business liabilities.

Keywords: telework, workers' rights, companies, occupational hazards

Palabras clave: teletrabajo, derechos de los trabajadores, empresas, riesgos laborales

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN. 2. EL DERECHO A LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LOS ACUERDOS Y NORMAS. 2.1. El ámbito europeo: el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. 2.2. La normativa estatal y autonómica: sector privado

y Administraciones Públicas. 3. LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE ABORDA EL TELETRABAJO. 3.1. El sector privado. 3.2. El caso de las Administraciones Públicas. 4. RECOMENDACIONES SOBRE LA FORMA DE GESTIONAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL MARCO DEL TELETRABAJO.

1. INTRODUCCIÓN

La terrible crisis sanitaria provocada por la covid-19 trajo consigo numerosos cambios y reformas en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (expedientes de regulación de empleo, prestaciones por desempleo extraordinarias, el ingreso mínimo vital, etc.), y, entre ellos, una mayor presencia de la figura del teletrabajo tanto en el sector privado como en el sector público; siendo aquel impuesto, incluso, con carácter preferente como una medida de contención sanitaria durante ciertos periodos de tiempo¹.

De hecho, la crisis de la covid-19 hizo que una nueva “forma de empleo”, o, más bien, una nueva modalidad de organización del trabajo, que es lo que, más técnicamente, constituye el teletrabajo², pasase de tener muy poca presencia en España —un 4,3 por 100³—, a tener una cierta relevancia, llegando a afectar al 16,5 por 100 de los trabajadores por cuenta ajena, incluido el sector público. Y esta mayor importancia y aplicación también llevó a regular el teletrabajo en septiembre del año 2020, tanto en el sector privado como en las Administraciones Públicas.

A estos efectos, cabe recordar que, si bien en las Administraciones Públicas no se había regulado expresamente el teletrabajo con un alcance general hasta ese año, sí se había hecho con anterioridad en el sector privado, y, además, en dos fases: 1.^a fase) mediante la modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (dedicado al trabajo a domicilio), a través del Real Decreto-ley

1. Artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

2. Sobre el concepto y características del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios: De las Heras García, A. (2016), *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. CEF; García Calvente, Y (2020), Avances y desafíos del teletrabajo en la regulación del teletrabajo: reflexiones del ingreso y el gasto público en un contexto de pandemia, *Nueva Fiscalidad*, n.º 3, 53-80; Lousada Arochena, J.F., y Ron Latas, R.P. (2015), Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Méndez, L. (ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo* (pp. 31-45). Thomson Reuters Aranzadi; Mella Méndez, L. (2015), Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español, en Mella Méndez, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés* (pp. 19-82). Wolters Kluwer; Sierra Benítez, E.M. (2011), *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. CES Andalucía; y Thibault Aranda, J. (2010), *El teletrabajo*, CES.

3. Eurostat 2018, frente al 14% de Holanda, el 13,3% de Finlandia o el 11% de Luxemburgo.

3/2012⁴, que incorporó una regulación —escasa, eso sí— del trabajo a distancia, y dentro de este, del teletrabajo; y, 2.^a fase) el Real Decreto-ley 6/2019⁵ incluyó en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores⁶ el trabajo a distancia como una de las medidas a las que puede recurrir un trabajador que quiere conciliar su vida familiar y laboral. A lo que cabe añadir la regulación del teletrabajo contenida en la negociación colectiva (no demasiado interesada, hasta ese momento, por esta cuestión, ya que, por ejemplo, de todos los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado entre el 1 de enero de 2017 y el 30 de julio de 2020, solo 81 convenios regulaban el teletrabajo).

Pues bien, esa nueva regulación del teletrabajo se recogió, para el sector privado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (cuya disposición adicional 2.^a excluía de su ámbito de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas), y para las Administraciones Públicas en el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral de todas las Administraciones Públicas). Cabe tener presente, también, que el Real Decreto-ley 28/2020 resultaba aplicable a las empresas públicas y a las fundaciones de carácter público.

Se trató de normas coincidentes en el tiempo y en el contexto, pero que presentaban, entre otras, tres diferencias sustanciales:

a) El Real Decreto-ley 28/2020 regulaba el trabajo a distancia, mientras que el Real Decreto-ley 29/2020 se centraba exclusivamente en el teletrabajo. Como sabemos, el teletrabajo es una modalidad específica del trabajo a distancia, caracterizada por un uso prevalente o exclusivo de los medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación⁷.

b) El Real Decreto-ley 28/2020 era una norma amplia que recogía y regulaba los aspectos nucleares del trabajo a distancia —y del teletrabajo—, con una voluntad clara de servir como una reglamentación de referencia en esta materia, aun cuando remitía el desarrollo de ciertas cuestiones —importantes— a la negociación colectiva.

En cambio, el Real Decreto-ley 29/2020 tenía una finalidad muy distinta: incorporar el nuevo artículo 47 bis en el TREBEP, donde, a su vez, se recogían solo algunas líneas generales de carácter básico sobre cómo debía desarrollarse el teletrabajo en las Administraciones Públicas. En consecuencia, se dejaba conscientemente en manos de cada Administración Pública, previa negociación colectiva y respetando esas líneas básicas, el desarrollo de la correspondiente re-

4. De 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

5. De 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

6. 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 (BOE de 24 de octubre de 2015).

7. Artículo 2.c) del Real Decreto-ley 28/2020.

glamentación sobre el teletrabajo (tanto a nivel estatal, como autonómico y local)⁸. A nuestro entender, dada la importancia de la materia, quizás hubiera sido más adecuado que el propio TREBEP o bien una norma específica, hubiera recogido una regulación que sirviera de base o modelo para que luego la pudiesen adaptar las diversas Administraciones que quisieran desarrollar el teletrabajo en su ámbito.

En este marco, por su carácter pionero, cabe recordar que algunas Comunidades Autónomas ya habían desarrollado normativas propias sobre teletrabajo antes de la aprobación del Real Decreto-ley 29/2020; a estos efectos, cabe mencionar: la Instrucción de 6 de agosto de 2014, de la Comunidad Autónoma de Aragón; el Decreto 36/2013, de 28 de junio, de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares; el Decreto 92/2012, de 29 de mayo, de la Comunidad Autónoma de Euskadi; el Decreto 1/2018, de 10 de enero, de la Comunidad Autónoma de Extremadura; el Decreto 16/2018, de 7 de junio, de Castilla y León; el Decreto 82/2016, de 8 de julio, de la Comunidad Valenciana; el Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, de la Comunidad Autónoma de La Rioja; el Decreto 57/2013, de 12 de agosto, de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha; la Orden de 20 de diciembre de 2013, de la Comunidad Autónoma de Galicia; y el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, de Cataluña.

Y, c) aun cuando, en ambos Reales Decretos-leyes, se regulaba una materia común — el teletrabajo —, los ámbitos en los que se aplicaban eran muy diferentes desde la perspectiva de la gestión de los recursos humanos. No hay duda de que, en el sector privado, se dejaba un mayor margen y muchos menos condicionantes para la implantación y regulación del teletrabajo que en el marco de las Administraciones Públicas, donde las normas de Derecho Administrativo y la garantía del interés público, imponían algunos límites infranqueables (o al menos, eso parecía en ese momento).

Transcurridos casi cuatro años desde la aprobación de los Reales Decretos-leyes 28 y 29/2020, el panorama legal no ha cambiado en el marco de las Administraciones Públicas —no se ha modificado el contenido del artículo 47 bis del TREBEP—, si bien se han adoptado diversos acuerdos de teletrabajo partiendo de dicho precepto, tanto a nivel estatal, como autonómico y local. En cambio, sí que se ha producido un cambio legal —muy parcial eso sí— en el sector privado, por cuanto el Real Decreto-ley 28/2020, fue objeto de tramitación parlamentaria como proyecto de ley, siendo sustituido por la vigente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

A lo que cabe añadir otro dato interesante, el incremento del papel del teletrabajo que se produjo durante la pandemia ha disminuido ligeramente con posterioridad en el sector privado (según datos del INE, el 15% de los trabaja-

8. En el marco de las Administraciones Públicas, Mauri Majós J. (2020), La reglamentación del teletrabajo en las administraciones locales, *Seminario sobre Relaciones Colectivas*. FMC.

dores en 2022 teletrabajaba al menos un día⁹), aunque menos en el sector público. E, incluso, en empresas muy conocidas —por ejemplo, del sector tecnológico—, se ha reducido e incluso eliminado la posibilidad de recurrir al teletrabajo, volviendo al clásico modelo del trabajo presencial. Por tanto, nos encontramos ante una nueva forma de organización del trabajo que, aunque habiéndose desarrollado en un contexto excepcional, parece que “ha venido para quedarse”, aunque con un papel claramente secundario respecto del trabajo presencial.

Pues bien, partiendo de este panorama legal, el objetivo de este trabajo es centrarse exclusivamente en uno de los aspectos que, a nuestro entender, plantea más interrogantes —a corto y medio plazo—, y que puede afectar de una manera más directa a los trabajadores en el marco del teletrabajo, como es la prevención de los riesgos laborales. Esto es, analizaremos cómo se regula actualmente la prevención de los riesgos laborales en el caso de los teletrabajadores.

Para ello tendremos en cuenta lo previsto normativamente, con carácter específico, tanto a nivel europeo como estatal y autonómico, así como en la negociación colectiva desarrollada en nuestro país. Y, a efectos de poder contrastar ambos sectores, nos fijaremos tanto en el sector público como en el sector privado, por cuanto, como es conocido, la normativa sobre prevención de riesgos laborales y, específicamente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 1995 resulta aplicable, con algunos matices, en los dos ámbitos.

2. EL DERECHO A LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LOS ACUERDOS Y NORMAS

2.1. El ámbito europeo: el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

Por razones evidentes de protección de la vida y la salud de los trabajadores, la prevención de los riesgos laborales constituye un elemento clave en el marco del trabajo a distancia y, particularmente, en el teletrabajo, como, por otra parte, deriva de lo establecido, con carácter general, en la Directiva Marco 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, y en las directivas particulares. Actualmente, no existe ningún reglamento o directiva que regule específicamente la prevención de los riesgos laborales en el marco del teletrabajo. Algo que, sin duda, resultaría muy útil.

Partiendo de ello y refiriéndose específicamente al teletrabajo, sí cabe mencionar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, fir-

9. Curull, M., Maynou, L. y Farré, L. (2024), *Teletrabajo después de la pandemia. Análisis desde la perspectiva del trabajador*. Fundación La Caixa.

mado por la Confederación Europea de Sindicatos y las organizaciones patronales de la Unión Europea UNICE, UEAPME y CEEP.

En el apartado 8 de este Acuerdo Marco se señala que el empleador es responsable de la protección de la seguridad y salud laborales del teletrabajador conforme a lo previsto en las directivas comunitarias. Con ello se reconoce expresamente la aplicación íntegra al teletrabajo de la normativa europea sobre seguridad y salud laboral y la responsabilidad empresarial correspondiente. Y partiendo de esa importante premisa, se añade que:

1) El empleador debe informar al teletrabajador de la política de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos.

2) El teletrabajador está obligado a aplicar correctamente estas políticas de seguridad y salud laboral.

3) Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al puesto de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos. Si el teletrabajador trabaja en su domicilio, el acceso está sometido a una previa notificación y a un consentimiento previo. Asimismo, el teletrabajador está autorizado para solicitar una visita de inspección.

4) Teniendo en cuenta que uno de los riesgos laborales del teletrabajo es precisamente el aislamiento, se prevé que el empleador se asegurará de que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros empleados de la organización, como darle la ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros de trabajo y tener acceso a las informaciones de la organización.

Y, 5) finalmente, se reconoce el derecho de los teletrabajadores a acceder a la misma formación que los trabajadores presenciales —incluida, por tanto, la formación en materia de prevención de riesgos laborales—. Añadiéndose que los teletrabajadores deben recibir una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor de los teletrabajadores y sus compañeros directos pueden también necesitar formación adecuada en relación con esta forma de trabajo y su gestión.

En definitiva, y como no puede ser de otra manera, según este Acuerdo Marco el empleador es el garante de la protección de la seguridad y salud laboral del teletrabajador y, en consecuencia, puede acceder su puesto de trabajo, si bien con los importantes límites derivados de la inviolabilidad del domicilio particular. Este Acuerdo Marco ha servido de guía para la adopción de normas estatales y también para la negociación colectiva.

2.2. La normativa estatal y autonómica: sector privado y Administraciones Públicas

En este ámbito cabe mencionar, en primer lugar, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que no hace referencia al teletrabajo pero que, obviamente, se le aplica, tanto cuando aquel se desarrolla en el sector público como en el sector privado. Y también se aplica la numerosa normativa de desarrollo de la citada Ley.

En segundo lugar, en el marco del sector privado y como norma específica en esta materia, cabe citar lo dispuesto en varios apartados de la Ley 10/2021; así:

1) En el preámbulo de la Ley, a la hora de enumerar los inconvenientes del teletrabajo se mencionan elementos que claramente se identifican con riesgos psicosociales como son el tecnoestrés, el horario continuo, la fatiga informática, la conectividad digital permanente o el mayor aislamiento laboral. Y también se añade que uno de los propósitos de la Ley es regular los aspectos preventivos “relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento...”.

2) En relación con los teletrabajadores menores de edad, en el preámbulo de la Ley se establece que, teniendo en cuenta su vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso y la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con el teletrabajo (fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo) es aconsejable establecer limitaciones, con el objetivo de garantizar un mínimo de tiempo de trabajo presencial en los acuerdos de teletrabajo. Esta necesidad deriva también de lo que se establece en los artículos 6.2 del Estatuto de los Trabajadores y 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3) También en el preámbulo se recuerda que la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales incluye, entre otros, el derecho a la prevención de riesgos laborales.

Y, 4) ya, más específicamente, la sección 4ª de Ley 10/2021 se denomina “Derecho a la prevención de riesgos laborales”, e incorpora el siguiente contenido:

a) El artículo 15 —titulado “aplicación de la normativa preventiva”—, regula la prevención de riesgos laborales, señalando, en primer lugar, que los teletrabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Y, b) con un mayor detalle, el artículo 16 entra en la evaluación de los riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva, afirmándose que:

1) La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deben tener en cuenta los riesgos característicos del teletrabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales (aislamiento, tecnoestrés, fatiga...), ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.

En particular, debe tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

2) La evaluación de los riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de las zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del teletrabajo. Con ello se pretende garantizar el derecho a la intimidad personal y familiar del teletrabajador, pero también cabe tener en cuenta que, algunas sentencias¹⁰ están declarando como accidente de trabajo el acaecido fuera de esas zonas.

3) La empresa debe obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesto el teletrabajador mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exija la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo de teletrabajo, se desarrolla el teletrabajo, debe emitirse un informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará al teletrabajador y a los delegados de prevención.

Y, 4) en cualquier caso, la visita requiere el permiso del teletrabajador, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse ese permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del teletrabajador según las instrucciones del servicio de prevención.

Y, junto a lo anterior, lógicamente, es fundamental formar al teletrabajador adecuadamente sobre los riesgos laborales a los que se enfrenta, y actualizar dicha formación siempre que sea necesario.

Y, en tercer lugar, en el marco de las Administraciones Públicas la regulación es mucho más escasa. Así, el artículo 47 bis.3 del TREBEP se limita a señalar que el personal que presta sus servicios mediante teletrabajo tiene los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el TREBEP que el resto del personal que presta sus servicios en la modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, excepto aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

Sin embargo, la normativa autonómica ha tratado bastante, como veíamos antes, la figura del teletrabajo en las Administraciones Públicas, incidiendo, además, en la materia de prevención de riesgos laborales. De hecho, esa materia está presente en todas las normas autonómicas que regulan el teletrabajo; así:

1) En primer lugar, en el caso de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, los artículos 2.5 y 20 del Decreto 16/2018, de 7 de junio, regulan la figura de “la

10. Entre otras, sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (rec. 273/2022).

oficina a distancia”, que se define como el lugar elegido por el solicitante de teletrabajo para desarrollar las jornadas no presenciales. Esta oficina debe disponer de los medios tecnológicos necesarios para realizar las funciones propias del puesto de trabajo y deben garantizarse las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a los aspectos relacionados con la seguridad y la ergonomía. Así mismo, la ubicación de esta oficina debe constar en el “documento de compromisos” que se celebra entre la Administración y el teletrabajador y cualquier cambio en esa ubicación debe comunicarse a la unidad de gestión competente en materia de teletrabajo, con la consiguiente declaración de que se conocen las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte de los teletrabajadores y el compromiso de su cumplimiento en la nueva oficina.

Cabe destacar también que, en la solicitud de teletrabajo, debe incluirse la ubicación de la oficina a distancia, así como una declaración de que se han leído las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales facilitadas por la Administración y el compromiso de que, a la fecha de inicio de la autorización del teletrabajo, aquellas se cumplirán en la oficina a distancia¹¹. En la misma línea, uno de los requisitos para que se autorice el teletrabajo es declarar que se conocen las medidas en materia de prevención de riesgos laborales y el compromiso de cumplirlas en la oficina a distancia en la fecha del teletrabajo¹².

Por otra parte, una vez autorizado el teletrabajo, el servicio de prevención responsable de la evaluación del puesto de trabajo remite al teletrabajador el correspondiente auto-cuestionario de prevención de riesgos laborales, que deberá ser devuelto debidamente cumplimentado y firmado para su valoración. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de lo declarado en el auto-cuestionario, así como la adopción de las medidas correctoras que se le propongan.

Finalmente, cabe destacar que la Administración de Castilla y León ha elaborado unos protocolos de desarrollo en materia de prevención de riesgos laborales muy completos y accesibles para los propios teletrabajadores a través de internet.

2) En segundo lugar, en la Comunidad Valenciana uno de los requisitos para poder solicitar el teletrabajo es que el puesto de trabajo desde el que se quiera realizar cumpla con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales¹³.

Asimismo, el órgano competente en materia de prevención debe verificar, con carácter previo al teletrabajo y mediante la comprobación del cuestionario rellenado por el teletrabajador (se trata de un cuestionario muy completo, recogido en el anexo III del Decreto 82/2016), que las condiciones en que se ejercen

11. Artículo 21.

12. Artículo 5.

13. Artículos 5.1.d y f del Decreto 82/2016.

las funciones del puesto de trabajo en el domicilio no suponen un riesgo para la salud.

Por su parte, el teletrabajador puede solicitar que el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales realice una inspección domiciliaria con la finalidad de comprobar las condiciones alegadas en el cuestionario; esta solicitud puede realizarse durante toda la vigencia del teletrabajo.

Por otra parte, el personal que se seleccione para teletrabajar debe realizar un curso de formación específico sobre la prestación de servicios bajo esta modalidad, donde, entre otros contenidos, se incluirán las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo¹⁴. Entre los contenidos del curso se incluyen: el programa básico de prevención de riesgos laborales, el trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD), las medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo, la prevención de incendios, la actuación ante un incendio y los primeros auxilios.

Finalmente, en el artículo 16 del Decreto 82/2016, de 8 de julio, se recoge la Comisión de Control y Seguimiento del Teletrabajo en la Administración de la Generalitat Valenciana, entre cuyos miembros está la persona titular de la subdirección general a la que corresponde el ejercicio de las funciones de prevención y protección de riesgos laborales correspondiente al sector de la Administración de la Generalitat, lo que denota la transcendencia que se da a la materia que estamos tratando.

3) También existe una regulación bastante extensa en el caso de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Así, en primer lugar, el artículo 9 del Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, establece como causas de denegación de la solicitud de teletrabajo el no adoptar el trabajador las medidas preventivas y correctoras recomendadas por el servicio de prevención de riesgos laborales o negarse a permitir que su personal efectúe sus funciones de comprobación del cumplimiento de estas medidas. En la misma línea, el artículo 12.f) fija las mismas causas como elementos de revisión de la propia situación de teletrabajo.

Por otra parte, en el artículo 18 se incorporan las siguientes reglas:

a) El servicio de prevención de riesgos laborales facilitará al teletrabajador, la evaluación de los riesgos de su actividad, así como la información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

b) El teletrabajador debe acudir a una sesión formativa donde se le indica como acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos. La asistencia a esta sección informativa tiene carácter obligatorio y deben acreditarse los conocimientos adquiridos mediante una prueba.

14. Artículo 10 y anexo IV del Decreto 82/2016.

c) El teletrabajador debe aplicar en todo caso las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la formación e información facilitada por el servicio de prevención no solo a su actividad, sino también en el diseño de su puesto de trabajo. En todo caso, el servicio de prevención le proporcionará asistencia y asesoramiento telefónico cuando lo requiera.

Y, d) el teletrabajador puede solicitar al servicio de prevención el examen del puesto de trabajo en su domicilio. Se accederá a esta solicitud cuando el servicio de prevención considere que es necesaria la presencia domiciliaria. En caso de que el servicio de prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, es responsabilidad del teletrabajador su implantación.

Y, finalmente, en materia de formación, el artículo 19 del Decreto 45/2013 señala que la Escuela de La Rioja de Administración Pública organizará acciones formativas para el personal al que se le ha autorizado el teletrabajo relativas al cumplimiento de esta modalidad de trabajo no presencial, y sobre la protección de la salud y la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo.

4) En cuarto lugar, en el País Vasco el artículo 16 del Decreto 92/2012, de 29 de mayo, se dedica a la cuestión de la prevención de riesgos laborales, señalándose que:

a) El servicio de prevención facilitará al trabajador que se acoja al teletrabajo la evaluación de riesgos de su actividad, así como la formación e información necesarias en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias. Así mismo, el trabajador debe acudir a una sesión formativa donde se le indicará como acondicionar el puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos. La sesión formativa es obligatoria y deberán acreditarse los conocimientos adquiridos mediante una prueba.

b) El teletrabajador debe aplicar en todo caso las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la formación e información facilitada por el servicio de prevención no solo a su actividad, sino también al diseño de su puesto de trabajo. No obstante, el servicio de prevención le proporcionará la asistencia y asesoramiento telefónico que necesite.

Y, c) el teletrabajador puede solicitar al servicio de prevención el examen de su puesto de trabajo. Se accederá a esta petición cuando el servicio de prevención considere que es necesaria esa presencia domiciliaria. Cuando el servicio de prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, es responsabilidad del teletrabajador su implantación.

Y, finalmente, el artículo 17 del Decreto 92/2012, establece que el Instituto Vasco de Administración Pública organizará acciones formativas para el personal autorizado para teletrabajar relativas al cumplimiento del propio teletrabajo, así como a la protección de la salud y seguridad en el puesto de trabajo.

5) En el marco de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el artículo 9 del Decreto 1/2018, prevé que, una vez autorizado el teletrabajo, y con carácter previo a su inicio, el trabajador debe recibir una formación específica en materia

de prevención de riesgos laborales, y en particular sobre la manera de adaptar su puesto de trabajo, así como sobre las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización.

Cabe tener presente que, conforme al artículo 14.1.d), uno de los requisitos para poder solicitar el teletrabajo es que el lugar donde se vayan a prestar los servicios cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laborales.

Respecto a la formación requerida, en el artículo 9 se establece que, una vez autorizado el teletrabajo y con carácter previo a su inicio, el teletrabajador debe recibir una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, incidiendo particularmente en la forma de adaptar su puesto de trabajo y en los riesgos derivados de las pantallas de visualización de datos. Esta formación tiene carácter obligatorio.

Finalmente, cabe destacar que en el artículo 11 del Decreto 1/2018 se establece que, con carácter previo al inicio del teletrabajo, el servicio de prevención valorará el entorno laboral y emitirá un informe sobre sus condiciones. Únicamente se realizará una valoración presencial cuando así lo solicite el teletrabajador o cuando el propio servicio de prevención lo considere necesario, y siempre previa comunicación al teletrabajador. Si el servicio de prevención recomienda adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, su implantación es responsabilidad del teletrabajador. La falta de implantación puede dar lugar a la revisión de la autorización de teletrabajo¹⁵.

6) En la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, el Decreto 57/2013 también trata la cuestión de la prevención de riesgos laborales; así se prevé que:

a) Los teletrabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultado de aplicación, en todo caso, lo que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en su normativa de desarrollo¹⁶.

Y, b) como en otras Comunidades Autónomas, uno de los requisitos de acceso al teletrabajo es que el lugar desde el que se vaya a realizar cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laborales.

7) En el caso de Aragón¹⁷ solo se recoge la obligación de garantizar las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, así como la obligación de formación en relación con las medidas necesarias de protección de la salud y prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo.

8) En Galicia, la Orden de 20 de diciembre de 2013, establece que deben garantizarse las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales¹⁸; añadiéndose que a la correspondiente solicitud debe acompañarse un formulario en materia de prevención de riesgos laborales¹⁹. Y también se señala

15. Artículo 19.2.e) del Decreto 1/2018.

16. Artículo 4.2.

17. Instrucción de 6 de agosto de 2014.

18. Artículo 13.

19. Artículo 15.1.

que la Escuela Gallega de Administración Pública debe facilitar la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales²⁰.

9) En el ámbito de las Islas Baleares, el Decreto 36/2013, prevé que existe la obligación de garantizar el cumplimiento de las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales. Y que debe informarse al teletrabajador de la política en materia de seguridad y salud laboral, especialmente sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El trabajador autorizado para teletrabajar debe rellenar un cuestionario de auto-comprobación en materia de prevención de riesgos laborales facilitado por el servicio competente²¹.

Y, junto a ello, la Escuela Balear de Administración Pública debe acreditar, cuando corresponda, que el teletrabajador ha cumplimentado de forma correcta un cuestionario sobre, entre otras materias, la prevención de riesgos laborales. Previamente debe ponerse a disposición del teletrabajador un manual de teletrabajo con el contenido necesario.

Y, 10) finalmente, la materia de prevención de riesgos laborales también se recoge en la normativa autonómica catalana. Así, el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, establece que en el plan personal de trabajo del teletrabajador debe constar expresamente el compromiso de respetar y aplicar la normativa y las medidas específicas que se determinen en materia de prevención de riesgos laborales²². Y el artículo 9.1 prevé que los teletrabajadores y sus supervisores deben recibir formación, entre otras materias, en prevención de riesgos laborales.

En conclusión, tanto en el sector público como privado las normas ofrecen las pautas necesarias para que se garantice la protección de los teletrabajadores frente a los riesgos laborales; pautas que se completan con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. A nuestro entender, ese marco legal es suficiente y adecuado; la cuestión esencial, como en el caso del trabajo presencial, es cómo se concreta en la práctica dicha normativa y su grado de incumplimiento, presentándose en este ámbito un reto adicional, como es el hecho de que el teletrabajo se desarrolla, normalmente, en el propio domicilio del teletrabajador. Domicilio protegido por el reconocimiento constitucional de su inviolabilidad.

20. Artículo 16.

21. Artículo 11.5.

22. Artículo 6.3.a).

3. LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE ABORDA EL TELETRABAJO

3.1. El sector privado

En el sector privado, la prevención de riesgos laborales en el marco del teletrabajo tiene un cierto interés para la negociación colectiva, si bien algunos convenios colectivos se limitan a señalar, desde una perspectiva genérica, que se cumplirá lo que se prevé en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa que la desarrolla en cada momento. Y también se añade que se mantendrá la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional²³.

En cambio, otros convenios colectivos recogen una regulación más específica, lo que es totalmente recomendable, dada la trascendencia de la materia que nos ocupa; así, a modo de ejemplo:

a) Se prevé que el desarrollo del teletrabajo en el domicilio solo será posible cuando el espacio resulta adecuado a las exigencias de la seguridad y salud en el trabajo. La empresa debe informar al trabajador sobre su política en materia de seguridad y salud laboral, especialmente sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. El teletrabajador debe aplicar correctamente esa política y la empresa es responsable de su protección. Para verificar la correcta aplicación de las normas, la empresa y la representación de los trabajadores solo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento por parte de este. La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con otras personas de la empresa²⁴.

b) Se señala que el lugar de teletrabajo debe contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos que garanticen la conexión, debe contarse con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Estas condiciones mínimas constarán en el acuerdo individual de teletrabajo. Para comprobar estas condiciones, el teletrabajador se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, la fecha y la hora de la cual se concertará personalmente con cada teletrabajador²⁵.

c) Se establece que la empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información sobre las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo. Y también se afirma que: 1) la empresa informará al teletrabajador de su política en materia de salud y se-

23. CC de la empresa Thales España GRP (BOE de 11 de julio de 2020). També, CC de Repsol comercial de productos petrolíferos (BOE de 23 de noviembre de 2018).

24. CC estatal de perfumería y afines (BOE de 20 de agosto de 2019).

25. CC de Repsol comercial de productos petrolíferos (BOE de 23 de noviembre de 2018).

guridad en el trabajo, especialmente sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos; 2) el teletrabajador aplicará correctamente esta política; 3) el desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando este espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo; 4) la empresa debe adoptar las medidas necesarias para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con el resto de los trabajadores de la empresa; y, 5) para poder verificar la correcta aplicación de las medidas de seguridad, la empresa y los representantes de los trabajadores solo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y con su consentimiento previo²⁶.

Y, d) especialmente es el II CC de empresas vinculadas Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU, que recoge una completa regulación en materia de prevención de riesgos laborales; así se establece que:

1) Para evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, es necesario establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo del teletrabajador, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

Y, 2) se incluyen una serie de recomendaciones relacionadas con los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, que necesariamente tienen que cumplir los teletrabajadores; así:

- El puesto de trabajo debe tener unas dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
- El usuario de terminales con pantalla tiene que poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
- Los caracteres tienen que poderse apreciar fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y tienen que ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
- La altura ideal de la pantalla es aquella que permite visualizarla dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60 grados bajo la horizontal.
- Es conveniente, sobre todo en los trabajos de entrada de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portadocumentos junto a la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, puesto que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y a los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.
- Es muy importante dejar espacio suficiente ante el teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos,
- El asiento tiene que ser giratorio y graduable en altura. El apoyo tiene que ser inclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.

26. CC general de la industria química (BOE 8 de agosto de 2018).

- Los puestos de trabajo tienen que instalarse de tal forma que las fuentes de luz como por ejemplo ventanas y otras aperturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.
- La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos.
- A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales como, por ejemplo: no sobrecargar las tomas de los enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte posterior de las pantallas.
- Queda expresamente autorizada la empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio del teletrabajador para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al teletrabajador con 48 horas de antelación al menos y con su autorización, y con respecto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.
- Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia del teletrabajo en la salud laboral, informándose a la representación de los trabajadores de su evolución.
- Y, finalmente, se dará a los teletrabajadores una formación adecuada y de calidad sobre el uso de las herramientas básicas del teletrabajo, centrándose en las cuestiones psico-sociales necesarias para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

3.2. El caso de las Administraciones Públicas

Aunque pueda sorprender, la negociación colectiva desarrollada en las Administraciones Públicas —tanto respecto del personal funcionario como del personal laboral—, muestra poco interés respecto al teletrabajo. Y, muy probablemente, ello se debe a que, como vimos, la regulación de esta materia se está llevando a cabo a través de acuerdos concretos en las diversas Administraciones.

Partiendo de ello, a modo de ejemplo, algún convenio colectivo que regula el teletrabajo se limita a fijar una franja de disponibilidad obligatoria de teletrabajo —de 9 a 14 horas—, sin perjuicio de las previsiones en materia de descanso dentro de la jornada, descanso entre jornadas y descanso semanal. No aborda la cuestión de la prevención de riesgos laborales²⁷.

27. Convenio colectivo del Consejo Comarcal del Maresme 2023-2026 (BOP de Barcelona de 20 de julio de 2023).

4. RECOMENDACIONES SOBRE LA FORMA DE GESTIONAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL MARCO DEL TELETRABAJO

Una vez analizados los textos que tratan sobre la prevención de riesgos laborales en el marco del teletrabajo, tanto a nivel de la Unión Europea como estatal y autonómico, así como la reciente negociación colectiva de los sectores público y privado, es posible realizar algunas consideraciones respecto a cómo sería conveniente abordar las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en dicho ámbito; consideraciones que son aplicables tanto en el marco de las Administraciones Públicas como en las empresas privadas, al tratarse de una “cuestión común”. Así:

1) Como señalamos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo resultan aplicables en el marco del teletrabajo, y, en consecuencia, el empleador público o privado, según el artículo 14 de aquella, tiene la obligación de “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, y, con tal fin, adoptará todas las medidas de prevención necesarias. Este deber general de protección también se aplica al teletrabajo, con independencia de donde se desarrolle este.

Y junto a esto, el empleador (público o privado), en el caso del teletrabajo, también está obligado a:

a) La evaluación de los riesgos laborales²⁸.

b) La planificación y facilitación de los equipos de trabajo y medios de protección individuales (artículos 17 y 23.1.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

c) A informar y formar a los teletrabajadores sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo²⁹. También debe formarlos sobre las peculiaridades de la prestación de servicios vía teletrabajo.

d) A ejercer la vigilancia de la salud de los teletrabajadores³⁰.

Y, e) en su caso, también está obligado a la protección de la maternidad, los menores, los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal y de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos³¹.

Por otro lado, aunque, como decíamos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo resultan aplicables íntegramente en el marco del teletrabajo, esto no impide afirmar que esta aplicación no siempre resulta fácil, principalmente cuando la prestación de servicios se desarrolla en el domicilio del teletrabajador (que es lo más habitual en la práctica).

28. Artículos 16 y 23.1.a) y c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

29. Artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

30. Artículos 22 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

31. Artículos 25 a 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A lo que cabe añadir que algunas normas reglamentarias de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tienen una especial trascendencia en el marco del teletrabajo; es el caso de:

a) 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. Lo analizaremos más adelante.

Y, b) Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos. En este Real Decreto se incluye la obligación del empleador de elaborar y aplicar un plan de acción que tiene que incluir medidas técnicas y de organización dirigidas a evitar que la exposición a estos campos electromagnéticos sea superior a ciertos límites, se establece una obligación de evaluación y, en su caso, la realización de mediciones o cálculos de los niveles de exposición en los campos electromagnéticos, etc.

Y desde otras perspectivas, también cabe tener presente, aunque no tienen valor normativo, la Nota Técnica Preventiva 412 sobre Teletrabajo: criterios para su implantación, aprobada por el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo en 1996, y la Guía de actuación de la Inspección de Trabajo en relación con las condiciones laborales y de seguridad y salud en el teletrabajo de 2002.

La Nota Técnica Preventiva 412 puede resultar útil en la hora de concretar las características y actitudes que debería poseer una persona candidata al teletrabajo (flexibilidad, adaptabilidad, confianza, autonomía...), así como las características que deberían cumplir los mandos y gestores vinculados al mismo (deseo de participar en el proyecto de teletrabajo, confianza en sus subordinados, capacidad para organizar el trabajo...).

Y, en fin, como hemos visto, la negociación colectiva también puede regular esta materia, respetando, lógicamente, lo previsto en las normas.

2) Todas las organizaciones, con independencia de su dimensión y actividad, y de su carácter público o privado, tienen la obligación de incorporar el teletrabajo (y a los teletrabajadores) en su plan de prevención de riesgos laborales³². Respecto a los contenidos de este plan de prevención de riesgos laborales en relación con el teletrabajo, cabe destacar los siguientes: evaluación de riesgos, medidas de protección y equipos de trabajo, información, formación y participación de los trabajadores, medidas de emergencia y situaciones de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, coordinación de actividades, protección de colectivos especialmente sensibles, organización de la actividad preventiva y obligaciones de los trabajadores.

3) Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, el domicilio del teletrabajador es un centro de trabajo, con todos los efectos asociados (obligación de evaluación, adopción de medidas de prevención...). Sin embargo, no podemos olvidar que el artículo 18.2 de la Constitución reconoce la inviolabili-

32. Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

dad del domicilio particular, incluyendo también otros espacios equiparables (la habitación de un hotel o un hostel, el coche particular...). En todos estos casos, la entrada requiere el consentimiento de su titular o una resolución judicial.

Cabe tener presente, sin embargo, que, con las consiguientes garantías, podría establecerse en el acuerdo de autorización del teletrabajo la posibilidad de acceder en el domicilio del teletrabajador por motivos de prevención de riesgos laborales, aunque, como hemos visto, esta no es la opción por la cual se decanta actualmente la normativa autonómica y local. Y ese acuerdo no excluiría que la decisión última seguiría correspondiendo al teletrabajador³³. La misma posibilidad se podría recoger a la negociación colectiva, tal como hacen algunos de los convenios analizados en este trabajo, así, es el caso, por ejemplo, del II CC de empresas vinculadas Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU³⁴.

Pero, como hemos visto, en los documentos analizados la regla general es que cualquier entrada de los miembros del servicio de prevención en el puesto de trabajo del teletrabajador requiere la petición previa de este o bien su consentimiento.

En este ámbito también es importante destacar que el puesto de trabajo —la oficina a distancia, en los términos de algunos de los documentos analizados—, tiene que fijarse expresa y obligatoriamente en el acuerdo de teletrabajo y este lugar no puede variarse por parte del teletrabajador, puesto que el mismo tiene que cumplir las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales. Cualquier cambio tiene que ser comunicado y autorizado previamente por el órgano competente. Así mismo, entendemos que, por causas justificadas, la organización podría limitar el lugar o lugares donde puede ejercerse el teletrabajo.

Finalmente, en este ámbito cabe señalar que la consideración del domicilio como puesto de trabajo a efectos preventivos comporta la aplicación del Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el cual se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los puestos de trabajo.

4) En concordancia con el señalado, el empleador tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto del domicilio del teletrabajador, pero solo respecto del espacio habilitado para teletrabajar.

Por otro lado, si se permite que el teletrabajador preste sus servicios en un telecentro, el empleador también tiene la obligación de proceder a la correspondiente evaluación de riesgos laborales. Y, en fin, en los casos de teletrabajo móvil, que implica dejar al teletrabajador la libertad de elegir el lugar de pres-

33. Tal y como ha reconocido la sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de marzo, al respecto Rojo Torrecilla, E. (2022). Trabajo a distancia (teletrabajo). Fijación de claros límites a la discrecionalidad del empleador para regular las condiciones de trabajo. Notas a la importante sentencia de la AN de 22 de marzo de 2022. Blog.

34. BOE de 13 de noviembre de 2019.

tación de servicios en cada momento (una biblioteca, un hotel, las instalaciones del cliente, un hotel o cafetería...), la evaluación de riesgos se limitaría a los riesgos derivados de la propia manera de prestar los servicios (riesgos ergonómicos y psicosociales), sin afectar el puesto de trabajo, puesto que este es móvil y libremente elegido por el teletrabajador en cada momento.

Respecto a la manera de llevar a cabo esta evaluación de riesgos cuando se trata de teletrabajo en el domicilio, cabe destacar que, si bien una inspección física del puesto de trabajo es lo más recomendable, no es obligatoria, pudiéndose sustituir —como hemos visto— por un completo cuestionario de auto-comprobación facilitado por el servicio de prevención que debe rellenar el teletrabajador y la posterior valoración de las respuestas por parte de este servicio. Y obviamente, con carácter previo, es necesario que el teletrabajador cuente con la formación suficiente en materia de prevención de riesgos laborales.

Por tanto, desde una perspectiva temporal, en primer lugar, tiene que darse la formación, posteriormente el teletrabajador cumplimenta el correspondiente auto-cuestionario adaptado a las características de su puesto de trabajo y, finalmente, el servicio de prevención lo evalúa. Si no existe esta formación o no es adecuada para el puesto de trabajo, obviamente la empresa o Administración Pública habrá incumplido la obligación de evaluar los riesgos laborales.

No podemos olvidar tampoco que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales articula la obligación de evaluar los riesgos como una obligación dinámica, no estática, y, por lo tanto, de ser necesario, tendrán que realizarse evaluaciones periódicas. Aquí hay que recordar que el artículo 6.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que regula los servicios de prevención, establece que tienen que articularse mecanismos eficaces de revisión de la evaluación en aquellos lugares en los que se detecten daños para la salud de los trabajadores o en aquellos otros en los que se haya apreciado que las actividades de prevención planificadas son inadecuadas o insuficientes. A lo que cabe añadir que lo que se evalúa es el puesto de trabajo no las condiciones personales del teletrabajador.

Respecto a los riesgos laborales vinculados al teletrabajo que la empresa o Administración Pública tienen que evaluar necesariamente, cabe señalar que son de dos tipos: a) riesgos asociados al puesto de trabajo (riesgos genéricos; riesgos ergonómicos, incluyendo específicamente los trastornos de tipos musculoesqueléticos; y riesgos derivados de agentes físicos, incluyendo la fatiga visual); y, b) riesgos organizacionales y psicosociales (estrés laboral, tecnoestrés, aislamiento, adicción al trabajo,...). También cabe tener presente el riesgo de incendio o las medidas de emergencia³⁵.

En primer lugar, en relación con los riesgos genéricos del puesto de trabajo, es posible identificar como medidas de prevención para hacerles frente las siguientes:

a) Es conveniente que el espacio de trabajo tenga luz natural y que el ruido —interno o externo— sea lo más reducido posible.

35. Artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Es conveniente que el teletrabajador cuente con un espacio de trabajo independiente dentro de su domicilio, y que, además, sea suficiente para contener los equipos y materiales necesarios. El cableado eléctrico y telefónico tiene que estar instalado de manera correcta, para evitar posibles accidentes.

c) El puesto de trabajo tiene que contar con la ventilación necesaria y la temperatura adecuada según la época del año.

Y, d) para prevenir los trastornos musculoesqueléticos —vinculados muchas veces al mantenimiento de posturas estáticas (típicas del teletrabajo) y los movimientos repetitivos— es necesario un buen diseño ergonómico del puesto de trabajo. Esto implica, como mínimo, que:

1) La mesa de trabajo debe tener el espacio suficiente para situar la pantalla y el teclado del ordenador, documentos, materiales, etc. El material tiene que evitar reflejos y la mesa ser regulable en altura.

2) Se debe tener una silla ergonómica, regulable en altura, con reposabrazos y refuerzo en la zona lumbar.

3) El teclado del ordenador tiene que ser inclinable e independiente de la pantalla. Los ordenadores portátiles —por sus dimensiones y tipos de teclado— pueden causar lesiones musculoesqueléticas. Se recomienda conectar el ordenador portátil a una pantalla y teclado independientes.

4) Se debe tener un reposapiés regulable y antideslizante. También es recomendable utilizar reposamuñecas.

Y, 5) la pantalla del ordenador debe evitar reflejos y los caracteres deben tener la dimensión necesaria para facilitar su lectura. Para evitar la fatiga visual, la pantalla tiene que colocarse de manera perpendicular a las ventanas, para evitar deslumbramientos. Así mismo, siguiendo lo previsto en el Real Decreto 488/1997, se requiere que:

- La imagen de la pantalla sea estable, sin destellos u otras formas de inestabilidad.
- Debe ser posible ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste para adaptarlos a las características del entorno.
- La pantalla debe ser orientable e inclinable para evitar los reflejos.
- La pantalla debe estar situada a una altura adecuada (dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la que se encuentra en 60 grados por debajo de la misma).
- Colocar la pantalla, el teclado y los documentos en una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual y los giros de la cabeza y el cuello. La distancia recomendada de lectura de la pantalla respecto a los ojos es de entre 40 y 55 cm.
- Y, en fin, también es conveniente realizar pausas para descansar y reducir el tiempo máximo de trabajo ante una pantalla de ordenador.

En segundo lugar, respecto a los riesgos organizacionales y psicosociales, cabe destacar que estos se concretan principalmente, como señalábamos anteriormente, en el aislamiento, la adición al trabajo o el tecnoestrés.

El primero deriva del hecho que el teletrabajador trabaja en su propio domicilio, en solitario, lo que limita claramente el contacto personal con otros com-

pañeros, clientes o usuarios —el contacto se lleva a cabo a través de correo electrónico, telefónicamente, vía WhatsApp...—. La adición al trabajo puede surgir ante jornadas largas de trabajo en las que no hay control del empleador, lo que puede llevar a una auto-explotación por parte del propio teletrabajador.

Y, en fin, más específico todavía, el tecnoestrés puede presentar tres variantes: a) la tecnofatiga, que consiste en la fatiga mental derivada del uso prolongado y continuado de las nuevas tecnologías; b) la tecno adicción, que implica una incontrolable compulsión a utilizar las nuevas tecnologías durante largos periodos de tiempos; y, c) la tecnofobia, que deriva del sobreesfuerzo para adaptarse a las nuevas tecnologías.

Respecto a las medidas preventivas en relación con este tipo de riesgos, hay que señalar que:

a) Para evitar o reducir el aislamiento resulta conveniente, al margen de la fórmula del teletrabajo a tiempo parcial, convocar reuniones periódicas entre el teletrabajador y sus compañeros o supervisores, actividades formativas, etc.

b) Para prevenir la sobreexplotación, el estrés laboral o la adicción al trabajo es necesario arbitrar limitaciones de la jornada, pausas y descansos. A esto ayuda el control y el registro de la jornada de trabajo, aplicable tanto en el sector privado como en las Administraciones Públicas.

c) Y, finalmente, para evitar o reducir el tecnoestrés es esencial la formación sobre un buen uso de las nuevas tecnologías, así como el establecimiento de un servicio de apoyo para la resolución de posibles problemas. En el caso de la tecno adicción también es esencial el control de la jornada de trabajo, para evitar extralimitaciones.

Y, en todos los casos, la formación de los teletrabajadores sobre las medidas a tomar para evitar estos riesgos es esencial. Formación que es obligatoria y que debería renovarse o actualizarse cada vez que resulte necesario.

5) Si bien la evaluación de los riesgos laborales se centra exclusivamente en el puesto de trabajo y no en las características personales del teletrabajador, cabe tener presente que no todas las personas tienen las habilidades y competencias necesarias por el teletrabajo (flexibilidad, adaptabilidad, confianza, capacidad de organización...), en la línea apuntada por la, antes citada, Nota Técnica Preventiva 412 del Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo. Esto implica que, aunque las funciones del puesto de trabajo sean susceptibles de ser ejercidas a través del teletrabajo, no todo solicitante de teletrabajo será apto para teletrabajar. Y autorizar para el teletrabajo a una persona no apta puede comportar un riesgo para su seguridad y salud laboral, y dar lugar a las correspondientes responsabilidades a cargo de la empresa o Administración Pública (recargo de prestaciones, pago de indemnizaciones...).

6) Cabe plantearse qué pasa cuando el empleador no cumple con su obligación de evaluación de los riesgos o lo hace de manera defectuosa. En este caso, como vimos, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo reconoce al teletrabajador la posibilidad de solicitar a su empleador una inspección. También se abre, en su caso, la posibilidad de presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7) Se ha apuntado que el teletrabajo tiene como inconvenientes el incremento de hábitos como el tabaco, el alcohol o el café, o un mayor sedentarismo, puesto que el espacio de trabajo se encuentra en el propio domicilio. Desde una perspectiva general, resulta recomendable que la empresa o Administración Pública fomente hábitos saludables entre su plantilla.

8) Obviamente, el teletrabajador debe contar con una información suficiente sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo —tanto los asociados al puesto de trabajo como los de carácter organizacional y psicosocial—, así como de las medidas de protección y prevención aplicables. Resulta aplicable el artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se prevé que: “A fin de dar cumplimiento al deber de protección... el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con: a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten la empresa en su conjunto como cada tipo de puesto de trabajo o función. b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior. c) Las medidas adoptadas en conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información... se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de estos representantes; sin embargo, tendrá que informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a estos riesgos”.

9) Tal y como también se deriva de los documentos analizados páginas atrás, la formación en materia de prevención de riesgos laborales es un elemento clave en el marco del teletrabajo. A tal efecto, el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empleador —privado o público— tiene que garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que ejerza o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación debe estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario (por ejemplo, cuando se constata la presencia de conductas imprudentes o se considera que no se aplican adecuadamente las medidas preventivas). En definitiva, antes de la incorporación al teletrabajo, el teletrabajador debe haber sido formado adecuadamente, con independencia de que se trate de un trabajador temporal o fijo, y esta formación debe actualizarse en el momento en que se produzcan cambios en sus funciones, se introduzcan nuevos métodos de trabajo, nuevos equipos de trabajo o nuevas tecnologías. Esta formación, tal y como afirmamos anteriormente, se tiene que evaluar para garantizar que el teletrabajador la ha interiorizado.

Esta formación tiene que impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada y en horario de trabajo o, en su defecto, en otras horas, con el recono-

cimiento, en este último caso, del tiempo de descanso compensatorio equivalente retribuido (el coste temporal de esta formación obligatoria va siempre a cargo de la empresa o Administración Pública). La formación puede impartirse con medios propios o bien concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá, en ningún caso, sobre el trabajador.

Todo esto implica que el teletrabajador tiene que recibir una formación adecuada a su puesto de trabajo y sus riesgos, lo que implica que la formación debe incluir los riesgos inherentes en el puesto de trabajo ocupado y los riesgos derivados de las características de la modalidad de trabajo que se ejerce (organización de la jornada, trabajo a resultados, autonomía en la organización del trabajo, resolución de problemas informáticos, medidas para evitar el aislamiento,...), así como la formación necesaria para un uso adecuado del correspondiente equipo informático.

Por otro lado, en el ámbito del teletrabajo esta formación es todavía más importante, teniendo presente que muy difícilmente la organización podrá comprobar directamente que el teletrabajador cumple con las medidas preventivas. Obviamente, esta formación es obligatoria, y si no se realiza y supera adecuadamente, no se puede autorizar el teletrabajo.

Finalmente, en este marco hay que recordar que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo establece que los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo directos del teletrabajador deben recibir formación en aquellas cuestiones que tengan incidencia directa sobre la prevención de riesgos laborales, como por ejemplo: la gestión del trabajo por objetivos o proyectos, el registro de la jornada, la garantía de la desconexión digital, una organización saludable del tiempo de trabajo, formas de reducir el estrés y el aislamiento, etc.

10) Como también pasa en el trabajo presencial, el teletrabajador debe cumplir ciertas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a lo que se establece en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; así:

a) Tiene que velar por su propia seguridad y salud, así como la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su trabajo (el resto de los convivientes del domicilio, por ejemplo).

b) Debe utilizar adecuadamente los instrumentos de trabajo, los medios y equipos de protección, los mecanismos de seguridad, etc.

c) Tiene que informar inmediatamente su superior jerárquico o al servicio de prevención sobre cualquier posible situación de riesgo.

d) Tiene que cooperar con el empleador para garantizar que sus condiciones de trabajo sean seguras y contribuir a que se cumplan todas las obligaciones preventivas previstas legalmente.

Cabe recordar que, tal como establece el propio artículo 29.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el incumplimiento de las obligaciones preventivas por parte del trabajador —también del teletrabajador— es considerado un incumplimiento laboral o una falta a efectos disciplinarios, pudiéndose iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario. Es más, la propia situación particular que ostenta el teletrabajador —trabaja en su propio domicilio— hace que

estas obligaciones en materia preventiva adquieran, incluso, una mayor relevancia.

Por otro lado, en el convenio colectivo o acuerdo sobre teletrabajo tendría que constar expresamente que es causa de revocación del teletrabajo no adoptar las medidas preventivas y correctoras recomendadas por el servicio de prevención de riesgos laborales.

11) Como ya señalamos, la empresa o la Administración Pública tiene que cumplir con un deber de vigilancia de la salud del teletrabajador, conforme a lo que se prevé en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este precepto se establece que, como regla general, la vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con tres excepciones: a) cuando un reconocimiento médico es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador; b) cuando es necesario verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, por los otros trabajadores, o para otras personas relacionadas con la empresa o Administración; y, c) cuando lo establece una disposición normativa, en atención a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (enfermedades profesionales, trabajadores nocturnos, exposición al ruido, utilización de pantallas de visualización, agentes cancerígenos...).

Es evidente que el teletrabajo se vincula al uso de pantallas de visualización, y por eso el Real Decreto 488/1997 recoge la obligación de los trabajadores afectados por el mismo a someterse a la vigilancia de la salud. Así, en su artículo 4 se establece la obligación del empleador de garantizar a los trabajadores una vigilancia adecuada de su salud teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de estos, y la eventual patología acompañante. Por tanto, se tendrán en cuenta los riesgos ergonómicos y psicosociales-organizacionales (carga de trabajo, forma de gestionar el tiempo, posible estrés, aislamiento, etc.), y la vigilancia la llevará a cabo personal sanitario especializado.

Esta vigilancia de la salud tiene que producirse antes de iniciar la actividad laboral, con posterioridad de manera adecuada al nivel de riesgo, y cuando aparezcan trastornos que pudieran derivarse del trabajo. Como en otros ámbitos, el empleador está obligado a facilitar los medios de protección necesarios.

Los reconocimientos médicos vinculados con esta obligación de vigilancia de la salud son obligatorios para los teletrabajadores y, por lo tanto, en caso de negativa, se podría llegar a abrir un procedimiento disciplinario. En cambio, los reconocimientos médicos no ligados a los riesgos derivados del uso de pantallas de visualización son voluntarios. Se tiene que informar previamente al teletrabajador de las pruebas que se llevarán a cabo, la información que se obtendrá con las pruebas y la conexión que existe entre aquellas y los riesgos.

Por otro lado, si la vigilancia de la salud detecta que el teletrabajo afecta la salud del teletrabajador, se deberán poner en marcha las medidas necesarias, que pueden ser simplemente una adaptación o modificación de los equipos de trabajo (mesa, silla, teclado, reposapiés, pantalla...), o de la organización del

trabajo o del tiempo de trabajo (más pausas para descansar, control de la jornada, desconexión digital efectiva...). Si no son suficientes las medidas correctoras, habría que pensar en un cambio de funciones, de puesto de trabajo, e incluso, en una reversión del teletrabajo, volviendo al trabajo presencial a tiempo completo.

12) No podemos olvidar que un control efectivo por parte del empleador de la jornada y de los descansos —registro de la jornada— tiene una gran relevancia en el marco de la prevención de los riesgos laborales, puesto que puede evitar o reducir los riesgos psicosociales vinculados al teletrabajo (adicción al trabajo, fatiga mental, tecnoestrés en sus diversas variantes).

Y obviamente, los mecanismos de control, que pueden ser telemáticos, deben ser respetuosos con el derecho a la intimidad y vida privada del teletrabajador y guardar la proporcionalidad requerida. Se pueden utilizar varios mecanismos de control: sistemas de grabación o video vigilancia, sistemas biométricos, controles sobre el propio ordenador (monitorizando el uso del correo electrónico y de internet...). Las posibilidades son amplias. En todo caso, como decíamos antes, se tienen que respetar los principios de justificación, idoneidad y proporcionalidad del sistema empleado y se tiene que informar al teletrabajador de cómo se llevará a cabo el control.

13) Cabe tener presente que la normativa sobre prevención de riesgos laborales otorga un trato especial al trabajo nocturno, añadiendo obligaciones adicionales por razones evidentes de protección de la salud. Y, lógicamente, el teletrabajo facilita el trabajo en horario nocturno, puesto que, precisamente la flexibilidad horaria es uno de sus rasgos más relevantes. Por lo tanto, a nuestro entender, el empleador puede prohibir el teletrabajo en horario nocturno; esta prohibición se puede incluir en el correspondiente acuerdo de teletrabajo y en caso de que el teletrabajador no la cumpla se podría revocar el teletrabajo y la organización quedaría eximida de cualquier responsabilidad.

14) Tal como prevé la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empleador —público o privado— tiene la obligación de controlar el cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales por parte de sus trabajadores y, en el caso del teletrabajo el reto principal deriva del hecho de que la actividad se desarrolla generalmente en el propio domicilio.

En esta cuestión cabe reiterar que, aunque la mejor forma de control sería inspeccionar directamente el puesto de trabajo del teletrabajador, el carácter inviolable del domicilio exige siempre su consentimiento y una notificación previa con tiempo suficiente. Y si este no se da, la responsabilidad de aplicar adecuadamente las medidas requeridas para hacer frente a los riesgos recae en el propio teletrabajador.

15) Lógicamente, cabe tener presente que, tanto los delegados de prevención como el comité de seguridad y salud, tienen que estar atentos a la situación y a los riesgos específicos derivados del teletrabajo, con la dificultad adicional que comporta el hecho que los teletrabajadores ejercen sus funciones en su domicilio particular. No se podrá acceder en el domicilio sin el consentimiento del teletrabajador.

Tiene que informarse periódicamente al Comité de Seguridad y Salud sobre los aspectos esenciales del teletrabajo (número de empleados teletrabajando, perfil, posibles incidencias, situaciones particulares, informes de los supervisores o gestores...).

16) Cabe destacar que, en algún caso excepcional, el teletrabajo se podría imponer a un trabajador cuando surge una necesidad desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Sería el caso, por ejemplo, en que existiendo una situación conflictiva en la organización a nivel colectivo o individual (vinculada a riesgos psicosociales) que exige no pasar a la persona a una baja médica, al considerar que podría agravarse su estado, se decide el paso temporal al teletrabajo en su domicilio, al considerarse que con esto se facilitaría su recuperación. Se trataría, en todo caso, de una situación temporal y excepcional.

17) Sin entrar a fondo en el tema, también cabe recordar que, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales y para garantizar la salud, es esencial que se garantice el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores, teniendo presente aquello previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

La empresa o Administración Pública debe tener una política interna sobre esta materia que, además, trate de forma particular la situación de los teletrabajadores, con el objetivo, entre otros, de garantizarles los descansos, el respeto de la jornada máxima y cualquier otro límite en materia de tiempo de trabajo derivado de la normativa vigente.

Y también, desde una perspectiva preventiva, es necesario desarrollar acciones de formación y sensibilización de los teletrabajadores sobre la necesidad de hacer un uso responsable de las herramientas informáticas que evite los riesgos psicosociales, particularmente la fatiga informática y el tecnoestrés.

Y, 18) finalmente, cabe recordar que, como en el caso del trabajo presencial, en el teletrabajo existe el riesgo de ser acosado, ya sea sexualmente, por razón de sexo, por causas discriminatorias o psicológicamente. Por lo tanto, es necesario que en los protocolos que regulen el acoso, tanto en las empresas como en las Administraciones Públicas, se incluya la figura del teletrabajo y se adopten las medidas pertinentes para evitar que los teletrabajadores sean acosados.

BIBLIOGRAFÍA

- DE LAS HERAS GARCÍA, A. (2016) *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. CEF.
- CURULL, M., MAYNOU, L. y FARRÉ, L. (2024), *Teletrabajo después de la pandemia. Análisis desde la perspectiva del trabajador*. Fundación La Caixa.
- GARCÍA CALVENTE, Y (2020). Avances y desafíos del teletrabajo en la regulación del teletrabajo: reflexiones del ingreso y el gasto público en un contexto de pandemia. *Nueva Fiscalidad*, n.º 3.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., y Ron Latas, R.P. (2015), Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho

- español, en, MELLA MÉNDEZ, L. (ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo*. Thomson Reuters Aranzadi.
- MAURI MAJÓS, J. (2020), La reglamentación del teletrabajo en las administraciones locales. *Seminario sobre Relaciones Colectivas*. FMC.
- MELLA MÉNDEZ, L (2015). Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español, en Mella Méndez, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*. Wolters Kluwer.
- ROJO TORRECILLA, E. (2022). Trabajo a distancia (teletrabajo). Fijación de claros límites a la discrecionalidad del empleador para regular las condiciones de trabajo. Notas a la importante sentencia de la AN de 22 de marzo de 2022. Blog.
- SIERRA BENÍTEZ, E.M. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. CES Andalucía.
- THIBAUT ARANDA, J. (2010), *El teletrabajo*. CES.