

Capítulo I. El marco regulatorio del trabajo a distancia y su conexión con la seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo II. La igualdad de trato y la relevancia de la voluntad de las partes.

Capítulo III. La evaluación de riesgos y los riesgos ¿característicos? Del teletrabajo.

Capítulo IV. Otros aspectos derivados de la regulación jurídica del teletrabajo.

# El teletrabajo y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable



Inmaculada Sandra Fumero Dios





# El teletrabajo y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable



Inmaculada Sandra Fumero Dios

Editorial  Bomarzo

Primera edición: 2023

© Editorial Bomarzo S.L.  
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º  
02002 Albacete (España)  
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es  
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

ISBN:

D.L.:

Diseño: Javier Hidalgo Romero.

Maquetación: Juan Gómez Rubio.

Imprime: Publicep

# ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	9
INTRODUCCIÓN.....	13
<b>CAPÍTULO I. EL MARCO REGULATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA Y SU CONEXIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>21</b>
1. La actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo en relación con el teletrabajo y la seguridad y salud laboral .....	22
1.1. El teletrabajo y su regulación en las normas internacionales del trabajo.....	23
1.2. La OIT y su contribución en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo .....	28
2. La visión garantista de la directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo y su relación con el teletrabajo .....	33
3. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y su eficacia vehicular en el ámbito de la seguridad y salud laboral .....	39
4. El teletrabajo y la acción de los interlocutores sociales .....	44
5. El nuevo Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: prioridades para una prestación de servicios segura y saludable .....	48
6. Una aproximación al futuro del trabajo que queremos a través de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 .....	53
7. La seguridad y la salud laboral en el marco de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia .....	56
7.1. Alcance del ámbito subjetivo de la LTD en el marco de la prevención de riesgos laborales.....	56
7.2. El contenido del derecho a la prevención de riesgos laborales en la LTD.....	59
<b>CAPÍTULO II. LA IGUALDAD DE TRATO Y LA RELEVANCIA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES .....</b>	<b>65</b>
1. La finalidad de la igualdad de trato en relación con la salud laboral .....	65

2. La voluntariedad, el consentimiento y la formalidad del acuerdo <i>ad hoc</i> .....	70
3. El contenido del acuerdo bilateral: una obligación formal de mínimos .....	76
4. La mejora del acuerdo: remisiones a la negociación colectiva .....	78
5. Mecanismos de tutela: el derecho a la intimidad, a la desconexión y a la protección de datos .....	83

### CAPÍTULO III. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y LOS RIESGOS

¿CARACTERÍSTICOS? DEL TELETRABAJO .....	91
1. Sujetos capacitados para estimar la magnitud de los riesgos laborales .....	93
2. La necesaria formación y capacidad para evaluar los riesgos del trabajo .....	95
3. Acerca de los riesgos “característicos” asociados al teletrabajo.....	97
3.1. Los riesgos característicos desde una perspectiva flexible .....	98
3.2. Respecto del lugar de trabajo: disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral .....	101
3.3. Los riesgos asociados a los puestos de trabajo que incluyen pantallas de visualización .....	104
3.4. A propósito del dispositivo corrector especial como medida de protección .....	107
4. Los factores de riesgo de origen psicosocial y su incidencia en la salud de las personas que teletrabajan .....	110
4.1. Los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de quienes los padecen .....	112
4.2. La gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo .....	114
4.3. El tecnoestrés, sus variantes y su tratamiento preventivo .....	117
5. La necesaria adaptación del puesto de trabajo frente a los riesgos específicos: optimizando la ergonomía.....	119
6. Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo.....	123
6.1. Tiempo y jornada de trabajo.....	124
6.2. Los periodos de disponibilidad .....	126
6.3. El derecho al descanso.....	130
7. ¿Es la toma de datos o el <i>checklist</i> un método eficaz de diagnóstico? .....	132

CAPÍTULO IV. OTROS ASPECTOS DERIVADOS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO.....	137
1. El teletrabajo en las pymes: aspectos singulares en relación con la evaluación de riesgos .....	137
1.1. La organización de los recursos para el desarrollo de la gestión preventiva .....	138
1.2. La mejora de la gestión preventiva: una prioridad necesaria.....	144
2. La vigilancia de la salud, el consentimiento y la exploración oftalmológica.....	146
2.1. La vigilancia de la salud en los términos previstos en la LPRL.....	147
2.2. La vigilancia de la salud de los menores frente a los riesgos específicos del teletrabajo .....	151
3. El teletrabajo y la protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género: el reconocimiento de un derecho sociolaboral .....	152
4. La dificultad de reconocer como contingencia profesional la lesión sufrida en el domicilio o lugar elegido .....	155
4.1. La presunción iuris tantum del art. 156.3 LGSS.....	155
4.2. Los criterios interpretativos de los tribunales .....	158
CONSIDERACIONES FINALES.....	163
BIBLIOGRAFÍA .....	165





## ABREVIATURAS

AMET	Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
AMEVA	Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CCAA	Comunidades Autónomas.
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
CE	Constitución española de 1978.
CES	Consejo Económico y Social.
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo.
dB	Decibelio.
Directiva marco	Directiva 89/391/CEE, 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.
DA	Disposición adicional.
<i>DL</i>	<i>Documentación Laboral.</i>
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas.
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea.
EBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
EUROFOUND	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
ISO	<i>International Organization for Standardization.</i>
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
LET	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.
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
LISOS	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.
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
LTD	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
NTP	Nota Técnica de Prevención.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
pymes	Pequeñas y medianas empresas.

RD	Real Decreto.
RDL	Real Decreto Ley.
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
<i>RTSS.CEF</i>	<i>Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros.</i>
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional.
SARS-CoV-2	COVID-19.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
TIC's	Tecnologías de la información.
TS	Tribunal Supremo.
UE	Unión Europea.
UGT	Unión General de Trabajadores.
UNE	Organismo de Normalización Español.



## INTRODUCCIÓN

Los elementos que favorecen la evolución de la normativa, las relaciones laborales y las distintas formas de prestación de servicios van ligados a la noción ética y garantista de justicia social, esto es, la reivindicación de derechos sociolaborales con un fin sustentado en la protección de las personas trabajadoras y en la mejora de las condiciones de trabajo. Hecho del que se hace eco la propia Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en lo sucesivo, LTD)<sup>1</sup>.

A día de hoy, las relaciones laborales combinan un sinfín de transformaciones tanto cualitativas como cuantitativas. Desde luego, no se trata solo del hecho relativo a la transformación del proceso productivo, lo verdaderamente relevante reside en que cada vez más se incorporan nuevos instrumentos flexibilizadores en cuanto a la genérica modalidad de prestar servicios por cuenta ajena. De ahí que el teletrabajo genere intereses no siempre contrapuestos como reconoce, de modo expreso, el preámbulo de la LTD, pues en muchos casos el teletrabajo incrementa las oportunidades de acceso al empleo. De hecho, la modernización y el establecimiento de un nuevo modelo basado en la deslocalización del proceso productivo ha dado lugar a una mayor autonomía en la prestación de servicios. Cabe recordar que, con ocasión de la primera etapa de la crisis sanitaria (marzo de 2020) producida por el SARS-CoV-2 (en lo sucesivo, COVID-19), la mayoría de los Estados recomendaron el trabajo en remoto con objeto de evitar un perjuicio en el tejido productivo y, por tanto, en el crecimiento de la economía mundial.

Como se ha apuntado, el trabajo en remoto favoreció la adaptabilidad de las relaciones de trabajo a las circunstancias derivadas de la crisis

---

<sup>1</sup> BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021. Asimismo, es de interés hacer referencia al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020). Disposición derogada tácitamente por la LTD.

sanitaria mundial<sup>2</sup>. De hecho, el teletrabajo incentivó la necesidad de reformular ciertos aspectos relativos a la regulación jurídica del trabajo a distancia, pues tras la pandemia se replanteó la legibilidad de la normativa vigente –Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia–, principalmente, en aspectos relacionados con el nexo causal y la lesión sufrida en el domicilio, elemento esencial para la declaración de contingencia profesional. Y es que, la normativa vigente en aquel momento no casaba bien con las nuevas necesidades que desvinculan a la persona trabajadora del lugar de trabajo. Como ha señalado la propia LTD, la regulación del trabajo a distancia sin un marco específico que permita establecer las garantías necesarias frente a los riesgos del trabajo puede distorsionar el marco de las relaciones laborales<sup>3</sup>. Con anterioridad, fue esta la vía mediante la cual se podía armonizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal<sup>4</sup>.

Las cuestiones jurídico-laborales derivadas del teletrabajo son objeto de discusión y dan lugar a opiniones controvertidas, pues no puede estimarse el elemento configurador del derecho a una protección eficaz sin responder a la histórica reivindicación de la protección omnicompreensiva, aun cuando la prestación de servicios se desarrolle fuera del centro de trabajo. En consecuencia, la eficacia jurídica de la presunción legal *iuris tantum* del art. 156.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en lo sucesivo, LGSS)<sup>5</sup> resulta de evitar una posible desventaja respecto de aquellas personas trabajadoras que prestando sus servicios en remoto no se les reconociera la lesión sufrida en su domicilio o lugar elegido como contingencia profesional, ya sea accidente de trabajo o enfermedad profesional.

<sup>2</sup> Exposición de motivos del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia “La crisis sanitaria no solo ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia (...) sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente”.

<sup>3</sup> BOE núm. 164, de 10 de julio de 2022, pág. 4.

<sup>4</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, en (GONZÁLEZ ORTEGA, S. coord.): *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 2020, pág. 132. De modo parecido, SIERRA BENÍTEZ, E.M., en *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES Andalucía, Sevilla, pág. 29. En el mismo sentido, GALA DURÁN, C.: “Trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿Solución o trampa?”, en (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. coords.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 285-330.

<sup>5</sup> BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Y es que, a efectos de considerar accidente de trabajo la lesión sufrida en el domicilio, el elemento más significativo resulta de la aplicación del principio *in dubio pro accidentado*, pues en muchos casos su determinación se torna de difícil justificación. Ante tal circunstancia, la jurisprudencia ha señalado que la aplicación de la presunción de laboralidad dependerá de que la persona trabajadora se encuentre en lugar y tiempo de trabajo, posición esta del TS en la sentencia de 14 de marzo de 2012 (rec. 494/2011)<sup>6</sup>. En concordancia, la STS de 20 de marzo de 2018 (rec. 2942/2016)<sup>7</sup> señaló que el concepto de tiempo y lugar de trabajo se ha ampliado significativamente, pues resulta aplicable la presunción de laboralidad a otras áreas vinculadas con el entorno de trabajo.

En cuanto al “*trabajo a distancia*”, cabe hacer una distinción conceptual entre el trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo presencial<sup>8</sup>. En orden a lo dispuesto en el art. 2 de la LTD se entenderá por trabajo a distancia la forma en que se organiza la actividad laboral conforme a la cual esta se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o bien en el lugar que esta elija, durante toda su jornada o parte de ella, de manera regular. Asimismo, el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Finalmente, el escenario del trabajo presencial es aquel que se presta en el centro de trabajo o bien en un lugar establecido por la empresa.

En lo concerniente a la determinación del trabajo en remoto, el punto de partida se debe ubicar en el principio de voluntariedad y en la prestación de servicios extramuros que, como se ha señalado, implica que lo acostumbrado, prestar los servicios *in situ*, se altera y mutua. Conviene precisar que el teletrabajo ni se exige ni ejecuta por obligación o imposición, lo verdaderamente trascendente es que la voluntariedad

<sup>6</sup> En este sentido, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, pues resulta posible reconocer el infarto de miocardio una vez inicia la jornada laboral, mientras que no gozaría de la presunción de laboralidad el accidente sufrido en el vestuario antes de iniciar la jornada de trabajo, pues no se encontraba en su puesto de trabajo.

<sup>7</sup> El Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, estima el recurso de casación para unificación de doctrina, casa sentencia y declara que el fallecimiento de la persona trabajadora deriva de contingencia profesional.

<sup>8</sup> En profundidad, LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P.: “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en (MELLA MÉNDEZ, L. Dir. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre el régimen jurídico en el derecho español comparado*, Aranzadi Thomson Reuters, 2015, pp. 31-46.



recae básicamente en la persona trabajadora y, al propio tiempo, en la empresa. Quiere esto decir que no se puede imponer el trabajo a distancia por la vía del art. 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, LET)<sup>9</sup>. El teletrabajo será voluntario para las partes conforme prevé el art. 5 de la LTD, siendo este un elemento esencial en esta modalidad contractual. Desde otra perspectiva, la voluntariedad es un principio garantista que impone la no vulneración del acuerdo<sup>10</sup>.

Precisamente, la STS de 11 de abril de 2005 (rec. 143/2005) vino a fundamentar jurídicamente que “un cambio en el elemento locativo de prestación de servicios a domicilio no está entre las previsiones del art. 41 LET ni en el ámbito de la autonomía colectiva, sino que afecta a la configuración de la relación laboral, por tanto, a la esfera personal de la persona trabajadora”. Esta libre determinación enlaza con esta nueva forma de trabajar, de tal manera que se persigue flexibilizar la rigidez de la organización del trabajo sin necesidad de localizar físicamente en el centro de trabajo el desarrollo de la actividad laboral. En definitiva, se desubica el trabajo prestado frente a lo hasta ahora tradicional, prestar los servicios en el centro de trabajo. De modo singular se desvanecen las lógicas tradicionales sobre el “lugar” donde se presta el trabajo.

A partir de estas nociones básicas que serán desarrolladas en profundidad en esta obra se plantea otra cuestión aplicativa de gran importancia, la percepción que hasta ahora se tenía de la salud laboral en lo que a la tutela jurídica se refiere. Representantes de los trabajadores, gobiernos y empleadores advierten que la prestación de servicios extramuros sigue siendo un desafío contemporáneo que necesita ser abordado en profundidad. Valga esta afirmación para considerar que, si bien el teletrabajo ha facilitado la continuidad de muchos empleos, a menudo, esta modalidad de prestar servicios ha evidenciado condiciones laborales poco seguras y saludables, alterando la integridad física, psíquica y social de las personas que teletrabajan. A título de ejemplo, carga postural, estrés, fatiga ocular, etc. De ahí que una protección eficaz –*stricto sensu ex art. 14 LPRL*– sería aquella en la que no existiera un tratamiento diferenciador por razón del elemento locativo, a todos

<sup>9</sup> BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

<sup>10</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre la ordenación y normalización jurídica*, Laborum, Murcia, 2022, pp. 86-87.

los efectos, que no se desvirtúe la igualdad efectiva en relación con las medidas de prevención y protección.

Como se ha señalado, esta forma de “trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar”<sup>11</sup> soporta sus pros y contras. De una parte, esta modalidad de prestar servicios se caracteriza por su alto grado de informalidad y, de otra, se impregna de ciertas consecuencias negativas respecto de la salud de las personas que teletrabajan, máxime cuando un reciente estudio de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT) ha alertado de un incremento significativo de situaciones laborales atípicas y de una falta de reconocimiento de trabajo decente<sup>12</sup>. Partiendo de la idea de que estas posturas dogmáticas se respaldan en argumentos entendibles, sin embargo, no está de más señalar que desubicar la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa para desarrollarla en régimen de trabajo a distancia supuso dar una solución inmediata a la empleabilidad de determinados colectivos de trabajadores, así, por poner un ejemplo, y no siendo este el único, las personas con discapacidad<sup>13</sup>. Se invoca, en este caso, lo dispuesto en el art. 41 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, al señalar que, con carácter general, “los servicios de empleo (...) tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”. Y es que, si no se logra un entorno de trabajo seguro y saludable eliminando o, al menos, minimizando los riesgos específicos del teletrabajo, las personas pueden sufrir alteraciones en su organismo en forma de fatiga, estrés, carga mental o postural. Conviene tener en cuenta, queriendo precisar sobre el tema, que la capacidad de adaptación no es ilimitada frente a determinados riesgos del trabajo.

<sup>11</sup> MESSENGER, J.: Informe conjunto OIT-Eurofound. “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, 2017.

<sup>12</sup> OIT. Informe: “El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente”, 2021. Disponible en [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_765806/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang-es/index.htm). Repárese en que solo 13 Estados miembros de la OIT han ratificado el Convenio n.º 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio, 1996. Ginebra, 83ª reunión CIT de 20.06.1996. Recientemente, España ha ratificado el Convenio n.º 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio el 25 de mayo de 2022.

<sup>13</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19...*, op. cit., pág. 105.

Así pues, analizar el marco jurídico del teletrabajo, en lo que a este estudio se refiere, muestra un doble interés: de una parte, profundizar en las bases del marco regulatorio –la voluntad unilateral de las partes y el acuerdo de trabajo a distancia– y, de otra, abordar el contenido del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la medida en que la LTD nos remite, circularmente, a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo, LPRL)<sup>14</sup>.

En concreto, la persona que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo goza del mismo derecho a una protección eficaz respecto de aquellas que desarrollan su actividad laboral en la empresa, quiere esto decir que el mismo deber de protección recae de manera preceptiva en la empresa por explícito mandato de lo dispuesto en los arts. 4.2.d) y 19. 1 LET. En concordancia, los arts. 15 y 16 de la LTD atribuyen, de manera expresa, la obligación empresarial de evaluar y planificar la actividad preventiva del teletrabajo. Queda consagrado, pues, el derecho subjetivo de protección ante los riesgos derivados del teletrabajo –interpretación sistemática de ambas normas, la LTD y la LPRL–. Ahora bien, al margen de que los arts. 15 y 16 de la LTD regulen el deber empresarial de evaluar los riesgos del puesto de trabajo y planificar la actividad preventiva, está claro que, en lo que aquí interesa destacar es que estos mandatos legales implican, a su vez, la obligación de adaptar el trabajo a la persona. Es un deber empresarial ineludible e intransferible respecto de la protección de la salud laboral de las personas que teletrabajan. Merece la pena subrayar que la tutela de la salud física, psíquica y social de la persona trabajadora no se limita a una simple estimación o valoración de los riesgos frente al daño, esta guarda estrecha conexión con ciertos derechos constitucionales laborales inespecíficos objeto de laboralización<sup>15</sup>.

Cabe apuntar, por último, que el creciente impulso que ha tenido esta modalidad de prestar servicios ha dado lugar a nuevos escenarios de laboralidad que precisan determinación jurídica respecto del reconocimiento del daño sufrido mientras se teletrabaja. En relación con esto último, y con objeto de recopilar los aspectos más significativos del teletrabajo y su influencia en la salud de las personas trabajadoras, se

<sup>14</sup> BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. RAMOS QUINTANA, M.I.: “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entorno de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *RM TES*, N.º Extra-149, 2021, pág. 166.

<sup>15</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 30ª ed., Ed. Ramón Areces, Madrid, 2022, pág. 107.

presenta, a continuación, un monográfico que permite plasmar la aplicación práctica de la LTD en concordancia con las normas reguladoras de la seguridad y la salud en el trabajo.

Se puede decir que la finalidad de esta obra no es otra que hacer un análisis sistemático, interpretativo y propositivo sobre la seguridad y la salud de las personas que teletrabajan. Dicho lo cual, este trabajo se ordena a razón de cuatro apartados temáticos interrelacionados entre sí que tienen como base fundamental la aplicación jurídica-práctica de distintas disposiciones normativas.

Precisamente, el Capítulo I recoge el análisis de distintas fuentes legislativas relacionadas con el trabajo a distancia, así como otros instrumentos normativos que vinculan la regulación del teletrabajo con los requisitos mínimos necesarios en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>16</sup>. Dentro de este marco se hará un recorrido por las normas internacionales del trabajo delimitando aspectos conceptuales sobre la salud laboral, por un lado, y el trabajo a distancia, por otro. Asimismo, se realiza un estudio detenido por el Derecho de la Unión en relación con Directivas específicas en esta materia. Al mismo tiempo, merece la pena profundizar y dejar constancia en esta obra de las prioridades del nuevo Marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027.

Se aborda en el Capítulo II la regulación del acuerdo privado “*ad hoc*” poniendo en contexto de una parte, los pilares esenciales del derecho a la igualdad de trato como interés legítimo de los sujetos firmantes del acuerdo, y de otra, la previsión legal del acuerdo bilateral. Desde el ámbito jurídico laboral se analiza el principio de voluntariedad como derecho subjetivado y las remisiones a la negociación colectiva, pues tiene un papel relevante en la mejora del acuerdo, por ejemplo, respecto de la desconexión digital.

En particular, el Capítulo III contempla el cumplimiento formal del deber de evaluar situaciones de riesgo como principio general de la acción preventiva. Se persigue delimitar y poner de manifiesto que la valoración del riesgo es el punto de partida que garantiza que la prestación de servicios a distancia se desarrolla desde el más alto nivel de protección frente a los riesgos específicos del teletrabajo. A tal efecto, y dado que este precepto legal ha suscitado dudas sobre la metodología que ofrezca confianza, se traen al texto criterios y métodos de valora-

<sup>16</sup> En este sentido, USHAKOVA, T.: “Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, N.º Extra, 2019, pp. 1369-1370.

ción técnica idóneos para obtener información sobre los riesgos, destacando la participación de la persona como sujeto activo en la recepción e identificación de estos. Al mismo tiempo se abordan los efectos de la gestión participativa respecto de la obtención de la información y de la responsabilidad que de ello se deriva. Y, por último, se hará un análisis doctrinal sobre el derecho a la desconexión como mecanismo de tutela.

Finalmente, se analiza en el capítulo IV otros aspectos singulares derivados de la regulación jurídica del teletrabajo. A este tenor, y a falta de concreción expresa en la LTD sobre cómo y quién debe evaluar los riesgos específicos del puesto de trabajo se plantean algunos interrogantes en este capítulo, por ejemplo, respecto del teletrabajo y la gestión preventiva en las pymes. De igual manera, se hace un análisis sobre la configuración legal de la vigilancia de la salud de las personas que teletrabajan en los términos descritos en la LPRL. Por otra parte, se aborda la protección de las personas víctimas de violencia de género en el marco jurídico del teletrabajo. Y, con carácter general, viene al caso el estudio doctrinal sobre la controversia jurídica que se deriva de considerar o no como accidente de trabajo la lesión sufrida en el lugar de trabajo elegido por la persona que presta sus servicios a distancia. Este análisis se plasma en unas ideas conclusivas que determinan los elementos legales en relación con la causalidad directa entre la lesión sufrida y el trabajo prestado a distancia.

## EL MARCO REGULATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA Y SU CONEXIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A poco que se intente indagar en el ámbito de la salud laboral y del trabajo a distancia se puede aseverar que esta modalidad de prestar de servicios no es reciente y su regulación ha quedado recogida en numerosas disposiciones normativas al respecto<sup>17</sup>. En sus inicios el trabajo a distancia fue el marco idóneo para simultanear dos propósitos sociales: la vida personal/familiar y el trabajo y, en menor medida, la inserción laboral de los colectivos más vulnerables<sup>18</sup>. Evidentemente, no todo son bondades. En primer lugar, el trabajo en remoto tuvo su complejidad y trascendencia. Su práctica favoreció el comercio domiciliario generando importantes ingresos a favor de la mercantil, al margen de ir creando una suerte de expectativas respecto de la seguridad y la salud de las personas que desarrollaban el trabajo, pues como se verá más adelante, el trabajo a domicilio se relacionó con empleo precario y con largas jornadas de trabajo de dudosa regulación, básicamente porque eran desarrolladas por mujeres, jóvenes y personas desvinculadas del mercado de trabajo<sup>19</sup>. Hubo cierto debate en torno a si se estaba ante auténtica situación de explotación laboral, sin coste regulado y sin cargo a cuotas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional<sup>20</sup>. Precisamente, no es descabellado pensar

<sup>17</sup> OIT. Convenio núm. 177 y Recomendación 184; Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18 (UE) del Consejo; Ley 3/2012, de 6 de julio; Real Decreto-ley 6/2019, 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, entre otras.

<sup>18</sup> SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, *op. cit.*, pág. 29.

<sup>19</sup> USHAKOVA, T.: “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2015, pp. 3 y ss.

<sup>20</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P.: “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo”, *op. cit.*, pp. 42 y ss.

que existe falta de unanimidad respecto de las ventajas o desventajas del teletrabajo.

En esta primera aproximación se puede adivinar que la expansión del teletrabajo ha sido producto de la metamorfosis provocada en las relaciones laborales y en el tradicional modelo de producción, resultando un mercado de trabajo de naturaleza flexible, más mercantilizado y con alto grado de externalización de la actividad productiva, lo que reordena la prestación de servicios y acrecienta la competitividad. Así, el teletrabajo se sitúa como un verdadero protagonista en la mercantilización de las relaciones laborales a la hora de conciliar la vida familiar y laboral<sup>21</sup>.

Y precisamente con objeto de minimizar los efectos no queridos ni deseados en la salud de las personas trabajadoras, el trabajo a distancia es objeto de regulación en distintos niveles normativos: internacional, comunitario y nacional.

## **1. LA ACTIVIDAD NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL TELETRABAJO Y LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Aunque resulta evidente la influencia de la OIT en la política pública y en el desarrollo legislativo de los Estados, es conveniente recordar que la OIT ubicó la protección de la vida y la salud de las personas trabajadoras entre sus objetivos fundamentales –letra g) de la Declaración III y Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª reunión (2008)–. De hecho, los preceptos contenidos en el marco normativo internacional relativos a la protección de la salud laboral de las personas trabajadoras han prevalecido desde siempre en el seno de la OIT con objeto de preservar la justicia social, el trabajo decente y la salud laboral frente a otras políticas sociales. Esta afirmación viene consagrada en orden a la universalidad de la norma preventiva, pues su eficacia y característica más relevante es su aplicación *erga omnes*, “aunque en la lógica de los derechos que se especifican parece referirse ante todo a los trabajadores asalariados”<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> Siguiendo a NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Teletrabajo durante la pandemia, ¿una herramienta de conciliación?: El caso de la Comunidad de Madrid”, *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Dykinson, Madrid, 2021, pág. 167.

<sup>22</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: “La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015, pág. 8.

## 1.1. EL TELETRABAJO Y SU REGULACIÓN EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

En el contexto internacional, la regulación del teletrabajo se remite, principalmente, a la contenida en el Convenio n.º 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio<sup>23</sup>. A efectos del citado convenio, el contenido conceptual del precepto lo encontramos en la expresión utilizada para el término “trabajo a domicilio” que viene definido como aquel en el que “una persona, designada como trabajador a domicilio realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador; independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello. (...)”. Su aplicación como norma se acompaña de la Recomendación n.º 184 sobre el trabajo a domicilio que contiene un conjunto de disposiciones generales sobre el control del trabajo, los derechos de sindicación y remuneración, entre otras<sup>24</sup>.

No está de más destacar que ni el Convenio n.º 177 ni la Recomendación n.º 184 hacen alusión a medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación, planteándose así el debate sobre propuestas de actualización terminológica y de *lege ferenda*, claro ejemplo, por otra parte, de la falta de concreción respecto de los sujetos amparados en esta norma, lo que no es muy difícil de observar por parte de la doctrina científica que ha llegado a considerar su ineficacia en cuanto a su aplicación<sup>25</sup>.

Con este enfoque digamos clásico son numerosas las llamadas a la Recomendación n.º 184 con objeto de solventar aquellas situaciones en las que no era posible la adopción de un Convenio específico al respecto.

Derivado del concepto inicial de trabajo a domicilio y de su carácter restrictivo, a día de hoy, existen rasgos conexos con otras modalidades de trabajo, no resultando del todo incompatible su encuadramiento con el trabajo a distancia o el teletrabajo. Pese a esta posible distorsión respecto de su ámbito de aplicación, lo que sí debe quedar claro

<sup>23</sup> OIT. Convenio n.º 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996.

<sup>24</sup> OIT. Recomendación n.º 184 sobre el trabajo a domicilio, 1996. Ginebra, 83ª reunión CIT de 20.06.1996.

<sup>25</sup> USHAKOVA, T.: “El teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo”, *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2015, pág. 254.



es que dentro de sus fronteras existe una indudable conexión con la seguridad y salud en el trabajo. Precisamente, el art. 4 del Convenio n.º 177 evoca un llamamiento expreso a la seguridad y salud en el trabajo como medida preventiva, instrumentando con ello la igualdad de trato en las “condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa”. Ni que decir tiene, que la salud y la igualdad son derechos humanos y como tal constituyen la base del trabajo decente y, por tanto, principios básicos del ordenamiento jurídico en todas sus manifestaciones.

A lo anterior cabe añadir el expreso mandato que el Convenio n.º 177 hace sobre la igualdad de trato respecto de:

- (a) De las personas trabajadoras a domicilio y el derecho a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- (b) La protección de la discriminación en la ocupación y en el empleo;
- (c) La seguridad y salud en el trabajo;
- (d) La remuneración;
- (e) La protección de los regímenes legales de seguridad social;
- (f) La formación y su acceso;
- (g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- (h) La protección de la maternidad en sentido amplio.

La vía interpretativa del art. 4 es más amplia, pues la tutela de la salud de las personas que teletrabajan supera el carácter de mínimos contenido en el Convenio n.º 177, esto es, “en la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados”.

Así, la necesidad de regulación específica sobre nuevas formas de trabajo y servicios prestados estimula la labor normativa de la OIT incidiendo directamente en la voluntad de los Estados sobre su ratificación, además de impulsar el seguimiento de las directrices recogidas en las Recomendaciones de la OIT. O, en otros términos, promoviendo entre los Estados, marcos convencionales al respecto. Y es que no es la falta de adopción de convenios y recomendaciones sino la deficiente voluntad de los Estados. Convendría recordar en este sentido, la escasa ratificación que el Convenio n.º 177 ha tenido por parte de los

Estados<sup>26</sup>. Precisamente, en España, el Consejo de Ministros aprobó el Acuerdo por el que se dispuso la remisión a las Cortes Generales del Convenio sobre el trabajo a domicilio y así acceder a la afirmación del consentimiento para obligarse por dicho Convenio (Consejo de Ministros, de 14 de septiembre de 2021). Sin lugar a duda, esta inclusión en el ordenamiento jurídico interno reafirma, una vez más, el compromiso de España con las normas internacionales del trabajo. De este modo, queda constancia de que España lleva a cabo una política de aplicación y regulación del trabajo a distancia, sobre todo a la hora de activar a las instituciones públicas con objeto de garantizar su plena eficacia en el ordenamiento jurídico interno<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Los Estados que han ratificado este convenio son: Albania, Antigua y Barbuda, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Eslovenia, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos, Tayikistán y España, como se ha señalado anteriormente.

<sup>27</sup> Convenios ratificados por España: Convenio n.º 3, de 28 de noviembre de 1919, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto. Ratificado el 04.07.1923; Convenio n.º 4, de 28 de noviembre de 1919, relativo al trabajo nocturno de las mujeres. Ratificado el 22.02.1929; Convenio n.º 6, de 28 de noviembre de 1919, relativo al trabajo nocturno de los trabajadores en la industria. Ratificado el 29.09.1932; Convenio n.º 32, de 27 de abril de 1932, relativo a la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques. Ratificado el 28.07.1934. Estatus: No está en vigor. Denuncia el 03.03.1983 por Convenio n.º 152; Convenio n.º 45, de 21 de junio de 1935, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos en toda clase de minas. Ratificado el 24.06.1934. Estatus: No está en vigor. Denuncia el 14.04.2008; Convenio n.º 62, de 23 de junio de 1937, relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación. Ratificado el 24.06.1958; Convenio n.º 81, de 11 de julio de 1947, relativo a la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio. Ratificado el 30.05.1960; Convenio n.º 90, de 10 de julio de 1948, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. Ratificado el 05.05.1971; Convenio n.º 103, de 28 de junio de 1952, relativo a la protección de la maternidad. Ratificado el 17.08.1965; Convenio n.º 115, de 22 de junio de 1969, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones no ionizantes. Ratificado el 17.06.1962; Convenio n.º 119, de 25 de junio de 1963, relativo a la protección de la maquinaria. Ratificado el 30.11.1971; Convenio n.º 120, de 8 de julio de 1964, relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas. Ratificado el 16.06.1970; Convenio n.º 123, de 22 de junio de 1965, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. Ratificado el 06.11.1967; Convenio n.º 136, de 23 de junio de 1971, relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno. Ratificado el 08.05.1973; Convenio n.º 138, de 26 de junio de 1973, sobre edad mínima de admisión al empleo. Ratificado el 16.05.1977; Convenio n.º 148, de 20 de junio de 1977, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo. Ratificado el 17.12.1980 (España ha aceptado únicamente las obligaciones del Convenio relativas a la contaminación del aire y al ruido); Convenio n.º 152, de 25 de junio de 1979, sobre la seguridad e higiene en los trabajos portuarios. Ratificado el 03.03.1982; Convenio n.º 162, de 24 de junio de 1986, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Ratificado el 02.08.1990; Convenio n.º 164, de 8 de octubre de 1987, sobre protección de la salud y asistencia médica de la gente de mar. Ratificado el 03.07.1990. Estatus: No está en vigor. Denuncia el 28.02.2014 por el Convenio MLC, 2006; Convenio n.º 176, de 22 de junio de 1995, sobre seguridad y salud en las minas. Ratificado el

Cabe agregar, por otra parte, que el Convenio n.º 177 introdujo en su art. 7 un llamamiento expreso al legislador nacional al señalar que “la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de este y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”. En este caso, podría entenderse que las dificultades de aplicación en el contexto actual justifican la baja ratificación del Convenio n.º 177 por parte de los Estados, y así se refleja respecto del total de países con solo 13 ratificaciones.

Dicho esto, conviene recordar que la Recomendación n.º 184 complementa y desarrolla lo dispuesto en el art. 4.2 c) y 7 del Convenio n.º 177 instando a las autoridades competentes a asegurar la difusión de las medidas preventivas a aplicar. Con mayor grado de detalle, el art. 20 de la Recomendación n.º 184 proporciona directrices específicas sobre su aplicación y determina, en este caso, las obligaciones de los empleadores. A este respecto:

- a) Los empleadores deberán comunicar sobre cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o conozca el empleador e informarles sobre las medidas a adoptar, según proceda, y facilitarles la información necesaria para minimizar el riesgo.
- b) Deberán garantizar que los equipos de trabajo suministrados a las personas que trabajan a distancia estén provistos de dispositivos de seguridad adecuados, además de adoptar las medidas necesarias para su mantenimiento.
- c) Y, por último, deberán dotar a las personas trabajadoras a distancia de equipos de protección individual cuando sea necesario.

Correlativo al deber empresarial, el art. 21 de la Recomendación n.º 184 enumera las obligaciones que deben soportar las personas trabajadoras que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia. Así:

- a) Las personas trabajadoras a distancia deberán respetar las medidas prescritas por la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

---

22.05.1997; Convenio n.º 182, de 17 de junio de 1999, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil. Ratificado el 02.04.2001; Convenio n.º 187, de 20 de febrero de 2006, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Ratificado el 05.05.2009; Convenio n.º 190, de 25 de junio de 2021, sobre la violencia y el acoso. Ratificado el 25.05.2022.

- b) Y velar “razonablemente” por su seguridad y salud, así como de las otras personas que pudieran inferir por sus actos y omisiones en el trabajo. Se incluye en este deber el uso adecuado de los materiales, máquinas, herramientas, etc.

Ahora bien, cuando la persona trabajadora a distancia valore la existencia de un riesgo grave e inminente ¿qué acción preventiva sería de aplicación?

Pues bien, completa el apartado VII de la Recomendación n.º 184 lo dispuesto el art. 22 a razón de:

- Frente al riesgo grave e inminente, la Recomendación nos remite a lo establecido en la legislación nacional, pero sin excluir el deber de la persona trabajadora a distancia de informar a un superior jerárquico acerca de la situación.
- En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector de trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, la empresa prohibirá la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas necesarias para remediar dicha situación.

Dicho lo cual, el Convenio n.º 177 contiene el fundamento que protege los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito del teletrabajo, independientemente de la necesaria adecuación al contexto actual. De ahí que se deba traer al texto otro instrumento normativo de la OIT, no vinculante, que contempla sucintamente las particularidades de la prestación de servicios en el trabajo a distancia. En este sentido, destaca la Recomendación n.º 99 que propone la adaptación y readaptación profesional de las personas con discapacidad<sup>28</sup>. Así, las autoridades competentes deberán adoptar medidas especiales con el objeto de proporcionar a las personas con discapacidad “que no puedan abandonar su domicilio un trabajo útil y remunerado en sus propios hogares”. Lo que, por otra parte, conlleva “la debida vigilancia médica y profesional”. Dicho lo cual, se podría afirmar que, si no se logra la igualdad de oportunidades, por lo menos en el marco del teletrabajo, se les estaría expulsando del mercado de trabajo intencionada y premeditadamente.

Según la OIT las personas con discapacidad representan un 15% de la población mundial, con un total de mil millones de personas, de las cuales el 80% están en edad de trabajar<sup>29</sup>. Es importante que la OIT

<sup>28</sup> Recomendación n.º 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955. Ginebra, 38ª reunión CIT de 22.06.1955.

<sup>29</sup> Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>.

abogue por las personas trabajadoras con necesidades especiales mediante políticas eficaces que garanticen la creación y mantenimiento de empleo.

## 1.2. LA OIT Y SU CONTRIBUCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Una vez avanzado el análisis normativo sobre el trabajo a distancia, toca en este momento abordar el sistema de garantías dispuesto en los instrumentos adoptados por la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable sigue siendo un tema predominante en el seno de la OIT, en particular, por el imperante establecimiento del modelo de trabajo híbrido en cuanto a la forma de prestar servicios. La seguridad y la salud de las personas trabajadoras constituye un pilar del desarrollo sostenible y de la justicia social, configurándose como parte del contenido de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, cuna en la que se enmarca la OIT. Quiere esto decir que la seguridad y la salud laboral en sí misma se vincula a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en lo sucesivo, ODS)<sup>30</sup>, concretamente, en el objetivo 8 que fija como meta proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras migrantes, en particular, las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Al mismo tiempo que encuentra acomodo en el apartado 3.9 de los ODS al referir que para 2030 se tiene como fin “reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo”.

En relación con esto último debe subrayarse que cada Estado deberá garantizar instrumentos para su concreción y correcta aplicación. Y es aquí, dónde el Convenio n.º 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)<sup>31</sup> juega un papel primordial en el ámbito del teletrabajo.

Ni que decir tiene que el informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo (2019) goza de máxima importancia a favor del establecimiento de una garantía laboral universal, señalando que la segu-

<sup>30</sup> NACIONES UNIDAS. Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

<sup>31</sup> OIT. Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Ginebra, 67ª reunión CIT de 22.06.1981. Convenio ratificado por España el 11.09.1985. BOE de 11 de noviembre; Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Ginebra, 90ª reunión CIT de 20.06.2002.

ridad y la salud en el trabajo debía ser reconocida como un principio y derecho fundamental del trabajo<sup>32</sup>. Aquel compromiso reforzó la idea de que la protección de las personas trabajadoras debe alcanzarse mediante condiciones de trabajo justas, especialmente en relación con entornos de trabajo seguros y saludables.

Adviértase que el Consejo de Administración de la OIT enumeró en su declaración primigenia un conjunto de convenios distinguidos como “fundamentales”<sup>33</sup>, pues de esta forma se garantizaba trabajar en condiciones dignas, respetando los principios y derechos recogidos en su norma constitucional y en la Declaración de Filadelfia. Por cuanto concierne a estos principios y derechos su construcción jurídica ha quedado recogida en forma de Convenios. Su importancia universal tanto cuantitativa –número de ratificaciones– como cualitativa –ámbito de aplicación– deriva del cumplimiento por parte de los Estados miembros aún no fueran ratificados. De este modo, los Estados se comprometen a respetar y promover de buena fe los principios y derechos fundamentales.

Así, por si la duda asalta respecto del conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo se citan aquellos convenios iniciales:

- Convenio n.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948<sup>34</sup>. (Número de ratificaciones: 157).
- Convenio n.º 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949<sup>35</sup>. (Número de ratificaciones: 168).
- Convenio n.º 29 sobre el trabajo forzoso, 1930<sup>36</sup>. (Número de ratificaciones: 180); Convenio que se hace acompañar por su Protocolo de 2014<sup>37</sup>. (Número de ratificaciones: 59).

<sup>32</sup> Vid. OIT, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor, Ginebra, 2019, p. 40. RAMOS QUINTANA, M.I.: “Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 51, 2019, pp. 75-76.

<sup>33</sup> En profundidad, CASAS BAAMONDE, M. E.: “Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020, pp. 51-89.

<sup>34</sup> Adoptado en San Francisco, en la 31ª reunión CIT de 09.06.1948. Convenio ratificado por España el 20.04.1977.

<sup>35</sup> Adoptado en Ginebra, en la 32ª reunión CIT de 01.07.1948. Convenio ratificado por España el 20.04.1977.

<sup>36</sup> Adoptado en Ginebra, en la 14ª reunión CIT de 28.06.1930. Convenio ratificado por España el 29.08.1932.

<sup>37</sup> Adoptado en Ginebra, en la 103ª reunión CIT de 11.06.1930. Protocolo ratificado por España el 20.09.2017.

- Convenio n.º 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957<sup>38</sup>. (Número de ratificaciones: 178).
- Convenio n.º 138 sobre la edad mínima, 1973<sup>39</sup>. (Número de ratificaciones: 157).
- Convenio n.º 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999<sup>40</sup>. (Número de ratificaciones: 187).
- Convenio n.º 100 sobre la igualdad de remuneración, 1951<sup>41</sup>. (Número de ratificaciones: 174).
- Convenio n.º 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958<sup>42</sup>. (Número de ratificaciones: 175).

Pero, lo significativo en este espacio por su relevancia es la notable decisión adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022<sup>43</sup>. Se incorpora al conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT el Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores –se insiste, ahora con naturaleza vinculante independientemente de que el Estado haya suscrito o no el mismo–. En efecto, este es un hecho de suma importancia, pues supone el deber considerar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Esto coloca a la seguridad y salud laboral en un ámbito de mayor tutela jurídica. Al margen de esto, el debate surge a la hora de reprochar su reconocimiento tardío por cuanto el bien jurídico a proteger es la salud de las personas trabajadoras, curiosamente, en el seno de la OIT, edificio de políticas y programas en el que se promueve el trabajo decente para todos.

Pese a lo anterior, este hito robustece la configuración de un marco jurídico de derechos fundamentales perfecto, coherente y sólido, consecuente con los principios que la OIT profesa y promulga como institución –esto es, fomentar los derechos laborales, promover oportunidades

<sup>38</sup> Adoptado en Ginebra, en la 40ª reunión CIT de 25.06.1957. Convenio ratificado por España el 06.11.1967.

<sup>39</sup> Adoptado en Ginebra, en la 58ª reunión CIT de 26.06.1973. Convenio ratificado por España el 16.05.1977. Se especifica la edad mínima en 16 años.

<sup>40</sup> Adoptado en Ginebra, en la 87ª reunión CIT de 17.06.1973. Convenio ratificado por España el 02.04.2001.

<sup>41</sup> Adoptado en Ginebra, en la 34ª reunión CIT de 29.06.1951. Convenio ratificado por España el 06.11.1967.

<sup>42</sup> Adoptado en Ginebra, en la 42ª reunión CIT de 25.06.1958. Convenio ratificado por España el 06.11.1967.

<sup>43</sup> Sesión plenaria de la Conferencia, de 10 de junio de 2022. Disponible <https://live.ilo.org/es/eventos/aprobacion-de-los-informes-de-las-comisiones-2022-06-10>.

de trabajo decente y fortalecer el diálogo social-. En suma, auspiciado por la OIT, el Convenio n.º 155 ocupa, pues, la quinta categoría dentro del cuadro de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT<sup>44</sup>.

Desde esta posición, el Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, con un total de ratificaciones 75 y el Convenio n.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores (2006)<sup>45</sup>, con un total de ratificaciones 59 garantizan, adicionalmente, la tutela de los derechos humanos en el trabajo. De ahí que “la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos internacionalmente reconocidos”<sup>46</sup>, esto es, los contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos<sup>47</sup> y los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>48</sup>.

Pues bien, llegados a este punto conviene advertir que en relación con el teletrabajo cobra especial relevancia el Convenio n.º 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores<sup>49</sup>. Este tratado internacional, jurídicamente vinculante, incluye en su contenido la definición de lugar de trabajo como aquel que comprende “todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador”. Así, el Convenio 155 de la OIT se hace acompañar de su Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. Protocolo que refuerza el establecimiento y aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes de trabajo y en-

<sup>44</sup> Hasta el momento de su integración los principios y derechos fundamentales se agrupaban en 4 categorías: en primer lugar, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; en segundo lugar, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; en tercer lugar, la abolición efectiva del trabajo infantil y, por último, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

<sup>45</sup> OIT. Convenio n.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Ginebra, 95ª reunión CIT de 15.06.2006. Convenio ratificado por España el 05.05.2009.

<sup>46</sup> Disponible en [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf), pág. 15.

<sup>47</sup> Disponible en <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>.

<sup>48</sup> Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)

<sup>49</sup> OIT. Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Ginebra, 67ª reunión CIT de 22.06.1981. Convenio ratificado por España el 11.09.1985. BOE de 11 de noviembre. Este convenio se acompaña de su Protocolo (2002) relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Ginebra, 90ª reunión CIT de 20.06.2002.



fermedades profesionales, previsión esta que se apoya en la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes.

La promoción de la salud laboral es un elemento esencial a la hora de adoptar medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo, pues su objetivo no debe ser otro que conocer y desarrollar la política preventiva en la empresa, como reitera el art. 4.2 d) del Convenio n.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006)<sup>50</sup>. En consecuencia, asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable mediante derechos, deberes y responsabilidades bien demarcados, atribuye prioridad al principio de prevención, razón sobre la que se alcanza el más alto nivel de protección.

Es este otro instrumento normativo que robustece la idea de que la promoción de la seguridad y salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente. No hay que obviar, en este sentido, que la idea que rige los principios y derechos fundamentales del trabajo es el desarrollo de la vida personal y profesional<sup>51</sup>. Indudablemente, son normas concebidas desde una estructura generalista, sujetas a su acomodación y aplicación interna teniendo en cuenta la situación socioeconómica del país y su política nacional.

Ahora bien, sigue existiendo en el seno de la OIT cierto desvelo por su implementación práctica respecto del trabajo a distancia, ya que esta modalidad híbrida de prestar servicios implica, a priori, ventajas en favor de la empresa y de la persona trabajadora, aunque un sector de la doctrina opine que el resultado puede llegar a ser en numerosos casos antagónico<sup>52</sup>. Entre otras cosas porque si bien la prestación de servicios en remoto genera un beneficio a la empresa –por ejemplo, reducción de costes fungibles– en sentido contrario, no es proporcional respecto de condiciones básicas en el ámbito de la seguridad y la salud laboral<sup>53</sup>. En estos términos se considera oportuno hacer una síntesis de la declaración efectuada por la directora del Departamento de Medio Ambiente, Cambio climático y Salud, de la Organización Mundial de la Salud (en lo sucesivo, OMS), la Dra. María Neira en la que afirma:

<sup>50</sup> OIT. Convenio n.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Ginebra, 95ª reunión CIT de 15.06.2006. Convenio ratificado por España el 5.05.2009. BOE núm. 187 de 4 de agosto.

<sup>51</sup> LOPÉZ AHUMADA, J. E.: *La tutela de transversal del Derecho a la Salud en el trabajo*, Cinca, Madrid, 2020, pág. 42.

<sup>52</sup> MARTÍNEZ YANEZ, N.M.: *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, Aranzadi, Pamplona, 2011, pp. 28-30.

<sup>53</sup> BALLESTER PASTOR, M.A.: “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 62, 2013, pp. 55-56.

“ha quedado muy claro que el teletrabajo puede aportar fácilmente beneficios para la salud, pero también puede tener un efecto nefasto”<sup>54</sup>. A tal fin, urge revisar la política normativa de la OIT en el marco del trabajo a distancia con objeto de dar respuesta a las transformaciones del mundo del trabajo. Se trata, pues, de configurar un régimen normativo aplicable aun cuando coexista en él aspectos relativos al trabajo presencial y al trabajo a distancia. En estos casos, es decisivo asumir los nuevos desafíos que presenta el teletrabajo para lograr así la promoción de un auténtico estado de bienestar laboral.

Con base en estos preceptos, el teletrabajo se convierte en un mecanismo incentivador a la hora de diversificar y flexibilizar la estructura productiva. Habida cuenta de que se reconoce de antemano que las normas internacionales del trabajo son herramientas jurídicas con las que se garantiza la tutela de los derechos de las personas trabajadoras reforzando así el derecho a la seguridad social y a unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Finalmente, destacar de nuevo la importancia de las normas internacionales del trabajo en la promoción y protección de la salud laboral, razón por la cual es necesario reforzar su aplicación efectiva, pues sin ánimo de adelantar reflexiones finales se puede apuntar que la virtualidad del trabajo ha provocado efectos nocivos en la salud de las personas trabajadoras, por ejemplo, estados de fatiga, aislamiento<sup>55</sup> e inseguridad<sup>56</sup>.

## **2. LA VISIÓN GARANTISTA DE LA DIRECTIVA 89/391/CEE, DE 12 DE JUNIO, RELATIVA A LA APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL TELETRABAJO**

Aunque no entraremos a detallarla en su contenido es importante tener en cuenta que el instrumento normativo más relevante de la

<sup>54</sup> OIT. Disponible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_836151/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_836151/lang--es/index.htm)

<sup>55</sup> EUROFOUND. Sobre las consecuencias psicológicas del teletrabajo, los datos obtenidos a través de las encuestas electrónicas llevadas a cabo en 2020 señalan que las personas que teletrabajan dicen trabajar más y sentirse peor. Precisamente, el 20 % de las personas que teletrabajan afirman sentirse aisladas, el 39 % se encuentran emocionalmente agotadas por el teletrabajo siempre o gran parte del tiempo, en comparación con las que desarrollan su actividad en el centro de trabajo. EUROFOUND “Living, working and COVID-19 e-survey”, 2021.

<sup>56</sup> INSST: Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia, 2020. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f>

política<sup>57</sup> de la Unión Europea (en lo sucesivo, UE) en materia de seguridad y salud laboral ha sido, sin lugar a duda, la aprobación la Directiva 89/391/CEE, 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 (en lo sucesivo, Directiva marco)<sup>58</sup>. Su principal objetivo se sitúa en minimizar los riesgos profesionales mediante un conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa. Así, la empresa como deudora de seguridad deberá tener en cuenta cualquier cambio en las condiciones de trabajo y atender a la mejora de las situaciones existentes en el sentido de lo dispuesto en el art. 3.b) de la Directiva marco. Según las orientaciones definidas en los preceptos señalados, cabe añadir que la empresa deberá adecuar las condiciones de trabajo y los equipos teniendo en cuenta la evolución de la técnica, sobre todo si producen cambios en el puesto de trabajo. De ahí que nos encontremos ante una disposición genérica en la que el legislador deja entrever la obligación de adaptar el trabajo a la persona, especialmente, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo en los términos previstos en el art. 6 de la citada Directiva.

Bajo esta óptica, la Directiva marco traza las líneas maestras relativas a la promoción de la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Este cuerpo básico de garantías es extensible a todos los sectores de actividad, ya sean privados o públicos, salvo determinadas actividades por su especial peligrosidad. De modo que, en atención a lo anterior, la Directiva marco se aplicará a todas las empresas independientemente de su tamaño. Se trata de una norma jurídica de contenido mínimo que se hace acompañar de un sinnúmero de Directivas específicas al amparo de lo dispuesto en el art. 16 de la referida norma<sup>59</sup>. De ahí la relevancia al subrayar que tras su aprobación se produ-

<sup>57</sup> Disponible en <http://osha.europa.eu/legislation/directives>.

<sup>58</sup> DO L 183 de 29.06.1989. Directiva aprobada en virtud de lo dispuesto en el art. 118 A TCEE, modificada por la Directiva 2007/30/CE, el Reglamento 1882/2003 y por el Reglamento 1137/2008.

<sup>59</sup> Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (DOCE de 30 de diciembre, núm. L 393); Directiva 89/655/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (DOCE de 30 de diciembre, núm. L 393); Directiva 90/269/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (DOCE de 21 de junio, núm. L 156); Directiva 90/394/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinó-

jo un considerable desarrollo normativo<sup>60</sup> cuyo objeto no fue otro que armonizar condiciones mínimas de trabajo análogas entre los Estados miembros.

Sea como fuere, la actuación comunitaria en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo sigue sin anticiparse a los profundos cambios tecnológicos que en las relaciones laborales se están sucediendo, supuestos como la robotización, la inteligencia artificial o la descentralización productiva. Y en estos términos se ha pronunciado el Parlamento Europeo al reconocer, por una parte, los beneficios del teletrabajo, pero, por otra, considera que es necesario no descuidar los riesgos que las TIC's tienen para la salud y la intimidad personal. De hecho, este toque de atención se vio reforzado en la sesión plenaria de 2023 donde los eurodiputados fueron más allá de la mera protección genérica frente a los riesgos del trabajo, requiriendo actuaciones preventivas específicas en relación con el estrés asociado a la tecnología, especialmente, con objeto de minimizar su incidencia en la salud mental de las personas que teletrabajan<sup>61</sup>.

---

genos durante el trabajo (DOCE de 26 de julio, núm. L 196); Directiva 2004/37/CE, de 29 de abril de 2004. Texto Codificado en relación con la protección frente a agentes carcinógenos y mutágenos en el trabajo (DOUE de 30 de abril, núm. L 158); Directiva 92/58/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1992, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo (DOCE de 26 de agosto, núm. L 245); Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DOCE de 28 de noviembre, núm. L 384); Directiva 93/103/CEE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca (DOCE de 13 de diciembre, núm. L 307); Directiva 98/24/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos durante el trabajo (DOCE de 5 de mayo) en vinculación con Directivas 2000/39/CE, 2006/15/CE, 2009/161/UE y 2017/164; Directiva 99/92/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1999, relativa a las disposiciones mínimas para la mejora de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas (DOCE de 28 de enero, núm. L 023); Directiva 2002/44/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2002, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos (vibraciones) (DOCE de 6 de julio, núm. L 177); Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de febrero de 2003, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido) (DOCE de 15 de febrero, núm. L 042), entre otras.

<sup>60</sup> VIDAL SORIA, J.: "El marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales", *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2014, pág. 128.

<sup>61</sup> Parlamento Europeo. Plenario. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/plenary/en/texts-adopted.html>

Así, el criterio universal de protección de la norma se fundamenta en la relación jurídica contractual derivada de la prestación de servicios, mientras la empresa genera riesgos hasta convertirse en deudora de seguridad. El art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone que toda persona trabajadora tiene derecho a trabajar en condiciones de respeto a su salud, seguridad y dignidad. A lo que cabe añadir, toda persona trabajadora tiene derecho a la limitación de la jornada máxima del trabajo y al período de descanso diario.

El deber de seguridad y salud de las personas trabajadoras y el diferente modo de prestar servicios dota la relación de trabajo de un conjunto de garantías parcialmente específico. Esto es, por una parte, el deber de aplicar el mismo corpus de medidas preventivas que al resto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en el centro de trabajo y, de otra, la Directiva marco conviene en singularidades a razón de las características específicas derivadas de la forma de prestar los servicios, en orden a lo dispuesto en los arts. 2 y 3 de la citada Directiva. No es tanto la actividad como el lugar donde se desarrolla la actividad lo que determina la específica y adecuada atención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Por obvio, la coexistencia material del vínculo contractual en esta modalidad de prestar servicios es incuestionable y así debe serlo.

Téngase en cuenta, no obstante, que a nivel europeo los datos más representativos del teletrabajo señalan que aproximadamente 42,7 millones de personas teletrabajaron en la UE en 2021, dato que duplica la cifra respecto del 2019. Ahora bien, no resulta difícil intuir que este aumento fue producto de la crisis sanitaria mundial y que en 2022 la cifra ha descendido ligeramente, no obstante, la tendencia sigue en alza -2 de cada 10 trabajadores teletrabajan en la UE-<sup>62</sup>. Y es que, cada vez más, las empresas y las personas trabajadoras se inclinan hacia esta modalidad de prestar servicios. Esto ha hecho que algunos Estados miembros hayan optado por actualizar e impulsar, con un enfoque renovado, su regulación sobre el trabajo a distancia.

En muchos casos, las actualizaciones se han centrado en enfatizar con mayor grado de detalle unos aspectos más que otros<sup>63</sup>. Precisamente,

<sup>62</sup> EUROFOUND. "The rise in telework: Impact on working conditions and regulations", *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2022.

<sup>63</sup> EUROFOUND. "Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates", *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2022. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>

el Informe de *Eurofound* sobre teletrabajo (2022) señala que España, Portugal, Italia, Rumanía, Eslovaquia, Eslovenia, Polonia, Países Bajos, Malta, Luxemburgo, Lituania, Letonia y Hungría gozan de una regulación sobre el trabajado a distancia bien definida<sup>64</sup>, constatando además que según los preceptos establecidos en la Directiva marco, la empresa deberá velar por la seguridad y salud de las personas poniendo especial atención a determinados factores de riesgo que inciden, de manera particular, en las personas que prestan sus servicios a distancia. En coherencia con lo expuesto, y desde el punto de vista de la técnica jurídica, la obligación de evaluar el puesto de trabajo debe recaer, indiscutiblemente, en la empresa. Ahora bien, en lo que concierne a la valoración del riesgo, son pocos los Estados miembros que reconocen que la evaluación de riesgos es una medida preventiva a tomar previa a la prestación de servicios –a modo de ejemplo, España, Alemania, Grecia, Países Bajos y Portugal –.

Y con el propósito de configurar un nuevo y actualizado marco jurídico sobre el teletrabajo, el Informe de *Eurofound* señala que Austria, Portugal, Grecia, Eslovaquia, Rumanía y España establecieron mejoras sobre las limitaciones en el acceso al trabajo a distancia, al menos formalmente. Sin embargo, sobre el precepto definitorio de teletrabajo se aprecian ciertas diferencias entre los Estados miembros. Así, a título de ejemplo, en Portugal, el requisito de regularidad fue suprimido de la definición legal. Sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico la regularidad quedó recogida en términos de proporcionalidad –en el sentido de que se entenderá que es regular cuando los servicios se presten “en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato”–. En Rumanía, las condiciones de regularidad se mantienen, pero no hay días para que la prestación de servicios se considere tal.

Siguiendo con el análisis comparado cabe tener presente, por otra parte, que a fin de garantizar el derecho a la salud de las personas que teletrabajan, Grecia, Portugal, Eslovaquia y España consideran la desconexión como un derecho de los teletrabajadores. Por lo que respecta al abono y la compensación de gastos son varios los países que regulan dicha cobertura, en este sentido, Portugal, Eslovaquia, Letonia, España y Rumanía. En consonancia, España y Portugal garantizan jurídicamente la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas que teletrabajan y las personas que prestan sus servicios en la empresa. Y,

<sup>64</sup> *Ibidem*.

respecto de la seguridad y salud en el trabajo, Austria ha establecido un régimen legal sobre responsabilidades en caso de accidentes. España y Portugal siguen la misma línea de actuación garantizando el deber contractual de proteger la salud de los teletrabajadores mediante la valoración del puesto de trabajo y, muy particularmente, evaluando los factores de riesgo psicosocial<sup>65</sup>.

Por otro lado, la protección de datos y el derecho a preservar la intimidad solo ha sido objeto de regulación jurídica en Portugal y España, según señala el informe. En el caso de Eslovaquia, solo la protección de datos. A continuación, se muestra una Tabla en la que se hace visible la relación que existe entre los datos señalados.

**Tabla 1. Marco jurídico de teletrabajo. Estado. Reconocimiento.**

	España	Eslovaquia	Austria	Grecia	Portugal
Marco jurídico	x	x	x	x	x
Marco conceptual	x	x	x	x	x
Marco sobre la ordenación del tiempo de trabajo	x	x	-	x	x
Derecho a la desconexión	x	x	-	x	x
Compensación derivada de los costes del teletrabajo	x	x	x	-	x
Principio de igualdad de trato	x	-	-	-	x
Derechos colectivos	x	-	-	-	x
Derecho a la intimidad y protección de datos	x	x	-	-	x

Elaboración propia a partir de la red de datos de *Eurofound* (2022)<sup>66</sup>.

Ahora bien, desde una óptica propositiva se puede afirmar que no existe una guía de regulación unificada que sirva para todos los Estados miembros, entre otras cosas, porque los sectores y las empresas requieren un sinnúmero de combinaciones normativas relacionadas con las prácticas nacionales y con la cultura laboral de cada Estado<sup>67</sup>. En tal

<sup>65</sup> EUROFOUND. "The rise in telework", *op. cit.*, 2022.

<sup>66</sup> *Idem.*, pág. 13.

<sup>67</sup> En palabras de Ivaylo Kalfin, director ejecutivo de Eurofound. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/news/news-articles/teleworking-numbers-double-in-eu-to-417-million-in-2021-bringing-better-work-life-balance-more>.

caso hay que considerar que el diálogo social sigue siendo la herramienta vehicular para armonizar las normas nacionales, es decir, es un instrumento de mejora para alcanzar un marco regulatorio unificado sobre el teletrabajo en el ámbito de la UE.

Claramente, del teletrabajo surge la posibilidad de un cambio de paradigma en el conjunto de las relaciones de trabajo y si bien esta modalidad de prestar servicios no se encuentra regulada dentro del acervo jurídico del Derecho de la UE, es cierto que la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y predecibles en la Unión Europea<sup>68</sup> aborda, de manera soslayada, algunos aspectos relacionados con el teletrabajo, especificaciones como el tiempo de trabajo y el lugar de trabajo. Así, simultáneamente, supone la necesaria disposición en el contrato de trabajo. Estas consideraciones recogidas en la Directiva 2019/1152, de 20 de junio, implica que los Estados miembros velarán por el cumplimiento empresarial de proporcionar información sobre “los elementos esenciales de su relación laboral” como el lugar de trabajo, la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la información sobre las pausas, los periodos de descanso y los límites del tiempo de trabajo.

### **3. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO Y SU EFICACIA VEHICULAR EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Como se ha señalado, a falta de regulación jurídica en el ámbito del Derecho de la UE conviene citar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, objeto de reforma en 2009 (en lo sucesivo, AMET)<sup>69</sup>. Acuerdo firmado por la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro europeo de la Empresa Pública y posterior suscripción por los interlocutores sociales europeos. Pese al consenso alcanzado para la firma del AMET, como instrumento autónomo, es cierto que su aplicación práctica ha sido desigual en los Estados miembros. Precisamente, desde la perspectiva jurídico-laboral su acomodación en el ordenamiento interno adoptó la forma de Real Decreto-ley.

<sup>68</sup> DOUE núm. 186, de 11 de julio de 2019.

<sup>69</sup> *Vid.* Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, modificado el 17 de mayo de 2005 y, con última revisión en 2009. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241>.



El primer aspecto que reseñar del AMET es su objetivo final, esto es, alcanzar unas condiciones de trabajo justas que permitan garantizar los derechos de las personas trabajadoras, derechos construidos a partir de la protección de datos, la privacidad, la protección de la salud laboral, el respeto de la dignidad y la representación colectiva de las personas trabajadoras.

Pueda parecer que el AMET generó estímulo entre los agentes sociales, no obstante, es preciso puntualizar que su materialización en el orden interno fue a razón de su adhesión al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 –tan es así que su eficacia es vinculante para las partes signatarias–. De esta manera ha convivido el AMET en nuestro orden interno hasta el punto de que el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2018-2020)<sup>70</sup> nos remite circularmente al III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>71</sup> a la hora de abordar aspectos relacionados con el teletrabajo. Así, el apartado 4, del Capítulo IV, del III Acuerdo se configura sobre la base de criterios específicos, en particular: el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, la igualdad de derechos de los teletrabajadores, la confidencialidad, la formación y la seguridad y salud laboral, entre otros. Sobre el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (mayo de 2023) se estará a lo dispuesto en el apartado 4, capítulo II de esta obra.

En lo que respecta al ámbito conceptual, el AMET define el teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo disponiendo de tecnologías de la información, en el marco de un contrato trabajo o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se desarrolla fuera de los mismos. Se trata en definitiva de confeccionar un marco común a nivel europeo que sortee ciertas inseguridades respecto de las condiciones laborales de las personas que teletrabajan, sin que por ello deje de ser una modalidad de trabajo que se acomoda al progreso sociolaboral del siglo XXI.

Al hilo de lo anterior, el AMET se convierte en la herramienta vehicular mediante la cual su eficacia, no jurídica, logra flexibilizar las condiciones de trabajo garantizando un régimen de garantías laborales destinado a las personas que teletrabajan<sup>72</sup>, en particular, en aspectos

<sup>70</sup> BOE núm. 173, de 18 de julio de 2018.

<sup>71</sup> Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2015, 2016, 2017. BOE núm. 147, de 20 de junio de 2015.

<sup>72</sup> Sobre el mero carácter obligacional y no normativo, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “El teletrabajo (Acuerdo marco de 16 de julio de 2002)”, en (GARCÍA

relativos a las condiciones de empleo, protección de datos, conciliación, protección frente a los riesgos del trabajo, etc. Su importancia es tal que, no en vano, el AMET ha ejercido su influencia en los ordenamientos jurídicos.

Ahora bien, respecto de la salud laboral de quienes trabajan, el AMET se apoya en la Directiva marco como norma reguladora de referencia, en virtud de la cual la mejora de las condiciones de vida y trabajo –objetivo recogido en la Carta Social Europa (1961) y en la Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores (1989)– pasa, necesariamente, por asegurar la igualdad de trato de las personas que teletrabajan respecto de aquellas que prestan sus servicios en la empresa. Por tanto, toda persona que teletrabaje le es de aplicación el marco regulatorio de la seguridad y salud en el trabajo, solo que el legislador dispone de peculiaridades y adaptaciones en función del lugar donde se desarrolla la prestación de servicios.

De utilidad será acudir a lo señalado expresamente en el AMET: corresponde a la empresa velar por la seguridad y salud de las personas que teletrabajan, sin perjuicio de las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes.

De esta forma, los aspectos claves contenidos en el mismo son:

- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en los locales de la empresa. En este sentido, los derechos de las personas que teletrabajan están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. De manera complementaria, cabe la posibilidad de formular acuerdos específicos para tener en cuenta ciertas particularidades del teletrabajo.
- Incumbe al empresario adoptar medidas eficaces que garanticen la protección de los datos empleados por las personas que teletrabajan para fines profesionales. En particular, la empresa deberá informar de toda limitación en lo que concierne al uso de los equipos de trabajo, así como las sanciones que se derivan de su incumplimiento.
- Acerca de la privacidad, la trascendencia de este principio reside en el deber empresarial de respetar la vida privada de la persona que presta sus servicios en remoto. En general, en el supuesto

---

MURCIA, L. Dir.): *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de España a la Unión Europea*, MTAS, 2005, pág. 333.

caso de existir medios de vigilancia, este deberá seguir las directrices establecidas en la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización.

- En la misma línea, la empresa deberá proporcionar, instalar y gestionar el mantenimiento de los equipos de trabajo necesarios para el desarrollo del teletrabajo, salvo si la persona trabajadora utiliza su propio equipo. La empresa, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos deberá sufragar las cuantías derivadas de la pérdida o el desperfecto de los equipos utilizados.
- En relación con la protección frente a los riesgos del teletrabajo, “el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección”.
- En lo que se refiere a la organización del trabajo, se señala que, según la legislación vigente, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde a la persona que teletrabaja encargarse de la organización y gestión de su tiempo de trabajo. Esto es, “la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario”.
- Por su parte, las personas que presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo deben tener el mismo acceso a la formación y a la promoción profesional que quienes prestan servicios en los locales de la empresa. Como se ha señalado, recae sobre la empresa la valoración de los riesgos según lo dispuesto en la Directiva marco. Los teletrabajadores recibirán formación centrada específicamente en su puesto de trabajo en relación los equipos técnicos puestos a su disposición y en función de las características propias de esta modalidad de trabajo.
- Acerca de los derechos colectivos, el AMET reconoce que las personas que teletrabajen tienen los mismos derechos que las perso-

nas trabajadoras que desarrollan su actividad en los locales de la empresa. En este sentido, se deberá favorecer la comunicación con los representantes de los trabajadores con objeto de que las personas que teletrabajen tengan los mismos derechos individuales y colectivos.

En cualquier caso, se puede afirmar que el abanico de bondades del AMET parece ser amplio pasando por fórmulas que permiten el acuerdo bilateral en cuanto a la modalidad elegida de prestar y recibir trabajo, a la vez que otorga una protección global respecto de los horarios, medios de control, equipos, herramientas, etc. De hecho, se exhortó a la Comisión para que asumiera el propósito de apoyar a los interlocutores sociales europeos en la implantación de unas condiciones marco que permitieran “introducir a gran escala el teletrabajo”<sup>73</sup>. Este marco genérico a nivel europeo encomienda a las partes signatarias tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo en la relación laboral<sup>74</sup>. Sobre todo, se promueve la acción conjunta y los intercambios regulares entre las personas trabajadoras y/o sus representantes y los mandos directivos y/o la empresa<sup>75</sup>.

En este contexto, la mirada sigue puesta en la Comisión Europea respecto de la aprobación de una disposición con cuerpo de Directiva<sup>76</sup>. Una regulación específica sobre el teletrabajo que garantice su aplicación armonizada. Esta prioritaria necesidad ha quedado reflejada en la comunicación de propuesta de una Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo, de 2 de marzo de 2023<sup>77</sup> en la que se recogen 8 objetivos generales que se señalan a continuación:

- “Promover la regulación de las horas laborales exigibles a los teletrabajadores.
- Crear y aplicar un programa que asegure que se llevan a cabo las horas laborales reguladas.

<sup>73</sup> Vid. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, modificado el 17 de mayo de 2005 y con última revisión en 2009.

<sup>74</sup> MELLA MÉNDEZ, L.: “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuesta de mejora”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, pág. 3

<sup>75</sup> Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización, 2020, pág. 10.

<sup>76</sup> Vid. “European Social Dialogue. Work Programme 2022-2024”. Disponible en [https://www.buinessseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports\\_and\\_studies/2022-06-28\\_european\\_social\\_dialogue\\_programme\\_22-24\\_0.pdf](https://www.buinessseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2022-06-28_european_social_dialogue_programme_22-24_0.pdf)

<sup>77</sup> COM (2023) 003 final. Disponible en <file:///Users/isfd/Downloads/dir-teletrabajo.pdf>

- Permitir flexibilidad horaria y territorial dentro de una jornada laboral previamente delimitada.
- Promover una aplicación de los seguros laborales a las localizaciones donde se lleve a cabo dicha actividad, considerándola una zona de trabajo durante horas laborales.
- Fomentar a las empresas a desarrollar sus actividades del teletrabajo a través de los fondos *Next Generation* UE<sup>78</sup>.
- Fomentar a las empresas para que garanticen los materiales necesarios a sus empleados para que puedan llevar a cabo dicha actividad en caso de no poseerlo: como una conexión de wifi segura, un soporte electrónico en el que poder desarrollar la tarea, gafas en caso de sobreexposición a las pantallas, VPN... en diferentes materiales que podrán depender del contexto en el que se encuentre el trabajador.
- Promover medidas para controlar las empresas que lleven a cabo esta actividad”.

Nótese que algunos aspectos recogidos en estos objetivos son objeto de controversia jurídica a día de hoy. De ahí que a falta de Directiva específica que regularice jurídicamente esta modalidad de prestar servicios y con objeto de mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social, los “Estados deben considerar la posibilidad de prestar apoyo para el cumplimiento de la normativa, por ejemplo, mediante directrices o formación específica para los organismos de inspección, en relación con los retos derivados de las nuevas formas de organizar el trabajo, tales como (...) el teletrabajo permanente o semipermanente”<sup>79</sup>.

#### 4. EL TELETRABAJO Y LA ACCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Con objeto de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se citan, sin ánimo a la exhaustividad, otros acuerdos europeos que de manera indirecta abordan aspectos relacionados con el teletrabajo y los riesgos derivados del mismo. A modo de ejemplo, el ciberacoso, el acoso y la violencia debido al uso de las TIC’s.<sup>80</sup>

<sup>78</sup> COM (2020) 442 final.

<sup>79</sup> Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo, de 21 de noviembre de 2022 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo en los Estados miembros. (DOUE de 24 de noviembre de 2022, núm. L 304/67).

<sup>80</sup> BOGONI, M.: “El ciberacoso laboral en la negociación colectiva: Un nuevo enfoque para la elaboración de un marco de tutela efectivo”, *Revista de Derecho Social*, núm.

Así, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo (2007)<sup>81</sup> –acuerdo suscrito por los interlocutores sociales (en lo sucesivo, AMEVA)– contribuyó al desarrollo de medidas legislativas entre los Estados miembros. Muchos de estos acordaron cambios en sus ordenamientos jurídicos suscribiendo el mismo mediante acuerdos nacionales, regionales o sectoriales. En España, el AMEVA tuvo su aprobación en 2008 quedando materializado en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva. La importancia del AMEVA reside en considerar, por parte de los interlocutores sociales europeos, que el acoso y la violencia pueden aflorar en cualquier lugar de trabajo y afectar a toda persona trabajadora con independencia del tamaño de la empresa, el campo de actividad, tipo de contrato o modalidad en la que los servicios se prestan.

Por su puesto, el contenido del acuerdo se ajustó al Derecho de la UE, toda vez que coincide con los objetivos de la política europea en materia de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, las disposiciones del AMEVA han contribuido no solo a la promoción de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, sino también a la promoción de organizaciones de trabajo seguras y saludables, en definitiva, organizaciones más modernas. No está de más señalar que la violencia en todas sus manifestaciones puede aflorar de manera significativa en el teletrabajo por el uso de las TIC's<sup>82</sup>. Buena prueba de ello son las secuelas psicológicas, fisiológicas o sociales que sufren algunas personas víctimas de violencia de género. La casuística evidenciará el juicio de esta constatación en el capítulo IV de esta obra.

Es preciso intercalar aquí un inciso. Todo lo anterior precede a la adopción del Convenio n.º 190 sobre la violencia y el acoso (2019) de la OIT<sup>83</sup>. Ante la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales

97, 2022, pp. 175-183. En la misma línea, ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 157, 2021, pp. 167-190.

<sup>81</sup> COM (2007) 686 final. Acuerdo marco firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP, tras la consulta efectuado por la Comisión Europea en virtud de lo establecido en el art. 138 del Tratado de la CE.

<sup>82</sup> Siguiendo a RAMOS QUINTANA, M.I.: “Violencia de género y relaciones de trabajo en el marco del Convenio número 190 de la OIT”, *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 4, 2021, pp. 150-151; ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “El ciberacoso en el trabajo como ...”, *op. cit.*, pp. 167-190; En el mismo sentido, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “El convenio 190 OIT sobre la violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 437 y 438, 2019, pág. 119 y ss.

<sup>83</sup> Adoptado en Ginebra, en la 108ª reunión CIT de 21.06.2019. Convenio ratificado por España el 25.05.2022.

en el mundo del trabajo, en particular en el teletrabajo, cabe señalar que, por muy avanzado que sea este modelo de prestar servicios, no consolidará su eficacia si los principios preventivos de seguridad y salud laboral se desarrollan al margen del cumplimiento de dichos fines. De esta manera, se pone de manifiesto que la violencia y el acoso afectan negativamente a la organización de trabajo, a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de las personas trabajadoras, a la reputación de las empresas y a la producción. Quiere esto decir, que los preceptos contenidos en este convenio se aplicarán en relación con comportamientos o acciones violentas que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, al mismo tiempo que “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnología de la información y de la comunicación”. De esta forma, el Convenio n.º 190 sobre la violencia y el acoso será de aplicación, por tanto, “en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo” en función de lo dispuesto en el art. 3 a) del Convenio n.º 190 de la OIT.

En este último sentido, y fruto de la acción de los interlocutores sociales europeos emerge en junio de 2020 el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización<sup>84</sup>. El Acuerdo aborda como materias de interés: las competencias digitales y la seguridad del empleo, la inteligencia artificial, la conexión y desconexión digital y el respeto a la dignidad humana. No obstante, periclitó la idea de promover una iniciativa en el ámbito europeo sobre el derecho a la desconexión laboral siguiendo los preceptos establecidos en los arts. 151 y del TFUE. De mucho interés, es la Carta de Derechos Digitales - Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de 2021<sup>85</sup> que, careciendo de naturaleza legislativa, tiene como objetivo hacer un análisis descriptivo sobre la garantía de los derechos digitales en entornos específicos. En particular, respecto del derecho a la protección de la salud laboral en relación con la utilización de sistemas biométricos y de geolocalización.

<sup>84</sup> Para mayor abundamiento sobre el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización 2020, ROJO TORRECILLA, E., El blog de Eduardo Rojo. 30.06.2020. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/06/la-importancia-del-dialogo-social.html>. En el mismo sentido, GOERLICH PESET, J.M.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”, *Documentación Laboral*, núm. 122, 2021, pp. 49-57.

<sup>85</sup> Esta carta ha sido elaborada por un Grupo de Trabajo compuesto por Expertas y Expertos a mandato de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Disponible en [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta\\_Derechos\\_Digitales\\_RedEs.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf)

Hay que apuntar que el 20 de diciembre de 2022 se presenta el proyecto de Adenda al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Reino de España. Su contribución al Plan se materializa a raíz de la inclusión de medidas destinadas a incrementar la confianza de los interlocutores sociales respecto de la transformación digital de los servicios públicos, de la economía y la sociedad. En particular, se apuesta por el aprendizaje, la formación y el perfeccionamiento de capacidades, a la vez que potencia la renovación del funcionamiento del mercado de trabajo mejorando la creación de empleo de calidad en relación con las oportunidades que brinda la transición verde y la digitalización<sup>86</sup>.

Se ahí que, los interlocutores sociales en representación de los intereses de las personas trabajadoras y de las empresas ante las consultas de la Comisión insistan en la necesidad de abordar la protección de los derechos laborales de las personas que teletrabajan de forma específica. Dicho más concretamente, la Confederación Europea de Sindicatos a través de su programa de acción de 2019-2023 advierte de los riesgos del teletrabajo en la salud de las personas robusteciendo la idea de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, fundamentalmente en lo que concierne a las nuevas formas de trabajo<sup>87</sup>. Hay que tener presente que en el seno de este Programa se interpela a la Comisión para que disponga una “sólida estrategia europea en materia de seguridad y salud en el trabajo debido a que el proceso de digitalización y automatización intensifica la vida laboral y amplía el tiempo de trabajo (por ejemplo, las comunicaciones por correo electrónico con los empleadores fuera del horario laboral)”<sup>88</sup>.

Por otra parte, es necesario dar visibilidad al programa de trabajo relativo al diálogo social europeo 2022-2024<sup>89</sup> suscrito por Business Europe, Centro Europeo de Empleadores y Empresas que prestan servicios públicos y servicios de interés general y la Confederación Europea de Sindicatos, pues en él se recogen seis objetivos fundamentales rela-

<sup>86</sup> *Vid.* Proyecto de Adenda al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Reino de España. Impulso a la industrialización estratégica. Disponible en [https://portal.mineco.gob.es/RecursosNoticia/mineco/prensa/noticias/2022/20221221\\_Aden-da.pdf](https://portal.mineco.gob.es/RecursosNoticia/mineco/prensa/noticias/2022/20221221_Aden-da.pdf)

<sup>87</sup> Disponible en: <https://www.ccoo.es/cb774ccbb3c7f4aad4cff4be5d670c6200001.pdf>

<sup>88</sup> CES. *Vid.* Programa de Acción de la CES 2019-2023, 14º congreso de Viena, 2019, “Una Europa más justa para los trabajadores y las trabajadoras”, pág. 52. Disponible en <https://www.ccoo.es/cb774ccbb3c7f4aad4cff4be5d670c6200001.pdf>.

<sup>89</sup> EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE, WORK PROGRAMME 2022-2024. Disponible en <https://www.business europe.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2022-2024>.



cionados con el teletrabajo, la transición verde, el empleo juvenil, la privacidad y vigilancia en el trabajo, la mejora de la adecuación de capacidad en Europa y la creación de capacidad.

Son estos algunos ejemplos de acuerdos y acciones llevadas a cabo por los interlocutores sociales en defensa de los intereses de las personas que teletrabajan siguiendo los preceptos establecidos en los arts. 154 y 155 del TFUE. Como apunte final es necesario señalar que, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, el diálogo intersectorial y sectorial ha progresado considerablemente abordando temas de especial relevancia como el acuerdo de sílice cristalina (2006)<sup>90</sup>.

## **5. EL NUEVO MARCO ESTRATÉGICO DE LA UE SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2021-2027: PRIORIDADES PARA UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SEGURA Y SALUDABLE**

No está de más recordar que con objeto de mejorar las condiciones de vida y trabajo la UE ha venido desarrollando distintas acciones en favor de los derechos de la población trabajadora. El pasado Marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014-2020 se configuró sobre la base de tres retos que, a día de hoy, continúan estando de rigurosa actualidad. En primer lugar, reforzar la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces destinadas a la prevención de riesgos; en segundo lugar, mejorar las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes y, por último, combatir el cambio demográfico<sup>91</sup>.

Finalizado el anterior marco estratégico, la Comisión Europea redefine con criterios distintos las necesidades y prioridades relativas a la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Cabría decir que título deja entrever los nuevos desafíos en este ámbito, de ahí su lema: “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación” (28 de junio de 2021)<sup>92</sup>.

<sup>90</sup> *Vid.* Acuerdo sobre la protección de la salud de los trabajadores para la adecuada manipulación y el buen uso de la sílice cristalina y de los productos que la contienen. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:42006A1117\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:42006A1117(01)&from=EN)

<sup>91</sup> COM (2014) 332 final.

<sup>92</sup> COM (2021) 323 final. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

Como se ha señalado, la seguridad y salud laboral forma parte del conjunto de derechos de la UE al servicio de las personas trabajadoras. Agreguemos, es una reivindicación compartida y considerada en los Tratados<sup>93</sup> y en la Carta de los Derechos Fundamentales<sup>94</sup>. Cabe recordar que además de la Directiva marco, de las Directivas que atienden a grupos de trabajadores específicos según sus particularidades y de las Directivas específicas, la UE ha llevado a cabo distintos programas de acción y campañas al respecto. Se hace referencia con ello a un conjunto intenciones que van más allá de la estrategia marco. Estas campañas y programas de acción<sup>95</sup> desarrollan actividades destinadas a sensibilizar a las organizaciones y a los distintos sectores políticos, económicos y sociales de Europa. Se facilita, de esta manera, guías y herramientas relativas a la gestión preventiva como, por ejemplo, el método OiRA. La herramienta OiRA, en inglés *Online interactive Risk Assessment* se encuentra alojada en la plataforma web de la EU\_OSHA concebida para guiar a las micro y pequeñas empresas a la hora evaluar los riesgos del trabajo<sup>96</sup> –herramienta de acceso gratuito–.

A mayor abundamiento, y en relación con el tema principal que aquí nos ocupa, la campaña “Trabajos seguros y saludables en la era digital (2023-2025)” crea conciencia a la sociedad, a las empresas y a las personas trabajadoras sobre el impacto y las potencialidades de las TIC’s

<sup>93</sup> *Vid.* Acuerdos fundacionales. Así en orden cronológico se señalan: Tratado de Lisboa, Tratado de Niza, Tratado de Ámsterdam, Tratado sobre la Unión Europea- Tratado de Maastricht, Acta Única Europea, Tratado de Fusión- Tratado de Bruselas, Tratado de Roma; Tratados CEE y Euratom, Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, sin perjuicio de sus modificaciones al hilo de la adhesión de: Croacia (2013), Bulgaria y Rumanía (2007); Chequia, Chipre, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta y Polonia (2004); Austria, Finlandia y Suecia (1995); España y Portugal (1986); Grecia (1981), y Dinamarca, Irlanda y Reino Unido (1973). Disponible en [https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/founding-agreements\\_es](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/founding-agreements_es).

<sup>94</sup> DO C 326, de 26 de octubre de 1973. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, pág. 391.

<sup>95</sup> Entre las que se incluyen: Da la espalda a los trastornos musculoesqueléticos (2000); Si quieres el éxito, evita los accidentes (2001); Trabajemos contra el estrés (2002); Sustancias peligrosas: mucho cuidado (2003); Construyendo seguridad (2004); ¡No al ruido! (2005); Crecer con seguridad: trabajadores jóvenes (2006); Aligera la carga (trastornos musculoesqueléticos) (2007); La iniciativa “*Healthy Workplace*” (lugar de trabajo saludable) (2007-2008); Evaluación de riesgos (2008-2009); Mantenimiento seguro (2020-2011); Trabajando juntos para la prevención de los riesgos (2012-2013); Trabajos saludables: Gestionemos el estrés (2014-2015); Trabajos saludables en cada edad (2016-2017); Trabajos saludables: aleta frente a sustancias peligrosas (2018-2019); Trabajos saludables: relajemos las cargas (2020-2022); Trabajos saludables en la era digital (2023-2025).

<sup>96</sup> EU\_OSHA. Herramientas OiRA. Disponible en <https://oiraproject.eu/en/Partners/european-agency-safety-and-health-work>

en la salud. Así, con mayores matices, el enfoque de “Visión Cero” en relación con las muertes derivadas del trabajo se encuentra vinculado de manera singular en el actual “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación” y, con ello, en la Estrategia Digital Europea<sup>97</sup>. En cuanto a su concordancia con la seguridad y salud de los teletrabajadores se debe señalar que, entre los cinco ámbitos acción prioritarios de esta campaña, el trabajo a distancia ocupa un papel primordial, por cuanto los trastornos musculoesqueléticos se acentúan y el estrés tecnológico cobra especial preeminencia respecto de la salud de las personas que teletrabajan<sup>98</sup>.

Como se ha señalado, el actual marco estratégico es el instrumento vehicular a través del cual se establecen prioridades y acciones necesarias para reducir los efectos de los riesgos inherentes al trabajo. Ello justifica que el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable encuentre acomodo en el principio 10 del pilar europeo de derechos sociales y, por ende, en su plan de acción –en virtud del cual se establece como prioridad necesaria la mejora de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta las transiciones ecológica y digital, los desafíos demográficos y la transformación del entorno de trabajo tradicional–<sup>99</sup> elemento clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas<sup>100</sup>. De este modo, el apartado 10 del pilar viene a robustecer los siguientes derechos relacionados con un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado a las personas trabajadoras. A tal fin, en especial los siguientes:

- “Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral.
- Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo”.

<sup>97</sup> Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>.

<sup>98</sup> Los ámbitos de acción son los siguientes: el trabajo en plataformas digitales; Robótica avanzada e inteligencia artificial, El trabajo a distancia, Sistemas digitales inteligentes y, por último, La gestión de las personas trabajadoras mediante inteligencia artificial.

<sup>99</sup> COM (2021) 102 final. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

<sup>100</sup> NACIONES UNIDAS. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.

Como se apuntó anteriormente, este nuevo marco estratégico se basa en hacer frente a un mundo laboral vertiginosamente cambiante en el que “nadie debería padecer enfermedades o sufrir accidentes relacionados con el trabajo”<sup>101</sup>. Y es que, datos de Eurostat confirman que casi 170 millones de personas que trabajan en la UE se ven expuestas a múltiples riesgos derivados del trabajo<sup>102</sup>.

Así las cosas, la eficacia de las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo no es sino una suerte de desiderátum.

Ahora bien, considerando las prioridades del marco anterior y su pertinencia, el nuevo marco estratégico (2021-2027) suma y hace una visión actualizada de la salud y la seguridad en el trabajo, pues el entorno de trabajo, la organización y la noción que se tenía del lugar de trabajo comienza a ser más flexible en la medida que es necesario considerar nuevos marcos regulatorios al respecto.

De ahí que, la Comisión haya propuesto alcanzar, para el periodo comprendido entre 2021 y 2027, los siguientes objetivos transversales:

- “Anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológicas, digitales y demográficas,
- mejorar la prevención de accidentes y enfermedades relacionados en el lugar de trabajo, y,
- aumentar la preparación para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras”<sup>103</sup>.

Está claro que la aplicación efectiva de estos objetivos deberá sustentarse en el diálogo social, en el cumplimiento de la legislación, en los programas de sensibilización y en la financiación destinada a su logro.

Otro factor a tener en cuenta a la hora de lograr una prestación de servicios segura y saludable es la atención a los riesgos psicosociales<sup>104</sup>. La protección frente a factores de riesgo psicosocial sigue siendo una

<sup>101</sup> Estimaciones del Eurostat y Banco Mundial. *Vid.* EU-OSHA. “Comparación a nivel internacional del coste de los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo”, 2017. Los daños derivados del trabajo suponen un gasto en la economía de UE de alrededor de un 3.3% del PIB al año, es decir, aproximadamente 460.000 millones de euros en 2019.

<sup>102</sup> EUROSTAT. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EEGAN2\\_custom\\_1588016/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EEGAN2_custom_1588016/default/table?lang=en)

<sup>103</sup> COM (2021) 323 final, pág. 6.

<sup>104</sup> Siguiendo a IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La prevención de los riesgos psicosociales en España: avances y retos”, *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. Belo Horizonte*, Vol. 64, núm. 98, 2018, pp. 90 y ss.

reivindicación que, como no podía ser de otra manera, el nuevo marco estratégico tiene presente a la hora de abordar los riesgos derivados del trabajo a distancia. La protección de la salud mental en el trabajo se ha convertido en un desafío para la UE, pues se podría afirmar que los riesgos psicosociales menoscaban la vida y la salud de las personas que teletrabajan. Dicho esto, datos recogidos en la Resolución del Parlamento Europeo señalan que 84 millones de personas en la UE soporatan problemas relacionados con la salud mental<sup>105</sup>. De ello se deduce que los objetivos que emanan del nuevo marco estratégico inviten a los interlocutores sociales a abordar los nuevos desafíos que se derivan del teletrabajo, la digitalización y del derecho a la desconexión<sup>106</sup>. Aquí cabe tener como referencia el Acuerdo Marco Europeo de Interlocutores Sociales sobre Digitalización<sup>107</sup>. A mayor abundamiento, un reciente estudio de 2020 informa que el 40% de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de trabajo, cuando comenzaron a teletrabajar lo hacían a tiempo completo difuminando con ello el espacio entre la vida privada y el trabajo<sup>108</sup>. Fiel reflejo del aumento de patologías laborales relacionadas con los riesgos psicosociales, ergonómicos y dolencias musculoesqueléticas.

La UE no es ajena a estos desafíos e invita a los interlocutores sociales a “tomar medidas y actualizar los acuerdos existentes a nivel intersectorial y sectorial para abordar los nuevos problemas de SST relacionados con el mercado digital, en particular los riesgos psicosociales y ergonómicos, para 2023”<sup>109</sup>. En concordancia con lo anterior existe

<sup>105</sup> En junio de 2022 el Parlamento Europeo advirtió de los beneficios del teletrabajo, pues facilita la autonomía y la flexibilidad, sin embargo, le preocupa mucho más las amenazas asociadas a la salud de las personas que teletrabajan. Así, los eurodiputados advirtieron del peligro para la salud mental solicitando a la Comisión un plan de acción para 2021-2027 sobre salud mental, que atendiera a los factores biomédicos y psicosociales relacionados con la mala salud mental. *Vid.* Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de julio de 2020, sobre la estrategia de salud pública de la UE posterior a la COVID-19. (2020/2691(RSP)).

<sup>106</sup> *Vid.* BAYLOS GRAU, A., “La garantía de los derechos digitales. Un texto decepcionante”, 15 de noviembre de 2018. Disponible en <https://baylos.blogspot.com/>; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 50, 2021, pág. 139; POQUET CATALÁ, R.: “Teletrabajo y desconexión digital”, en (RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. coords.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 247-265.

<sup>107</sup> <https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>.

<sup>108</sup> European Commission “Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to”, Disponible en [https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf).

<sup>109</sup> COM (2021)323 final, pág. 12.

un compromiso por parte de la Comisión de elaborar herramientas y guías de prevención destinadas a fomentar la evaluación de los riesgos psicosociales y ergonómicos en todos los puestos de trabajo, pero en especial en aquellos que deban ser desarrollados en la modalidad de teletrabajo. Además, la Comisión no deja de contemplar la necesidad de llevar a cabo planes de formación permanente en competencias digitales para una adecuada gestión organizativa en relación con la conexión y desconexión digital. Siendo este un tema complejo, es por ello por lo que resulta imprescindible la acción de los interlocutores sociales y, en estos términos, la negociación colectiva<sup>110</sup>.

Cabe recordar que, a propósito de la cumbre sobre salud y seguridad en el trabajo que se celebrará en 2023, la Comisión podrá estimar los avances realizados hasta el momento en relación con los propósitos establecidos en el actual Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, cuyo lema, como ya se ha señalado, es la seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación.

## **6. UNA APROXIMACIÓN AL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS A TRAVÉS DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027**

Sin desviar el foco de atención en lo nacional, cabe recordar que alcanzar la “Visión Cero” respecto de los daños derivados del trabajo es un objetivo fundamental en espacio de la UE, en tanto la aplicación de este enfoque se considera como eje de orientación en la mejora de la competencia y sostenibilidad empresarial y bienestar social. En este contexto, la introducción *ex novo* de la perspectiva “tolerancia cero” en la política nacional refuerza el compromiso de las administraciones públicas y de los agentes sociales en este ámbito, pues su aplicación práctica conlleva el desarrollo de estrategias, planes y programas nacionales de acción.

Con dicha finalidad, el Consejo de Ministros aprueba en abril de 2023 la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027<sup>111</sup>. Se sitúa en el centro de la Estrategia seis objetivos alineados,

<sup>110</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J.: “El Acuerdo marco Europeo sobre la Digitalización”, en AA.VV. *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, 2021, pág. 446.

<sup>111</sup> Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. BOE núm. 101, de 28 de abril de 2023.

por un lado, con las nuevas tendencias socioeconómicas y, por otro, con las transiciones derivadas de lo digital y del cambio climático. Según dispone la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, un entorno de trabajo seguro, saludable y sostenible se puede alcanzar a partir de las siguientes líneas de acción:

- “Objetivo 01: Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Prioridad: Reducir los daños en la salud de las personas trabajadoras.
- Objetivo 02: Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios demográficos y climático desde la óptica preventiva. Prioridad: Anticiparse y gestionar los riesgos nuevos y emergentes.
- Objetivo 03: Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes. Una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales. Prioridad: Integrar la prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas promoviendo una mayor implicación de recursos propios.
- Objetivo 04: Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad. Prioridad: Elevar el nivel de protección de los colectivos más vulnerables.
- Objetivo 05: Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Prioridad: Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en gestión de la prevención.
- Objetivo 06: Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis. Prioridad: Mejorar las instituciones y los mecanismos de coordinación”.

Anticiparse y gestionar el cambio tecnológico viene marcado por la gestión y el establecimiento de medidas de prevención y protección relacionadas con los riesgos ergonómicos y psicosociales. La prestación de servicios en esta modalidad de trabajo requiere profundizar en el conocimiento y reconocimiento de su impacto en la salud de las personas que teletrabajan y en la asociación causa-efecto respecto de su declaración como contingencia profesional. Precisamente, la Estrategia propone adecuar el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (en lo sucesivo, RD 486/97 sobre lugares de trabajo)<sup>112</sup> y el RD 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones míni-

<sup>112</sup> BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

mas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (en lo sucesivo, RD 488/97 sobre pantallas de visualización)<sup>113</sup> con motivo de la futura actualización de las correspondientes directivas. Y es que, el avance de puestos de trabajos tecnológicos hace que nos encontremos en un contexto de auténtica y necesaria renovación normativa.

Por su parte, la Estrategia procura especial vigilancia a los indicadores relacionados con los riesgos psicosociales y ergonómicos y se dirigirán actuaciones destinadas a prevenir los trastornos musculoesqueléticos, así como prestar apoyo a las pequeñas y medianas empresas en la gestión de estos. Y con objeto de diseñar una acción proactiva y propositiva en materia de salud mental, las líneas de actuación van encaminadas a identificar los factores de riesgo laboral con diagnóstico de depresión-ansiedad que derivan en incapacidad laboral, ya sea permanente o temporal.

Para finalizar, cabría señalar la reciente aprobación del primer Plan de Acción 2023-2024 para implementar la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Este Plan, fruto de consenso entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y los interlocutores sociales fue aprobado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo sesenta días después de la aprobación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. El Plan se estructura sobre la base de 106 medidas de acción dirigidas a lograr los objetivos dispuestos en la Estrategia. En particular, para el objetivo 1 se incluye 36 medidas, al objetivo 2 se le circunscriben 24 medidas, el objetivo 3 contiene 9 medidas de acción, el objetivo 4 contiene 15 medidas a desarrollar, el objetivo 5 se acompaña de 9 medidas y, por último, el objetivo 6 se acompaña de 13 medidas de acción<sup>114</sup>.

Son estas algunas líneas de actuación que, sin ánimo a la exhaustividad, se abordan en este apartado. No obstante, se han tratado de manera particular aquellas otras líneas que guardan relación específicamente con el teletrabajo. En el caso de estas últimas se analizarán, de manera detallada, en los correspondientes capítulos de esta obra.

<sup>113</sup> BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

<sup>114</sup> De manera detallada *Vid.* Primer Plan de acción 2023-2024. INSSST. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en <https://www.insst.es/documentos/94886/375219/Plan+de+acci%C3%B3n+2023-2024+EESST+2023-2027.pdf/d626cb5a-3d59-86ba-2914-246f7593c260?t=1687517888837>



## **7. LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL EN EL MARCO DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA**

Lo hasta ahora señalado configura la estructura normativa del trabajo a distancia, si bien junto con este acervo, la LPRL es el punto de partida para abordar el derecho a la protección de la salud de las personas que teletrabajan. Resulta relevante el hecho de que la normativa de seguridad y la salud en el trabajo, sobre todo por su naturaleza técnica, se ve acompañada de una regulación multidisciplinar de ámbito tan diverso como la ingeniería, la psicología y la medicina, en gran medida porque esta regulación jurídico-técnica es reflejo de la incorporación de las Directivas específicas al ordenamiento jurídico interno.

### **7.1. ALCANCE DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE LA LTD EN EL MARCO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

En este punto conviene hacer un análisis, a tenor literal, de lo dispuesto en el art. 16 de la LTD. En primer lugar, se circunscriben dentro del ámbito subjetivo de protección, las personas trabajadoras que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo o –“persona que trabaja a distancia”–, pues se entenderán aquellas que realizan la actividad laboral en el domicilio o en el lugar elegido por esta, según indica el art. 2 de la LTD. Con mayor precisión, toda persona trabajadora que desarrolle su actividad laboral a distancia cumpliendo la condición necesaria de regularidad conforme señala el art. 1 LTD.

Aclarado este punto conviene precisar que, en términos de exclusión, el art. 3 de la LTD enuncia algunas particularidades en relación con el pleno acceso. Quiere esto decir que el espíritu de la norma exige que se observe ciertas limitaciones, por ejemplo, en relación con los contratos en prácticas celebrados con personas trabajadoras menores de edad. En este caso solo cabrá acuerdo de trabajo cuando se garantice como mínimo un 50 % de prestación de servicios en la modalidad presencial. Exclusión que no solo está presente el articulado de la LTD, también está desde sus orígenes en la legislación internacional –entre la que destaca: el Convenio n.º 138, de 26 de junio de 1973, sobre edad mínima de admisión al empleo, el Convenio n.º 182, de 17 de junio de 1999, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo– y, en la nacional, en los arts. 39.4 CE en virtud del cual “los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”, arts. 6,

7, 34 y 37 LET y, en particular, en el art. 27 LPRL<sup>115</sup>-. De esta manera, no procede, sino convenir en que la voluntad del legislador no es otra que es proteger la salud y la integridad física de las personas trabajadoras menores de edad frente a los riesgos del trabajo, dada su falta de experiencia e inmadurez. Cabe entonces recordar que se está ante un mandato de obligación genérica y de derecho necesario.

En concordancia, el legislador apunta otros criterios excluyentes en relación con su ámbito de aplicación, tal es el caso de los recogidos en el derogado Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia y en la LTD.

En primer lugar: la disposición adicional (en lo sucesivo, DA) segunda de la LTD viene a señalar respecto del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas que las previsiones contenidas en la LTD no serán de aplicación a este colectivo de personas trabajadoras<sup>116</sup>. No obstante, lo anterior, este criterio excluyente no comporta falta de regulación al respecto, sino que estos se regirán por su normativa específica. Como era de esperar, la doctrina *iustlaboralista* se ha pronunciado sobre esta cuestión afirmando que este colectivo de personas trabajadoras cumple con los requisitos dispuestos en el art. 1 LET “lo cual habría permitido aplicar a los mismos sin ningún problema la normativa contenida en la Ley de Trabajo a Distancia”<sup>117</sup>. Se podría afirmar, pues, que se está ante una posible propuesta de regulación normativa al respecto. Por otro lado, el art. 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo

<sup>115</sup> Conforme al art. 27 LPRL, “Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores. A tal fin la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto”.

<sup>116</sup> De manera que según lo dispuesto en el art. 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, tienen la consideración de Administraciones Públicas: la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, así como los organismos públicos y entidades de derecho público previstos en la letra a) del apartado 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015.

<sup>117</sup> Para mayor abundamiento, MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19...*, *op. cit.*, pp. 79-80.

sucesivo, EBEP)<sup>118</sup> señala que se podrá prestar servicios a distancia “siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación”. En esta línea, el personal que preste sus servicios mediante teletrabajo quedará sujeto a los derechos y deberes contenidos en el EBEP, “incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable”.

En este punto cabe destacar lo dispuesto en el art. 3 LPRL en virtud del cual la LPRL no se será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas – seguridad y resguardo aduanero, fuerzas armadas, policía (...)–, sin perjuicio de que la LPRL sirva de inspiración al desarrollo su norma específica–.

En segundo lugar: la regularidad como criterio excluyente, es decir, aquel que quede fuera de un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o la proporción equivalente en relación con la duración del contrato.

Y, por último, el trabajo por cuenta propia. Fundamento este regulado en el art. 1.1 LET que señala que la LTD será de aplicación “a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. El trabajador autónomo, por tanto, quedaría fuera del ámbito de aplicación de la LTD. Sin embargo, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de manera particular, la LPRL contempla dentro de su ámbito de aplicación a los autónomos como sujetos de derechos y obligaciones “las obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos” en cuanto el art. 24 LPRL habla de la cooperación empresarial. Por ejemplo, si atendemos a lo dispuesto en el art. 15.5 LPRL la tutela jurídica en materia de seguridad y salud laboral quedaría contemplada en virtud de que los trabajadores autónomos podrán concertar operaciones de seguro a fin de garantizar como cobertura la previsión de los riesgos derivados de su actividad, esto es, “los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal”. En concordancia, lo dispuesto en el art. 4.3 e) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo<sup>119</sup> en virtud del cual los trabajadores autónomos tienen el derecho individual a su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

<sup>118</sup> BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

<sup>119</sup> BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

Como se ha señalado, fuera del marco de la LTD los trabajadores autónomos, en materia de seguridad y salud en el trabajo quedan tutelados por la LPRL.

Dicho lo cual, el legislador ha determinado que el modo en el que debe operar la protección de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral será conforme lo dispuesto en la LPRL y su normativa de desarrollo. Y en los casos excluidos por la LPRL, por su normativa específica.

## 7.2. EL CONTENIDO DEL DERECHO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA LTD

Una vez anunciado el principio genérico de igualdad de trato respecto de las personas que teletrabajan, el legislador delimita como punto de partida los preceptos recogidos en los arts. 15 y 16 de la LTD respecto del derecho a la prevención de riesgos laborales. Desde esta perspectiva la protección de la salud de las personas que teletrabajan se regulará “de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”.

En primer lugar, la LPRL no tipifica en su articulado un inventario de riesgos, lo cierto es que no es necesario, pues el art. 7 LPRL viene a señalar que el empresario deberá tener en cuenta “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos”. De esta forma, se exige a la empresa, conforme lo dispuesto en el art. 14 LPRL, el deber de “garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. Esto implica la obligación de velar por una protección eficaz, es decir, llevar a cabo una acción de seguimiento permanente de la actividad preventiva.

Así pues, garantizar la seguridad y la salud de las personas en todos los aspectos relacionados con el trabajo es un mandato proclamado por la norma europea, de acuerdo con lo establecido en el art. 5.1 de la Directiva marco. Exigencia que se aplicará en relación con los riesgos nuevos y emergentes, luego no se debe pasar por alto que los entornos de trabajo tienen carácter evolutivo, es decir, están sujetos a continuas transformaciones, de ahí el dinamismo de las relaciones de trabajo.

Parece evidente que el legislador se rija por los preceptos establecidos en la LPRL, pues es la norma que recoge explícitamente las obligaciones genéricas en materia de seguridad y salud laboral, pues de no ser así quedaría en entredicho el propósito de la LTD de preservar la salud

de las personas que teletrabajan. Ello implica acudir a disposiciones normativas que, con más detalle, regulan aspectos relativos a la obligación de prestar especial atención a los equipos, a la naturaleza del trabajo prestado, al acondicionamiento del lugar de trabajo, etc. Dicho de otro modo, la empresa deberá procurar a las personas que teletrabajen un entorno de trabajo seguro y saludable en las mismas condiciones que aquellos que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

En estos términos, el ámbito objetivo del derecho a la prevención de riesgos laborales se especifica en el art. 16 de la LTD a través de las siguientes medidas:

“1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia 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 exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención”.

Una vez proclamado el deber genérico de seguridad, la protección de las personas trabajadoras se rige por obligación de evaluar los riesgos que no se pueden evitar, principio previsto en el art. 15. 1.b) LPRL, pues sería ilusorio pensar que los riesgos se pueden evitar en su totalidad. La deuda de seguridad es un “deber general y completo (...) un deber de medios y no de resultados, como un deber permanente y de adaptación variable”<sup>120</sup>.

Recordemos que el art. 13 LET fue objeto de modificación por la Disposición final tercera de la LTD remitiéndonos expresamente a los términos previstos en la LTD, sobre todo por las dificultades que su aplicación y acomodación tenía en el conjunto de las relaciones laborales. Existen evidentes notas de continuidad conceptual, por cuanto el término “trabajadores a distancia” se actualiza y pasa a designar a personas trabajadoras que podrán prestar trabajo a distancia en virtud de lo previsto en la LTD<sup>121</sup>, ley que circularmente nos remite a la LPRL, a su normativa de desarrollo y “a cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”, enfoque que contempla el art. 1 LPRL.

Dicho, en otros términos, el modo en el que debe operar la seguridad y salud laboral de las personas que teletrabajan será conforme a lo dispuesto en la norma preventiva y en su normativa de desarrollo, pues el art. 15 de la LTD se remite a la LPRL.

Lo anterior responde al mandato estableciendo en los arts. 16.1 LPRL y 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en lo sucesivo, RSP)<sup>122</sup> al disponer que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos. Esta exigencia constituye elemento clave en materia preventiva, ya que su propósito consiste en garantizar que la empresa tenga una noción anticipada de los riesgos futuros que pudieran acontecer en el medio de trabajo.

<sup>120</sup> Un análisis pormenorizado sobre la prevención de riesgos laborales, en PALOMEQUE LÓPEZ, C.M.: “El derecho a la seguridad y salud en el trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 96, 2022. (edición digital).

<sup>121</sup> Actualización publicada el 10 de julio de 2021.

<sup>122</sup> La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales modifica el título y los apartados 1 y 2 de la LPRL. BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2003. Tras la reforma la obligación formal de planificar la actividad preventiva dota de mayor contenido el deber empresarial de protección eficaz frente a los riesgos derivados del trabajo.

Ahora bien, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo exige el establecimiento y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. La empresa deberá registrar en el plan la estructura organizativa de la empresa, las responsabilidades y funciones de esta, las prácticas laborales desarrolladas, los procedimientos de trabajo y procesos de ejecución, así como los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para una eficaz gestión preventiva. Con esa finalidad, la empresa “deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral” el plan de prevención de riesgos laborales, entendiendo que este constituye en sí una acción preventiva.

Como excepción, en relación con la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia cabe recordar que el art. 16 de la LTD no hace referencia a dicho plan, el legislador ha omitido este aspecto en sentido técnico, quizás porque el art. 16 de la LTD centre su objetivo en sus dos instrumentos esenciales: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

En estos términos cabría tener presente que el incumplimiento empresarial de no integrar la prevención de riesgos en la empresa mediante la implantación de un plan de prevención constituye una infracción administrativa grave en virtud de lo dispuesto en el art. 12.1. a) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en lo sucesivo, LISOS)<sup>123</sup>.

Esta manifestación genérica del deber empresarial de evitar los riesgos minimizando su probabilidad y lesividad en la salud de las personas trabajadoras es la específica obligación de protección eficaz frente a los daños derivados del trabajo de acuerdo con lo contenido en el art. 14 LPRL. De esta manera, se constituye el deber empresarial de adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias teniendo en cuenta otros riesgos adicionales como, por ejemplo, las distracciones o imprudencias no temerarias en las que pudiera incurrir la persona trabajadora con fundamento jurídico en lo dispuesto en el art. 15.4 LPRL.

Recuérdese que el art. 156.5 LGSS reconoce como accidente de trabajo “la imprudencia profesional que sea a consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y derive de la confianza que este inspira”. Sin duda alguna, se está ante uno de los preceptos más controvertidos en relación con el ámbito aplicativo del trabajo a distancia a la vista de

<sup>123</sup> 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. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

la imputación de responsabilidades a la empresa en casos en los que la culpabilidad concorra de la actuación de la persona que teletrabaja. Que, como se verá más adelante, quedaría fuera del concepto de accidente de trabajo. Dicho de otra manera, aquellos que “sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”. A mayor abundamiento, la ya conocida STSJ de Cantabria de 15 de junio de 2006 en la que se presume una definición al concepto al señalar que se está ante una imprudencia temeraria cuando se deduce de “la omisión de las más elementales precauciones que el deber objetivo de cuidado exige a cualquier persona en general”.

En concordancia, el art. 14.1 LPRL robustece el deber empresarial de garantizar la efectividad de las medidas preventivas previendo las distracciones o imprudencias no temerarias<sup>124</sup>. Cuestión de difícil justificación a efectos probatorios en el teletrabajo. En cualquier caso, la inobservancia o incumplimiento de las medidas de seguridad por parte del empresario dará lugar a infracción administrativa leve, grave o muy grave según señalan los arts. 11, 12 y 13 LISOS.

Pues bien, en el marco del teletrabajo cobra pleno sentido la aplicación de los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 LPRL. El legislador pretende asegurar la efectividad de las medidas preventivas destinadas a la persona que teletrabaja, pues a estos efectos la empresa deberá valorar los riesgos del puesto de trabajo en origen<sup>125</sup>. Correlativo a estos deberes empresariales, el teletrabajador deberá cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia según señalan los arts. 1258 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil<sup>126</sup>, 5 a) y 20.2. LET y 29 LPRL.

<sup>124</sup> Conviene recordar que son muchos los pronunciamientos jurisprudenciales que han señalado que el deber de protección de la empresa se dispensa aún en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador; en este sentido: STSJ de Castilla-La Mancha, de 20 de mayo de 2020 (rec. 204/2019); STSJ de Cantabria de 28 de enero de 2020 (rec.852/2019); STSJ de Cataluña, de 25 de septiembre de 2020 (rec. 1401/2020); STSJ de Cataluña, de 19 de noviembre de 2020 (rec. 2341/2020); STSJ de Cantabria, de 12 de mayo de 2020 (rec. 109/2020); STSJ de la Comunidad Valenciana, de 12 de febrero de 2020 (rec. 2533/2018); STSJ de Cataluña, de 9 de marzo de 2020 (rec. 79/2021), entre otras.

<sup>125</sup> El acuerdo de trabajo a distancia se formalizará por escrito con objeto de justificar el informe, es decir, requisito *ad probationem*. Sobre esta cuestión ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones Laborales*, núm. 43, 2020, pág. 181.

<sup>126</sup> BOE núm. 206, de 25 de julio de 1889.





## LA IGUALDAD DE TRATO Y LA RELEVANCIA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Son tres los principios básicos esenciales a tener en cuenta en relación con el trabajo a distancia: la igualdad de trato, la voluntariedad y el consentimiento de la persona que teletrabaja. Esto supone que no compete exclusivamente a la empresa optar por esta modalidad de trabajo, con lo que el teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, al tiempo que la empresa deberá garantizar que las personas que teletrabajan gozan de los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen sus servicios en el centro de trabajo<sup>127</sup>.

Esta facultad aparece subjetivada, pues tiende a ser considerada como una opción derivada la autonomía individual respecto de la modalidad elegida para prestar servicios. Se hace referencia a un principio sustancial que modula dicha prestación, de ahí que sea preciso el consentimiento de las partes para la correcta formalización del acuerdo de trabajo a distancia.

### 1. LA FINALIDAD DE LA IGUALDAD DE TRATO EN RELACIÓN CON LA SALUD LABORAL

Así pues, las personas que teletrabajan tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. *A priori*, el art. 4 de la LTD desarrolla el contenido en virtud del cual la empresa deberá garantizar que las personas que teletrabajan tengan “los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa (...) no sufriendo perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales”, por tanto, en lo referente a la retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. A tal fin, la exposición de motivos de la LTD señala que la

<sup>127</sup> Arts. 4 y 5.1 LTD.

finalidad de la igualdad de trato reside en el contenido dispuesto en el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, disposición que modificó el art. 34.8 LET adelantándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/10 del Consejo. Con posterioridad y a propósito de la pandemia provocada por el virus del COVID-19 se dictó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, Real Decreto-ley que fue derogado por la LTD como se ha señalado anteriormente<sup>128</sup>.

El legislador es consciente de que la igualdad de trato debe extenderse más allá de la retribución, de la discriminación por sexo y del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Dicho, en otros términos, la igualdad de trato deberá atender también aspectos relacionados con la seguridad y la salud como medida preventiva y que no por casualidad, ambos tipos de prestación, a distancia o en la empresa, gozan de las mismas medidas de protección frente a los riesgos que se derivan del trabajo, por tanto, esta técnica jurídica se ubica en torno al principio de igualdad de trato. Basta con entender que la igualdad de trato constituye una concepción global de medidas preventivas a adoptar independiente de lugar donde se procure los servicios.

Por ello, la LTD es ambiciosa por cuanto pretende evitar la desigualdad desde un enfoque preventivo. Su efectividad y su carácter omnicompreensivo se logra mediante el establecimiento de garantías que permitan la tutela del derecho, pues es de aplicación en lo que respecta a las condiciones de trabajo, especialmente beneficiándose los teletrabajadores de los mismos derechos establecidos en la LPRL y en los convenios colectivos, salvedad hecha en relación los derechos inherentes que se deriven de la presencialidad de la persona trabajadora en el centro de trabajo –comedor, guardería, etc.–, al igual que las retribuciones –así por ejemplo, el complemento salarial por toxicidad–.

Puntualiza el legislador sobre este principio “salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”. Resulta importante verificar que en la LTD la presencialidad realmente se configura sobre la base de derecho en función de que la prestación de servicios se desarrolle *in situ*, a modo de ejemplo, el plus de transporte. De hecho, se afirma que “los teletrabajadores

<sup>128</sup> LEFEBVRE, “Impacto del COVID-19 en materia Laboral y de Seguridad Social”, LEFEBVRE, Madrid. 2020.

de *contact center* no tienen derecho a percibir el plus extrasalarial de transporte porque no se desplazan al centro de trabajo para prestar servicios, de modo que no hay posibilidad de compensar gastos de desplazamiento”<sup>129</sup>. Se podría afirmar que el art. 4 de la LTD nace con vocación de universalidad, aunque añade esta excepción, lo cual no excluye que este plus sea percibido en aquellas personas que trabajen un número de días en la empresa. Este matiz constituye un claro progreso en este ámbito.

Se trata, pues, de un principio regulado en el capítulo II de la LTD. Este precepto encuentra su concordancia con el ya mencionado art. 4 del Convenio 177 de la OIT, por el que se reconoce que “la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato” en relación con las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Resulta relevante tener en cuenta que desde la perspectiva preventiva la tutela del derecho a la igualdad de trato extiende su alcance hasta el extremo de adaptar el trabajo a la persona, con específica circunstancia en las personas que teletrabajan, ya sea atendiendo a las particularidades de su estado de salud, físico, psíquico, intelectual o sensorial. De esta manera, la igualdad de trato supone para las personas que teletrabajan el derecho de adaptación de la jornada, tal y como reconocen los arts. 34.8 y 37.8 LET, este último respecto de la adaptación del horario para las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo. Trasciende la importancia inequívoca de que el principio de igualdad de trato dispuesto en art. 4 de la LTD opera respecto de la protección de la maternidad en los términos del art. 26 LPRL en el que se establece que el empresario deberá adaptar las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo. Y, de manera transversal la igualdad de trato se complementa con el principio general de adaptación del trabajo a la persona de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en relación con del tipo de actividad y las exigencias en materia de seguridad y salud laboral, tal y como expresa el art. 36.5 LET.

Además, cuando se trate de personas trabajadoras con discapacidad que desarrollen su actividad laboral mediante el teletrabajo, es decir, mediante el uso prevalente de medios informáticos y técnicas de telecomunicación, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo satisfagan las adaptaciones necesarias para

<sup>129</sup> ARETA MARTÍNEZ, M.: “¿Los teletrabajadores de *contact center* tienen derecho al plus de transporte?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7, 2022, pág. 4. STS de 1 de junio. núm. 514/2022.

su utilización. De igual modo, deberá tener en cuenta que los equipos de trabajo que se pongan a disposición sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados al mismo, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas con discapacidad, en virtud de lo dispuesto en el art. 3.1 del RD 1215/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo<sup>130</sup>. A la hora de combatir la desigualdad, el Tratado Funcionamiento de la UE considera en su art. 2 la no discriminación como un principio común de la Unión. A todos los efectos, la Carta de los Derechos Fundamentales de UE, de naturaleza jurídica, insiste en ello al hacer referencia a “toda discriminación” en particular por razón de discapacidad focalizando la atención en el derecho a la integración de las personas con discapacidad, arts. 1 y 26.

Y es que, casi el 50% de las personas con discapacidad dicen haber sufrido discriminación por su situación<sup>131</sup>. De ahí, la particularidad de intensificar las actuaciones de la UE. Precisamente, la Comisión se ha pronunciado al respecto incluyendo medidas concretas destinadas a facilitar el acceso al mercado de trabajo a este colectivo de personas, pues datos registrados por el Eurobarómetro indican que el 37% de las personas con discapacidad se encuentran inactivas, frente al 18% de las personas sin discapacidad<sup>132</sup>. Precisamente, la Agenda de Capacidades Europeas<sup>133</sup> promueve la elaboración de estrategias nacionales que aborden las dificultades que estas personas tienen respecto de ajustes razonables –entendidos estos como adaptaciones necesarias que no suponga una carga desmedida o indebida en un caso en concreto<sup>134</sup>-. Singular interés reviste el compromiso adoptado por la Comisión con la Red europea de servicios públicos de empleo<sup>135</sup> sobre la inclusión de este colectivo de personas trabajadoras en el mercado de trabajo. La finalidad es identificar las capacidades que necesita el mercado de trabajo con el fin de minimizar los déficits de este colectivo de personas,

<sup>130</sup> BOE núm. 188, de 7 de agosto.

<sup>131</sup> Eurobarómetro, “*Discrimination in the EU, 2019*”, Documento en inglés, especial 493, Disponible en <https://europa.eu/eurobarometer/screen/home>.

<sup>132</sup> *Ibidem*.

<sup>133</sup> COM (2020) 274 final. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=ES>

<sup>134</sup> CROWTHER, N.: “*The right to live independently and to be included in the community in European States. ANED. Synthesis report*”. European Commission, 2019, pág. 103 y ss. Disponible en <https://www.disability-europe.net/downloads/1040-task-year-4-2018-19-policy-theme-il-synthesis-report>

<sup>135</sup> Comisión Europea. Sitio Web <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=es>

en particular, los relacionados con las capacidades digitales. Por supuesto, esta situación es generalizada entre los Estados miembros. De hecho, el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027<sup>136</sup> anunció ayudas a los Estados sobre programas de aprendizaje en competencias digitales, y todo ello con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en el pilar europeo de derechos sociales<sup>137</sup>.

En la coyuntura actual, el teletrabajo se convierte en una vía de entrada al mercado de trabajo para este colectivo de personas, por ello la Comisión sigue insistiendo en aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, especialmente, de aquí a 2024 –objetivo propuesto en el plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales–.

A ello hay que añadir, si bien de manera específica en el teletrabajo, el deber empresarial de tener en cuenta medidas de aplicación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. Parece evidente que la redacción del apartado 4 del art. 4 de la LTD en lo que respecta al acoso no da lugar a interpretación alguna, es decir, las medidas de prevención frente al acoso se implementarán de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable. De esta forma, la empresa tiene el deber de promover condiciones de trabajo seguras y saludables que eviten un menoscabo en la integridad de las personas trabajadoras, hasta el punto de llevar a cabo acciones proactivas de vigilancia y control que contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito digital, según lo dispuesto en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en lo sucesivo, LOIEMH)<sup>138</sup>. No en vano, teniendo en cuenta la singularidad de la prestación de servicios en la modalidad del teletrabajo, la LOIEMH destaca la importancia de la negociación colectiva como responsabilidad que atañe a los representantes de los trabajadores, en relación con la prevención de conductas que incidan en la salud de las personas que teletrabajan.

Abundando en ello, la mercantil está igualmente obligada a garantizar unas condiciones de trabajo seguras que han de contener, en su caso,

<sup>136</sup> COM (2018) 22.

<sup>137</sup> FUMERO DIOS, I. S.: “El refuerzo de la salud laboral en el marco del pilar europeo de derechos sociales”, en AA.VV. (CALZADILLA MEDINA, M.A. y MARTINÓN QUINTERO, R. Dirs.): *El derecho de la Unión Europea ante los objetivos de desarrollo sostenible*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 493-514. RODRÍGUEZ GUILLÉN, D. y CLEMENTE SOLER, J.A.: “The European pillar of social rights: an opportunity to foster the EU”, *Revista de estudios europeos*, núm. 76, 2020.

<sup>138</sup> BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

cuantas medidas preventivas sean necesarias con objeto de evitar o minimizar la causa que provoca este factor de riesgo psicosocial en las personas que teletrabajan.

Por último, hay que señalar que las personas que teletrabajan no podrán sufrir perjuicio por causas técnicas u otras no imputables a las mismas<sup>139</sup>.

## **2. LA VOLUNTARIEDAD, EL CONSENTIMIENTO Y LA FORMALIDAD DEL ACUERDO *AD HOC***

Uno de los elementos más importante a tener en cuenta, si no el más importante es la voluntariedad del trabajo a distancia, de ahí que sea un principio de ejercicio individual que alcanza a las partes implicadas en el contrato de trabajo. Tanto es así que si lo que se pretende reforzar son los derechos de las personas que teletrabajan, el ejercicio de la voluntariedad es el cauce legal necesario para suscribir el acuerdo de trabajo a distancia.

Se trata de una previsión legal que se basa en la autodeterminación a los efectos de que quien así lo quisiere pudiese optar por esta modalidad de trabajo. Es por ello por lo que irrumpe la capacidad de la persona para decidir por sí misma, razón por la que el carácter especialísimo resulta de lograr una curiosa comunidad de intereses entre la fuerza de trabajo y la empresa que, desde la esfera jurídica-laboral implica que pueda ser ejercida por las partes implicadas, ya sea a la hora del consentimiento como de la restitución, según resulta de la regla dispuesta en la LTD.

Téngase en cuenta que el mecanismo de atribución de este derecho se encuentra recogido en el art. 9 del Convenio n.º 175, en el apartado 3 del AMET y en el art. 5 LET. Repárese, además, que el canon de voluntariedad se impone a modo de garantía, pues se realiza desde el libre consentimiento como límite a la imposición, exigencia o coacción empresarial. Se trata, pues, de la determinación de la propia voluntad a la hora de solicitar la prestación de servicios a través del teletrabajo. La justificación de esta la encontramos en las reglas establecidas en el AMET al señalar que, si esta modalidad de prestar servicios no formara parte de la descripción inicial del puesto, la empresa podrá propo-

<sup>139</sup> Para mayor abundamiento, RAMOS MORAGUES, F. “Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional”, en *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 131-132.

ner esta modalidad, sin perjuicio de ser aceptada o no por la persona trabajadora.

Como se ha señalado, la referencia expresa a este principio garantista se encuentra regulada en el capítulo II, sección 1<sup>a</sup>, art. 5 de la LTD. Se considera ya sin fisuras que la prestación de servicios queda libre de toda exigencia con la que se trataría de obligar a alguna de las partes. A tenor de lo anterior, la intención del legislador no es otra que la de extender el carácter voluntario no solo a la firma del acuerdo sino en cualquier momento posterior durante la vigencia del contrato.

Precisamente, la concreción de estos extremos se regula mediante de un conjunto de actuaciones articuladas, que van desde el consentimiento hasta el establecimiento formal del contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, luego se podrá formalizar en los términos que las partes acuerden, sin perjuicio del contenido recogido en la regulación convencional.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo resulta procedente hacer hincapié, a razón de un cierto paralelismo en relación el principio de voluntariedad recogido en la LPRL, pues la configuración legal del derecho a la vigilancia de la salud laboral se determina a través del consentimiento previo de la persona trabajadora que, como ya se apuntaba, debe ser la persona la que decida por sí misma, salvo los casos tipificados en los que la voluntariedad decae de conformidad con lo establecido en el art. 22 LPRL. En este caso, el libre consentimiento de la persona trabajadora surge a raíz del deber empresarial de adoptar cuantas medidas sean necesarias siendo la vigilancia de la salud una acción preventiva en sí misma.

En efecto, la autonomía de la voluntad confiere a las personas trabajadoras cierta libertad a la hora de compatibilizar la prestación de servicios con otras facetas la vida, por ejemplo, con la vida personal, familiar y laboral según dispone el art. 34.8 LET, en virtud el cual se estable el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración, distribución y ordenación del trabajo. No ajeno a ello, el AMET recoge la modalidad del teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo.

Viene al caso, el art. 9 de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, al reconocer el derecho a “solicitar fórmulas de trabajo flexible”, y aunque expresamente la Directiva 2019/1158, de 20 de junio no se hace alusión a esta modalidad de prestar servicio debie-



ra entenderse la naturaleza inclusiva de la misma porque de no hacerlo se estaría ante una acción contraria al objeto de la norma.

Se trata, por tanto, de garantizar el derecho de la persona trabajadora a solicitar la prestación de su trabajo a distancia, en el sentido del art. 34.8 LET, extremo que quedaría condicionado, pues dicha pretensión resultaría subordinada a las necesidades organizativas o productivas de la empresa. De manera que es aquí donde está el *quid* de la cuestión a la hora de contemplar la posibilidad de trabajar a distancia<sup>140</sup>. Quiere esto decir que no se confiere a las partes la vía de la unilateralidad, ya que la empresa puede optar por consentir o no la petición que, con motivo de ejercer el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral señala el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS)<sup>141</sup>.

Con motivo de ejercer el derecho de conciliación, esta modalidad de trabajo muestra lo hasta ahora tradicional por cuanto confirma que es una opción utilizada mayoritariamente por las mujeres trabajadoras para el cuidado de familiares –recuérdese el Plan Concilia en virtud del cual los empleados públicos han podido hacer efectivas un conjunto de medidas orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar–<sup>142</sup>. En este contexto se reitera lo dispuesto en el art. 37.8 LET al considerar que las personas víctimas de violencia de género, sexual o terrorismo tendrán derecho “a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia (...) siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrollas por la persona”. Es por ello, por lo que no cabe la errónea idea de pensar que los derechos de conciliación pudieran no ser de aplicación en el teletrabajo por entender que el hecho causante se encuentra en el lugar *in situ*<sup>143</sup>.

Ni que decir tiene que la parte empleadora puede no atender a la petición de trabajar a distancia cuando por causa de la actividad o del

<sup>140</sup> IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de la jornada ex art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, pág. 83. En el mismo sentido, MOLINA NAVARRETE, C.: “Autodeterminación” (“soberanía”) sobre el tiempo y adaptación de la jornada “a la carta” por razones conciliatorias: entre utopías, derechos y quimeras”, *CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 441, 2019, pp. 5-7.

<sup>141</sup> BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

<sup>142</sup> Plan aprobado por el Consejo de Ministros el 4 de marzo de 2005.

<sup>143</sup> Siguiendo a DURÁN BERNARDINO, M.: “El impacto de las nuevas tecnologías en la conciliación y la corresponsabilidad en España”, en (MOLERO MARAÑÓN, M.L. Dir.): *Ser mujer en el mercado de trabajo; dificultades, oportunidades y retos*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 359 y ss.

puesto de trabajo, la persona trabajadora carece de capacitación o habilidades suficientes para desempeño del puesto de trabajo<sup>144</sup>. Y es que, en concordancia con el ordenamiento jurídico de la prevención de riesgos laborales, el incumplimiento de la obligación de no adscribir a personas trabajadoras en de puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos, será calificado como infracción grave según señala el art. 12 LISOS.

Al mismo tiempo, la configuración legal del principio de la voluntariedad condiciona la acción empresarial, pues la empresa no podrá extinguir el contrato, imponer o modificar las condiciones de trabajo por la vía del art. 41 LET. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo en su sentencia de 11 de abril de 2005. De esta forma se refuerza la garantía de la persona trabajadora frente a una posible sanción por parte de la empresa, interpretación extensiva del art. 52 LET.

Ahora bien, un análisis más sistemático de lo dispuesto en el art. 5 de la LTD evidencia la vía de la resolución contractual por voluntad de la persona trabajadora con motivo del incumplimiento de la empresa si esta no atiende al principio de voluntariedad conforme señala el art. 50 LET. Dicho incumplimiento genera el derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Conviene realzar, no obstante, que la obligación formal atribuida al acuerdo de trabajo a distancia concurre en las siguientes notas definitorias: la firma y el documento escrito<sup>145</sup>, pues lejos de tratarse de un puro trámite documental o accesorio nos encontramos ante una exigencia legal cuya inobservancia calificaría el acuerdo como nulo. Sin duda, esta nulidad no sería extensiva al contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.1 LET. No cabe interpretación alguna, el acuerdo se formalizará por escrito conforme al procedimiento legal establecido.

Se intuye el porqué de la formalidad del acuerdo a distancia. No es una obligación accesorio, pues debe estar vinculado al contrato antes de que se inicie la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, de ahí su relevancia. No se olvide, por otra parte, que en periodo de pandemia no fue necesario la formalización del acuerdo con carácter previo al desarrollo de la actividad, pues fue esta una medida de con-

<sup>144</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 54, 2021, pág. 123.

<sup>145</sup> Art. 6.1 de la LTD

tención sanitaria deriva de la COVID-19, la complejidad de la situación aconsejó una modulación sobre dicha exigencia, de forma que esta fuera más adaptable al contexto del momento<sup>146</sup>.

Al mismo tiempo recae sobre el empresario la obligación de notificación, es por ello por lo que el fundamento de dicha obligación reside en entregar y poner a disposición de la representación legal copia de los acuerdos de trabajo realizados, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. En esta dirección, la empresa enviará copia a la oficina de empleo que, según recoge el art. 6.2 de la LTD, en caso de no existir representación legal, de la misma forma se deberá formalizar copia básica y proceder a su posterior envío a la oficina de empleo.

Nada dice la LTD acerca del modelo a utilizar, aunque, por supuesto, es la empresa la obligada a ello. Como se ha señalado, se deberá formalizar antes de que se inicie la prestación de servicios, aunque en ocasiones el acuerdo se podrá incorporar al contrato en un momento posterior. Lo especialmente relevante es que la forma escrita refuerza la garantía de la voluntariedad, que es lo que el legislador persigue.

Parece de interés señalar que la inobservancia de la forma escrita es constitutiva de infracción grave en virtud de lo dispuesto en el art. 7.1 LISOS, esto es, “no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos”.

Finalmente, conviene puntualizar que no cabe suscitar, en este contexto, la tradicional duda referente a la exigencia formal. Es decir, no se puede ignorar que el elemento de forma no es sí una exigencia como requisito de validez del acuerdo de trabajo a distancia, salvo que se excluyan derechos irrenunciables. Se confirma este precepto *ope legis*, más cabe señalar que los convenios o acuerdos colectivos “podrán establecer (...) contenidos adicionales y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular” *ex* Disposición adicional primera, apartado 1. Por ejemplo, a la hora de establecer “garantías adicionales de los derechos y libertades relacionadas con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores (...) y derechos digitales en el ámbito laboral” la negociación colectiva ocupa un lugar preponderante<sup>147</sup> así

<sup>146</sup> VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “El acuerdo de trabajo a distancia tras la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 14, 2021, pp.12-22.

<sup>147</sup> Un análisis en profundidad del Título X de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales en ROJO TORRECILLAS, E. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es>, 06.12.2018. En

lo establece el art. 91 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales<sup>148</sup>(en lo sucesivo, LOPDPGDD) –de vital importancia en relación con la protección de datos genéticos<sup>149</sup>, biométricos<sup>150</sup> o los relativos a la salud en las relaciones laborales<sup>151</sup>–. Tal y como se señaló anteriormente, lo que se pretende es preservar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras<sup>152</sup>. Las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se tramitarán en virtud de lo expuesto en el art. 138 bis LRJS<sup>153</sup>.

el mismo sentido, MERCADER UGUINA, J.R.: “Aspectos laborales de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre: una aproximación desde la protección de datos”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 52, 2021, pp. 110-118.

<sup>148</sup> BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018. Para mayor abundamiento, QUIRÓS HIDALGO J.G.: “Análisis del artículo 87 de la LOPDPGDD: el uso de los dispositivos digitales de la persona trabajadora, su control por parte de la empresa y el devaluado derecho a la intimidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 452, 2020, pp. 145-170.

<sup>149</sup> Son datos personales relativos a las características genéticas heredadas o adquiridas de una persona. Son datos que proporcionan información única sobre la fisiología o la salud de la persona a través del análisis de una muestra biológica. DO L 119 de 4.05.2016, pág. 34.

<sup>150</sup> Son datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que confirman la identificación de una persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos. DO L 119 de 4.05.2016, pág. 34.

<sup>151</sup> Son datos personales relativos a la salud física o mental de una persona. DO L 119 de 4.05.2016, pág. 34.

<sup>152</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Derecho a la intimidad del trabajador y contrato de trabajo”, *La Ley*, núm. 3, 2004, pp. 1824-1830.

<sup>153</sup> Así, el art. 138. bis de LRJS señala expresamente: 1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas: a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social; b) El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes; c) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia. 2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el art. 139.

Queriendo hacer un paralelismo con el régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales, se señala que, entre las concreciones del deber de seguridad y salud que recaen en la parte empresarial se encuentra el deber de formalizar por escrito el plan de prevención. Obligación establecida tras la entrada en vigor de la Ley 54/2003, de 12 diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales<sup>154</sup>. De esta forma la obligatoriedad resultará de elaborar el plan de prevención de riesgos laborales y ponerlo a disposición de la autoridad laboral. En este sentido, el plan debe contener la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. A este tenor, se deberá incluir la evaluación de riesgos del trabajo a distancia.

### **3. EL CONTENIDO DEL ACUERDO BILATERAL: UNA OBLIGACIÓN FORMAL DE MÍNIMOS**

Como se ha señalado, el acuerdo de trabajo a distancia es un deber documental exigible a la empresa, en cuyo margen se incluye un requerimiento legal específico. Se hace referencia a la redacción y formulación un contenido mínimo *ope legis* sobre aspectos relativos al desarrollo de la actividad laboral. Se podría afirmar que es el cuaderno de bitácoras en el que debe quedar reflejado, *grosso modo*, la relación de medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles necesarios. Sin olvidar que se consignará en el acuerdo bilateral los medios de control, instrucciones y procedimientos.

Más allá del deber de mínimos, al acuerdo de trabajo a distancia se le podrá dotar de mayor grado de posibles a través de los convenios o acuerdos colectivos. Es decir, mejorar el contenido de este a razón de singularidades derivadas de esta modalidad de prestación de servicios. Esta posible inclusión supone respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades.

De manera exhaustiva, el contenido mínimo del acuerdo incluirá todo lo que se refiere al inventario de medios que exige el normal desarrollo del trabajo a distancia, incluyendo la vida útil para la renovación de estos; la compensación por gastos que pudiera generar la persona trabajadora y que deberá abonar la empresa, así como el momento y la forma; la duración del acuerdo; el horario y las reglas de disponibilidad; la parte porcentual de distribución de trabajo presencial y a distancia, en su caso; la determinación del centro de trabajo al que queda adscri-

<sup>154</sup> BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2003.

ta la persona que teletrabaje o trabaje a distancia; el preaviso en caso de reversibilidad; los medios de control, el procedimiento a seguir ante dificultades técnicas derivadas del uso de las TIC's e instrucciones en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información<sup>155</sup>.

Pese a lo estipulado en el acuerdo bilateral, corresponde a la empresa proporcionar, instalar y mantener el equipo de trabajo para el ejercicio de la actividad laboral, salvo que la persona que teletrabaje utilice su propio dispositivo. Baste señalar que combinar la posibilidad de teletrabajar con la práctica efectiva resulta, en muchas ocasiones, de difícil ejecución, pues existen casos en los que la accesibilidad y conectividad no es viable. Puede así señalarse que, desde el punto de vista objetivo, las tecnologías digitales han contribuido, en general, a un aumento de la brecha digital<sup>156</sup>. Datos del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad señalan que en un porcentaje menor del 20% las mujeres son especialista en tecnologías. Precisamente, en España,

<sup>155</sup> La dicción literal del art. 7 LTD contempla: a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

<sup>156</sup> OCDE. Digital. Disponible en <https://www.oecd.org/digital/>.

la práctica del teletrabajo en mujeres es del 15,9%, lo que supera un punto porcentual al realizado por sus compañeros varones<sup>157</sup>.

De ahí que el Gobierno haya desarrollado un Plan de Nacional de Competencias Digitales<sup>158</sup> para el periodo comprendido entre 2021 y 2025 cuyo presupuesto cuenta con 3.750 millones de euros. El objeto es que el 80% de la población nacional disponga de un mínimo de competencias básicas en tecnologías. En este caso concreto, el Plan queda incluido en la Agenda Digital 2026<sup>159</sup>.

Sin más, y haciendo referencia al contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual conviene aclarar que la protección de datos personales en los términos previstos por el art. 18.4 CE confiere, con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas<sup>160</sup>, el deber de garantizar un marco regulatorio al respecto<sup>161</sup>.

#### **4. LA MEJORA DEL ACUERDO: REMISIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Si importante es el requisito de la voluntariedad y el contenido del acuerdo, no deja de ser significativo el lugar que ocupa la autonomía colectiva en el marco del teletrabajo. Así pues, el acuerdo de trabajo a distancia como pacto mejorable puede verse modificado por acuerdo entre las partes, siendo necesario poner en “conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras”. A lo que debe adicionarse, los convenios o los acuerdos colectivos pueden regular aspectos relativos al paso del trabajo presencial al teletrabajo o viceversa, de ahí que su efectividad resida en dar mayor alcance al contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia.

<sup>157</sup> Vid. “Brecha digital de género 2023”, Observatorio Nacional de Tecnología y sociedad, Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2023, pág. 3. Por supuesto este escenario es similar al de la UE. El mismo informe señala que en la UE, por lo general, el porcentaje de mujeres que teletrabajan es del 14, 4% respecto de los hombres con un 12,5%. En España el 10% de las mujeres teletrabajan respecto del 9,1% en el caso de los hombres, pág. 35.

<sup>158</sup> Disponible en <https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes/componente-19-plan-nacional-de-competencias-digitales-digital-skills>

<sup>159</sup> Disponible en [https://portal.mineco.gob.es/es-es/ministerio/estrategias/Paginas/00\\_Espana\\_Digital.aspx](https://portal.mineco.gob.es/es-es/ministerio/estrategias/Paginas/00_Espana_Digital.aspx)

<sup>160</sup> DO L 119 de 4.05.2016, pág. 34.

<sup>161</sup> GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN Y RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La protección de datos personales en el ámbito del trabajo: una aproximación desde el nuevo marco normativo”, *Nueva revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 216, 2019, pp.19-25.

Como se ha señalado, la negociación colectiva ocupa un distinguido protagonismo regulador, puesto que dicha acción impulsa el establecimiento de mejoras en las condiciones de trabajo a distancia, en particular, atendiendo a las singularidades de su prestación, siempre con respeto pleno al principio de igualdad de trato y oportunidades<sup>162</sup>.

La Disposición adicional primera de la LTD reitera su remisión a la negociación colectiva y exhorta a los interlocutores sociales a negociar cláusulas de mejoras relacionadas con la identificación de puestos y funciones susceptibles de ser desarrolladas a través del teletrabajo, aspectos relativos al acceso y desarrollo de la actividad laboral, a la duración máxima del trabajo a distancia, así como otros contenidos adicionales que se consideren necesarios regular. Coherente con esto último, esta fórmula regulación flexible permite reglar, entre otros aspectos, los relativos a la jornada mínima presencial y al porcentaje de trabajo presencial en el caso de los contratos formativos, pero con una salvedad “siempre que no se celebren con menores de edad”.

Sin duda, el carácter complementario de la negociación colectiva adquiere entidad en el ámbito de la conciliación laboral y familiar, sobre todo en relación con la ordenación del tiempo de trabajo<sup>163</sup>. Quizás por lo que se ha señalado anteriormente, esta modalidad suele ser elegida mayoritariamente por las mujeres trabajadoras, con el perjuicio que ello supone en su carrera profesional. Respecto a esto último, resultará especialmente relevante lo recogido en el art. 8.3 de la LTD en virtud del cual “se deberá evitar la perpetuación de los roles y deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres”. A modo de ejemplo, la puesta en práctica se ha visto reflejada en de los Cabildos de la Comunidad Autónoma de Canarias. Así, el Reglamento de Teletrabajo del Cabildo de Tenerife regula mecanismos de conciliación de la vida personal y familiar, implementado un proyecto de telecentros en el “que las personas empleadas públicas puedan prestar servicios en centros de trabajo ubicados en la isla, distintos de los asignados a la unidad de adscripción, en régimen de desconcentración”<sup>164</sup>.

<sup>162</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 111-112.

<sup>163</sup> FERNÁNDEZ COLLADOS, M<sup>a</sup>.B. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “La negociación colectiva como instrumento para la conciliación de la vida laboral y familiar en tiempos de crisis. Especial atención a los supuestos de reducción y adaptación de la jornada de trabajo, en (MELLA MÉNDEZ, L. Dir): *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*), Delta, 2015, pág. 199.

<sup>164</sup> BOC núm. 38, de 23 de febrero de 2022. Disposición adicional quinta del Reglamento de Teletrabajo del Cabildo de Tenerife. Disponible en <file:///Users/isfd/Downloads/boc-a-2022-038-601.pdf>



De esta manera, los convenios o acuerdos colectivos refuerzan de manera objetiva y equilibrada la materialización de la igualdad de oportunidades, máxime cuando se constituye como herramienta flexibilizadora a la hora de atender a las circunstancias de las personas trabajadoras.

Se echa en falta que la salud laboral no haya sido objeto de remisión expresa a la regulación convencional en la LTD, por ejemplo, a la hora de delimitar qué espacios de trabajos tendría la misma consideración, en términos de equivalencia, que los del centro de trabajo –aseso o cocina– sobre todo a efectos de reconocer como contingencia profesional el accidente acaecido mientras se teletrabaja. O, por ejemplo, sobre la participación y representación en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

A modo de ejemplo, se trae al texto, el art. 85.3 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo SA<sup>165</sup> en el que se hace una somera referencia a la seguridad y salud en el teletrabajo al señalar que “se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el acuerdo individual de teletrabajo. Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja *se compromete* a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona”. A tal efecto, se deberá considerar lo dispuesto en el art. 16.2 de la LTD en virtud del cual la visita queda condicionada si “la obtención de dicha información exigiera la visita de quien tuviera competencias en materia preventiva”. Pues bien, en este caso la visita sí es de obligado cumplimiento.

Tal y como se ha indicado en el apartado 6 del capítulo I referido a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 de este monográfico, se resalta el papel de la negociación colectiva, pues surge en el seno de esta con la finalidad de promover acuerdos que aborden la normativa preventiva adecuada a cada sector o empresa, en función de los riesgos identificados. En este sentido, el diálogo social resulta esencial en la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral, por ejemplo, para integrar la prevención de riesgos laborales en las pymes mediante el compromiso proactivo y efectivo de las partes implicadas. Así pues, se refuerza el papel de los interlocutores sociales en el deber responsable sus obligaciones en este ámbito. Esto puede implicar la consideración de algunos aspectos transversales ge-

<sup>165</sup> BOE núm. 119, de 16 de mayo de 2018.

neralmente no tratados en la negociación colectiva, como son los relativos a la cultura de la salud, diversidad, al género, a la prevención de adicciones, a la reincorporación tras padecer cáncer, etc.

En cuanto a negociación colectiva se refiere, se deberá tener en cuenta la firma del reciente acuerdo para la negociación colectiva. Así, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>166</sup> suscrito en mayo de 2023 por las organizaciones empresariales CEPYME y CEOE y las organizaciones sindicales UGT y CCOO recoge en su Preámbulo la vigencia de este, de 2023 a 2025. De tal modo que, el propio Acuerdo viene a recoger de manera *cuasi* literal algunos aspectos ya tratados como líneas de acción en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 –Seguridad y salud en el trabajo, teletrabajo, desconexión digital, igualdad entre mujeres y hombres, diversidad, violencia sexual y de género, transición tecnológica, digital y ecológica–. A tenor de lo anterior, el capítulo X, con título: “Teletrabajo” recoge como unidad modular para la negociación colectiva preceptos contenidos en la DA 1ª de la LTD en relación con: la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser desarrollados a través de trabajo a distancia, la duración máxima, la jornada mínima, el porcentaje o periodo de referencia, etc. Por otra parte, son objeto de negociación los criterios contenidos en los siguientes artículos de la LTD: art. 5.3 referente al ejercicio de la reversibilidad, arts. 7. b y 12.2 sobre compensación o abono de los gastos derivados del uso del equipo de trabajo para el ejercicio de la actividad laboral<sup>167</sup>, art. 8.3 relativo al paso del trabajo a distancia a presencial, formación, estabilidad, el pluriempleo, la corresponsabilidad, art. 11.1 en relación con la dotación y mantenimiento de los equipos y herramientas en el teletrabajo, entre otros.

Sumado a lo anterior, el capítulo VIII, con título: “Seguridad y salud en el trabajo” otorga a la negociación colectiva la vía a través de la

<sup>166</sup> *Vid.* V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Madrid, 10 de mayo de 2023. Disponible en [https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/v\\_aenc\\_firma\\_10\\_05\\_2023\\_def.pdf](https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/v_aenc_firma_10_05_2023_def.pdf)

<sup>167</sup> Sobre la compensación de gastos, la doctrina, muy acertada, ha señalado: “Dado la obligatoriedad de su abono por la empresa, el silencio del acuerdo deberá ser integrado en contrato individual de trabajo a distancia que necesariamente deberá incorporar la cuantificación y forma de pago o compensación de los mismos”. Siguiendo a DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancias”, en *Teletrabajo y negociación colectiva*, XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, Colecciones Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, núm. 124, 2022, pág. 42.

cual las condiciones de seguridad y salud en el trabajo pueden ser objeto de mejora. Se persigue, por tanto, promover protocolos destinados a implantar aspectos de cultura preventiva, procurando a su vez el desarrollo de una estrategia integral que propicie el descenso de la siniestralidad laboral. En este sentido, la negociación colectiva es el marco idóneo para incluir la perspectiva de género, la discapacidad, la adaptación de puestos de trabajo y el envejecimiento activo en el ejercicio de la prestación de servicios. Y, a pesar de haber avanzado en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales, la negociación colectiva es idónea para establecer disposiciones que vigilen situaciones como el *mobbing*, la violencia y el estrés laboral, especialmente, cuando provienen del uso de poder. Precisamente, el V Acuerdo invita a la formulación de cláusulas sobre la elaboración de protocolos de gestión preventiva específicos. Otra de las cosas para tener en cuenta en la negociación colectiva es, sin duda, los programas de formación e información sobre los riesgos de las TIC's con la finalidad, entre otras, de minimizar las adicciones en el nuevo entorno digital. No cabe olvidar que, a estos efectos, la negociación colectiva podría regular mejor el establecimiento de pluses de toxicidad y peligrosidad anteponiendo siempre la acción preventiva frente a determinados factores de riesgo.

Es importante no dejar pasar por alto otros instrumentos de regulación utilizados en el ámbito del teletrabajo, pues ofrecen mecanismos para la formulación de reglas *soft law*, como pueden ser los códigos de éticos o los códigos de buenas prácticas<sup>168</sup>. A modo de ejemplo, el 29% del tejido empresarial en España cuenta con una política empresarial o *soft law* de desconexión digital, pese a que el 76% de la población activa le encantaría que la aplicara<sup>169</sup>. Datos recientes señalan que el 82% de las personas trabajadoras en España responden a llamadas o emails fuera del horario laboral<sup>170</sup>. De esta forma, sirvan los códigos de conducta para ser utilizados en el desarrollo no normativo de acciones

<sup>168</sup> A modo de ejemplo, Código de Conducta en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación para profesionales públicos de la Administración de la Junta de Andalucía, 2022, pág. 100. Disponible en <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/208/BOJA20-208-00290.pdf>

<sup>169</sup> INFOJOBS. Informe sobre Estado del mercado laboral en España. ESADE. Disponible en <https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2018/05/Informe-Anual-InfoJobs-ESADE-2017-Ejecutivo.pdf>.

<sup>170</sup> Los autores señalan que, a mayor responsabilidad, menor desconexión. El 93% de los directivos responden a este patrón, en el caso de mandos intermedios la cifra desciende 4 puntos porcentuales (2020). *Vid.* INFOJOBS. Informe sobre Desconexión Digital. Disponible en <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-o-emails-fuera-del-horario-laboral#:~:text=As%C3%AD%20lo%20demuestra%20el%20%C3%BAltimo,de%202020%20rozaba%20el%2070%25>

destinadas a fomentar una cultura preventiva de desconexión digital, o bien buenas prácticas relativas a la formación sobre riesgos psicosociales, sobre medios digitales, sobre criterios de educación postural en el ámbito de la salud laboral, pausas o interrupciones saludables.

## **5. MECANISMOS DE TUTELA: EL DERECHO A LA INTIMIDAD, A LA DESCONEXIÓN Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS**

Dada la importancia del bien jurídico a proteger, el derecho a la intimidad personal de la persona que teletrabaja, el legislador ha señalado que el uso de los medios telemáticos y de control de la prestación laboral a través de dispositivos automáticos deberá garantizar convenientemente el derecho a la protección de datos, en virtud de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo, LOPDPGDD)<sup>171</sup>, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. Es este un tema controvertido en lo que se refiere a su naturaleza aplicativa, pues es una cuestión que está siendo muy debatida en los tribunales. La controversia reside en limitar al máximo el criterio de afectación de la intimidad y protección de datos de quienes teletrabajan, luego la causa de vulneración debe quedar motivada por la mercantil. Se aplicará, como se ha señalado, el juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en relación con la controversia jurídica. Dicho lo cual, la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones de control en dispositivos electrónicos privados de la persona que teletrabaje, ni su uso en el desarrollo del teletrabajo. Por otra parte, el legislador prevé que a través de los convenios o acuerdos colectivos se puedan recoger cláusulas sobre la utilización de los equipos informáticos propiedad de la empresa para un uso personal.

En este contexto, el art. 17 de la LTD viene a señalar que “las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras”. Precisamente, el art. 38 de la LOPDPGDD hace referencia a los códigos de conducta y conviene en identificar otros mecanismos de acción conexos previos al requerimiento de la firma del acuerdo bilateral, especialmente, como

<sup>171</sup> BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

medio para fijar aquellos aspectos que quedarían fuera del contenido mínimo legal dispuesto en el art. 7 de la LTD. Se trata, pues, de formular políticas empresariales que regulen ciertos aspectos generales relativos a la información, formación, participación, sensibilización sobre condiciones de trabajo seguras y saludables.

De esta manera, los responsables o encargados de la protección de datos que se adhieran al código de conducta empresarial se obligan a someter a la entidad de supervisión las demandas que le fueran formuladas por parte de las personas trabajadoras afectadas en materia de protección de datos. De conformidad con lo dicho, puede ser esta una nueva herramienta de política interna que refuerce otros aspectos no recogidos en los convenios o acuerdos colectivos<sup>172</sup>. Esta es una idea recurrente en el ámbito internacional como así ha quedado recogida en la Recomendación 184 de la OIT que sienta las bases sobre el contenido mínimo a regular en el trabajo a domicilio.

Basta, pues, con encontrar un equilibrio dinámico entre los mecanismos de supervisión, tratamiento de datos y gestión preventiva que permita trazar las líneas básicas del modelo híbrido de trabajo a distancia, ya sea *ex lege* o mediante acuerdo. Lo importante es garantizar que las personas que desarrollan su actividad laboral en la modalidad de teletrabajo puedan trabajar con la garantía de que gozan de las mismas condiciones que aquellas que lo hacen desde el centro de trabajo<sup>173</sup>.

<sup>172</sup> MELLA MÉNDEZ, L.: “Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia”, *Noticias CIELO*, núm. 11, 2020, pág. 3. Sitio Web: [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com). De la misma autora, “Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia”, en (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO y TODOLÍ SIGNES, A., coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, 2021, pp. 185-187; GARCÍA SALAS, A. I., “Reflexiones sobre la regulación de la prevención de riesgos en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”, 2020. Blog: *El Foro de Labos*. Disponible en: <https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/reflexiones-sobre-la-regulacion-de-la.html>.

<sup>173</sup> Se entiende que “a idéntica situación de hecho misma consecuencia jurídica, argumento utilizado por la SAN núm. 233/2021 (rec. 218/2021) al señalar: “se reclama el derecho de las personas trabajadoras afectadas por el conflicto a percibir la cantidad de 50 euros brutos mensuales previstos en Acuerdo Colectivo de Teletrabajo Total de 30.07.2020, en concepto de gastos de suministros extras por trabajar en el domicilio, pues la empresa únicamente abona la compensación citada al personal al que resulta de aplicación dicho Acuerdo, sin abonarlo, sin embargo, a los que se encuentran sometidos a Acuerdo de Trabajo Flexible, quienes también se encuentran prestando servicios en teletrabajo de manera íntegra. Procede el derecho reclamado: las personas trabajadoras se encuentran en idéntica situación, no obstante tener origen su teletrabajo en Acuerdos o decisiones empresariales diferentes. En todos los casos realizan teletrabajo toda la jornada; no hay trabajo flexible desde inicio Covid por lo que están en la misma situación que Teletrabajo Total: principio de igualdad”.

Por último, anotar que, en conexión con la seguridad y salud en el trabajo, la limitación al tratamiento de datos personales se regula mediante un marco garantista con fundamento en el derecho a la intimidad personal conforme al art. 18.1 CE. Así, los datos relativos a la salud laboral de las personas que teletrabajan gozan de las garantías establecidas en el art. 22.2 LPRL. Se trata, por tanto, de garantizar que los datos clínicos no sean utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio de las personas trabajadoras que quisieran optar por el teletrabajo, pues, a todos los efectos, el acceso a los datos médicos de carácter personal “se limitarán al personal médico y a las autoridades sanitarias” no pudiendo en ningún caso facilitarse a la empresa “sin consentimiento expreso” de la persona trabajadora. Reitera el art. 15.2 RSP al señalar que se deberá garantizar la confidencialidad de los datos médicos personales desde el deber de sigilo empresarial y la buena fe contractual<sup>174</sup>. El incumplimiento del consentimiento sobre el deber de confidencialidad constituye infracción grave según lo dispuesto en el art. 13.5 LISOS.

Sentado lo anterior, debe ponerse especial atención al derecho a la desconexión digital y a su ejercicio efectivo<sup>175</sup>. Precisamente, el artículo 153.1. apartados a), b) e i) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea es contundente al respecto. Las personas trabajadoras tienen derecho a la protección de la salud y a unas condiciones de trabajo que respeten la seguridad, la dignidad y la limitación de la jornada de trabajo. En este contexto, situaciones “*always connected*”/“*always online*” aumenta el riesgo de vulnerar el derecho de las personas que teletrabajan a un entorno de trabajo seguro, saludable y adaptado a sus necesidades profesionales. En este sentido, el art. 2 de Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a desconectarse (en lo sucesivo, Resolución 2019/2181 (INL)), da definición al término “desconectar”, esto es, interrumpir la conexión consiste en no participar “en actividades relacionadas con el trabajo o comunicaciones por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del horario de trabajo”.

Precisamente, cabe remarcar que el derecho a la desconexión digital tiene un doble objetivo, por un lado, preservar la salud psicosocial de las personas y, por otro, evitar la injerencia laboral en la vida privada

<sup>174</sup> Arts. 20.2 y 20 bis LET.

<sup>175</sup> UGT. “Hiperconectividad y conciliación”, 2019. Disponible en [https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto\\_hiperconectividad\\_web.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto_hiperconectividad_web.pdf);

y social<sup>176</sup>. Datos de *Eurofound* señalan que más del 30 % de personas que teletrabajan sobrepasan el límite de horas semanales establecido<sup>177</sup>. Además, afirman trabajar en su tiempo libre varias veces por semana<sup>178</sup>, sufrir más tecnoestrés, fatiga y dolor de cabeza. Es por ello por lo que se instaura un alegato reiterado en las sentencias del TJUE al señalar que no se puede disponer libremente de las personas trabajadoras de manera constante e indefinidamente –SSTJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, caso Matzak<sup>179</sup> ECLI:UE:C:2018:82, aptdo. 66 y de 17 de noviembre de 2016 asunto C-216/15, caso Betriebsrat der Ruhrlandklinik ECLI:UE:C:2016:883, aptdo. 27–.

Cabe cuestionarse si el derecho a la desconexión digital debería ceñirse a los supuestos en los que el trabajo a distancia se realiza en exclusividad mediante la modalidad del teletrabajo, preferentemente con medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, o bien, aquel que se desarrolla en modalidad genérica, esto es, sin herramientas TIC conforme lo estipulado en el art. 2 a) de la LTD.

En relación con esta dualidad de supuestos en los que la prestación de servicios se puede realizar a distancia, el derecho a la desconexión responde a un deber genérico que incluye, en sentido amplio, el cumplimiento de suprimir la comunicación entre los sujetos del contrato ya sea en el supuesto de realización total o parcial del trabajo a distancia. Es decir, el incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones establecidas en el art. 18 de la LTD constituye infracción grave en el siguiente sentido: “la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, (...) descanso, vacaciones, permisos, registro de la jornada, y en general el tiempo de trabajo”<sup>180</sup>. Exigible

<sup>176</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?, Revista de la Facultad de Derecho de México, núm. 269, Vol. 67, 2017, pág. 906. Del mismo autor “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: desconexión digital, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 263. En igual sentido, PÉREZ AMORÓS, F.: “Workers’ Rights to Digital Disconnection: Mail on holiday”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*, E-ISSN:1870:2147. Nueva Época, núm. 45, Vol. 14, 2020, pp. 257-275.

<sup>177</sup> EUROFOUND. Documento de trabajo: “The right to disconnect in the 27 UE Member States” 2020. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age#wp-101320>.

<sup>178</sup> EUROFOUND. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>.

<sup>179</sup> CVRIA Disponible en <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180014en.pdf>

<sup>180</sup> Así lo dispone el art. 7.5 LISOS.

igualmente conforme lo dispuesto en los arts. 12, 23 y 34 a 38 LET. Es precisamente ese control objetivo lo que permite, a su vez, evitar la prolongación de la jornada diaria indebida garantizando con ello el derecho a la desconexión digital como medida de acción preventiva frente a los riesgos del trabajo a distancia<sup>181</sup> en coherencia con los arts. 20 bis LET y 88 de la LOPDPGDD.

En este punto hay que partir de una premisa fundamental: los periodos de descansos tienen una finalidad preventiva que si bien el art. 7 de la LTD no hace mención expresa a ello, es cierto que la norma nos sitúa ante el deber de elaborar un acuerdo de contenido mínimo disponible pudiendo mejorar el desarrollo de esta garantía los convenios o acuerdos colectivos según dispone el art. 18.2 de la LTD, en concordancia con los términos establecidos en el art. 88 de la LOPDPGDD en virtud del cual “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como intimidad personal y familiar”. La LOPDPGDD otorga un espacio notable a la negociación colectiva, esto es, “no va a poder disponer del derecho, pero sí modular su ejercicio”<sup>182</sup>.

Sirva de ejemplo, la firma de los acuerdos de desconexión digital y registro de la jornada de UGT, CCOO y el Grupo Telefónica –“no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado, correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc., una vez finalizada su jor-

<sup>181</sup> En palabras del director general de la OMS, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus: “La pandemia de COVID-19 ha cambiado considerablemente la forma de trabajar de muchas personas. El teletrabajo se ha normalizado en muchos sectores y la línea que separa el trabajo y el hogar se ha difuminado. Además, muchas empresas se han visto obligadas a reducir o a interrumpir su actividad para ahorrar los costos y los trabajadores que se quedan en plantilla se ven obligados a ampliar su horario laboral. Ningún trabajo justifica exponerse al riesgo de sufrir un accidente cardiovascular o una cardiopatía isquémica. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben colaborar para poner límites a esta situación y proteger así la salud de los trabajadores”. *Vid.* Comunicado de la OMS: “La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares”, 17 de mayo de 2021. Disponible en <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>; PURCALLA BONILLA, M. A.: “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.5, 2018, pp. 55-86.

<sup>182</sup> PÉREZ DE LOS COBOS y ORIHUEL, F.: “Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 59, 2019. (En su versión digital).; Así, la sentencia STSJ de Castilla y León, de 3 de febrero de 2016 (rec. 2229/2015) señala que se difuminan los intervalos entre la jornada de trabajo y el tiempo establecido para el descanso personal.



nada laboral”<sup>183</sup>. A toda costa se deberá evitar que el trabajo a distancia se confunda con un deber de disponibilidad total<sup>184</sup>. Precisamente, se impide consolidar al colectivo de personas que teletrabajan como los “*digital galley slaves*”<sup>185</sup>. En este sentido, la SAN, Sala de lo Social, de 10 de mayo de 2021 (rec. 105/2021) se pronuncia afirmando que “las desconexiones que impidan la prestación, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras a distancia, deben ser consideradas como tiempo de trabajo retribuido y no recuperable”. En el mismo sentido, SAN, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2022 (rec. 33/2022).

En síntesis, la intensificación de la jornada de trabajo no solo afecta negativamente a la moral de las personas trabajadoras, sino también a su capacidad de trabajar por considerar que se está siempre en alerta debido a una posible imposición empresarial<sup>186</sup>. Y es precisamente esa situación de vigilancia y atención la que crea un ambiente de trabajo poco seguro y saludable. Algunos estudios han señalado que los riesgos derivados de la hiperconexión dan lugar a patologías relacionadas con enfermedades cardiovasculares, problemas de salud mental, fatiga, estrés<sup>187</sup>, depresión<sup>188</sup>, trastornos de sueño, trastornos musculoes-

<sup>183</sup> UGT. Disponible en <https://www.ugt.es/ugt-firma-el-acuerdo-de-desconexion-digital-y-registro-de-jornada-en-telefonica> en el mismo sentido, Acuerdo de Desconexión Digital Leroy Merlin (2020). Disponible en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Desconexion-Digital-Leroy-Merlin-23-junio-2020.pdf> Protocolo de Derecho a la Desconexión digital del Grupo Repsol y CCOO (2019). Disponible en <https://campsared.ccoo.es/fda25c7bb2f350072157f98cb57f9e7d000060.pdf>. Se puede acceder a un método de elaboración de un protocolo de desconexión digital en *Sincro Global Outsourcing*. Disponible en <https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/como-elaborar-un-protocolo-de-desconexion-digital-en-4-pasos-art-88-de-la-lopdgdd/>. Sin embargo, también gozan de predicamento otros convenios, a modo de ejemplo, el art. 46 sobre el derecho a la desconexión digital del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020.

<sup>184</sup> MEDA, D.: “Tres escenarios para el futuro del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 4, 2019, pág. 686.

<sup>185</sup> DEGRYSE, C.: says about this group: “*who perform the tasks of data sorting-entry-filtering-filing, clean up forums, monitoring images, etc.*”, European Trade Union Institut., *Vid.* “Digitalization of the economy and its impact on labor markets”, 2016.

<sup>186</sup> CHALLENGER, G. y CHRISTMAS, INC.: “¿Eres un dictador digital?”, 2017. Disponible en <https://www.challengergray.com/blog/are-you-digital-dictator-2/>

<sup>187</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: “Los lugares de trabajo en las coordenadas de la industria 4.0”, *DL*, núm. 118, 2019, pág. 3. La autora referencia datos sobre el estrés y sus manifestaciones en el teletrabajo: una de cada tres personas trabajadoras sufre estrés derivado del teletrabajo. ROJAS RIVERO, G.P.: “Riesgos de carácter psicosocial y acoso en el trabajo”, en (RAMOS QUINTANA, M.I. y GRAU PINEDA, M. C., Dirs.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 129 y ss.; SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on” Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, Vol. 7, núm. 2, 2019, pág. 170.

<sup>188</sup> STSJ del País Vasco, de 7 de octubre de 2008 (rec. 1720/2008).

queléticos e infecciones crónicas<sup>189</sup>—siempre desde el supuesto de la laboralidad<sup>190</sup>—. Esto significa que se debe interrumpir el vínculo laboral y, por consiguiente, suprimir toda comunicación entre el empleador y las personas trabajadoras, pues “respecto del tiempo de trabajo y su previsibilidad se considera fundamental para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y sus familias”<sup>191</sup>. Es más, en cuanto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, la hiperconexión combinada con altas exigencias laborales puede dañar significativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal, a la vez de afectar a la salud y al bienestar psicofísico de las personas, tal y como señala el art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea —todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, con limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales—. Los Estados miembros, las empresas y las personas trabajadoras deberán apoyar y fomentar el derecho a la desconexión promoviendo un enfoque eficiente y equilibrado en el uso de las TIC y esto se fomenta a través de campañas de sensibilización, educación y formación relativas al tiempo de trabajo y al derecho a la desconexión laboral con objeto de preservar la salud psicofísica de las personas trabajadoras. De esta manera, la desconexión digital, se podría configurar como una herramienta proactiva y preventiva inmersa en la cultura preventiva de la empresa. Con esta intención se evita vulnerar los preceptos constitucionales recogidos en los arts. 18, 14 y 40.2 CE. Como se ha señalado, la DA primera de la LTD señala que a través de los convenios o acuerdos colectivos se podrá modular el derecho a la desconexión con objeto de proteger la salud psicosocial de las personas que teletrabajan, bien sea por la vía de su valoración en el plan de prevención de riesgos laborales<sup>192</sup>.

<sup>189</sup> NATIONAL LIBRARY OF MEDICINE, “The impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses”, Disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1006108764/>, 2019, pág. 4.

<sup>190</sup> STS de 24 de febrero de 2014 (145/2013).

<sup>191</sup> Resolución (2019/2181 (INL).

<sup>192</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.A. y YAGÜE BLANCO, S.: “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data”, *Labos*, núm. 2, 2020, pág. 70. En el mismo sentido, MUÑOZ RUIZ, A.B.: “El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales”, en (CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, coords.): *Los nuevos retos del trabajo decente, la salud mental y los riesgos psicosociales*, Universidad Carlos III de Madrid, 2020, pp. 125-126.



## LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y LOS RIESGOS ¿CARACTERÍSTICOS? DEL TELETRABAJO

Desde el punto de vista legislativo, la dicción literal del apartado 1 del art. 16 de la LTD dispone que “la evaluación de riesgos (...) deberá(n) tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo”. Este precepto se ha configurado con una clara inclinación hacia lo dispuesto en el art. 16.2 a) LPRL en el que se prevé que “la empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”.

El legislador ha dado margen conceptual a dos supuestos; de una parte, evaluar los “riesgos característicos de esta modalidad de trabajo” y, de otra, del “puesto de trabajo”.

Así pues, estimar la magnitud de los riesgos que no se han podido evitar permite obtener la información necesaria para que la empresa adopte las medidas protección y prevención necesarias. Dicho lo cual, la interpretación del precepto legal responde a que se deberá realizar un inventariado de los riesgos del puesto de trabajo cuyo fin es comunicarlo a la empresa y así planificar la acción preventiva según recoge el art. 6.3.a) de la Directiva marco. De esta forma, la LTD integra la acción preventiva a través del cumplimiento empresarial de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva del trabajo a distancia, sin que ello contradiga el deber de protección eficaz teniendo en cuenta que el nuevo entorno de trabajo es generador de nuevos factores de riesgo, es decir, se planificará “buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”<sup>193</sup>.

<sup>193</sup> Art. 15.1 g) LPRL.

Adviértase que el art. 16.1. de la LTD señala que en esta modalidad de prestar servicios se deberá tener en cuenta los riesgos característicos “poniendo especial atención en los factores ergonómicos y psicosociales”. Ahora bien, respecto de los “riesgos característicos” del teletrabajo se debe señalar que ningún puesto de trabajo es igual a otro en tanto en cuanto el lugar de trabajo elegido es específico y difícilmente los riesgos serán los mismos que los de otro puesto de trabajo desarrollado en esta misma modalidad. Quiero decir que dependerá de las especificidades de cada lugar.

La cuestión sin duda es polémica por cuanto la valoración de los riesgos deberá incluir los riesgos propios del lugar de trabajo donde se desarrolla y los característicos del puesto. A modo de ejemplo, las condiciones termohigrométricas del centro de trabajo –iluminación, temperatura, ruido, etc.– son distintas respecto de las características del domicilio o del lugar elegido por la persona trabajadora, es decir, los riesgos del puesto de trabajo de un camarero no serán igual en un centro que en otro, por ello la importancia de evaluar las condiciones de trabajo por puesto, tal como impone el tenor literal de lo dispuesto en el art. 4.7 LPRL<sup>194</sup>, condiciones de trabajo en sentido amplio. Es de realzar que el art. 4.2 RSP señale que, a partir de la evaluación inicial, la empresa deberá volver a evaluar los puestos de trabajo que puedan verse afectados por un cambio en las condiciones de trabajo, por la introducción de nuevas tecnologías o por la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Habría, pues, que tomar en consideración lo dispuesto en el art. 16.2. a) LPRL que viene a señalar que la evaluación de riesgos será actualizada con el objeto de detectar situaciones potencialmente peligrosas ¿cómo la conectividad? Por otra parte, la LTD señala que “la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido”. Esto último plantea dificultades de interpretación

<sup>194</sup> Se entenderá como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados; d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

¿Deberá quedar recogida en la evaluación de riesgos aquella zona que se deriva del accidente de trabajo *in itinere* por cuanto la persona que teletrabaja decide ir al aseo de su casa? Podría entenderse que este mandato responde a lo dispuesto en el art. 4.7 LPRL al señalar que la empresa deberá atender a cualquier característica del trabajo que pudiera tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de la persona trabajadora, esto es, “las características generales de los locales”, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

Como se ha señalado, el deber de evaluar los riesgos del trabajo no finaliza con la evaluación inicial, es una acción condicionada en el tiempo que sirve para verificar si las medidas adoptadas son las adecuadas o no <sup>3</sup>/SAN de 1 de febrero de 1999, AS 465<sup>3</sup>/4. Un lugar de trabajo sometido a un proceso de evaluación de riesgos es un lugar más seguro. Ahora bien, asegurar la previsibilidad de los riesgos fuera del control de la mercantil se torna, cuanto menos, de difícil ejecución.

De este precepto se suscitan ciertas cuestiones sobre el procedimiento utilizado en la toma de la información sobre los riesgos y el deber de proporcionar confianza sobre su resultado: ¿quién tiene capacidad para recabar información veraz sobre los riesgos del puesto de trabajo? Tomando como referencia esto último, ¿qué procedimiento se deberá seguir para valorar la magnitud de los riesgos a los que se encuentra expuesta la persona que teletrabaja? Pues bien, vayamos por partes porque de la obtención de la información sobre los riesgos presentes en el entorno de trabajo, el empresario deberá tomar una decisión a la hora de adoptar las medidas preventivas necesarias en virtud de lo dispuesto en el art. 3.1 RSP. De ahí que el siguiente paso consista en desarrollar una planificación preventiva coherente, con objeto de eliminar o minimizar los riesgos detectados de acuerdo con la propuesta elaborada por el servicio de prevención o la persona encargada.

En este punto se ha de partir de varias premisas fundamentales que se analizarán a continuación.

## **1. SUJETOS CAPACITADOS PARA ESTIMAR LA MAGNITUD DE LOS RIESGOS LABORALES**

Como se ha señalado, la empresa deberá asumir la obligación de evaluar los riesgos presentes en el entorno de trabajo hasta el punto de que el incumplimiento de dicho deber da lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles.

A partir de la información recabada sobre los riesgos a los que está expuesta la persona que teletrabaja se deberá realizar la evaluación de riesgos (art. 15.1 b) LPRL). Ahora bien, surge la duda sobre el sujeto que debe recabar dicha información dado que la LTD no es muy precisa al respecto. Parece claro que se debe acudir a su norma reglamentaria en virtud de la cual la evaluación de los riesgos se llevará a cabo a través de la “intervención de personal competente” conforme señala el art. 4.3 RSP. Significa esto que se podrá efectuar por personal con conocimiento en la materia según lo dispuesto en el capítulo VI del RSP<sup>195</sup>.

En el caso del teletrabajo y, a falta de mayor concreción legal o reglamentaria, es la persona trabajadora quién debe comunicar a la empresa acerca de los riesgos a los que está expuesta, es decir, es la autora material e inequívoca de la obtención de la información sobre los riesgos y las condiciones de trabajo, salvo “cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva”, el servicio de prevención, por ejemplo. Este precepto “obtener toda la información” que lo comprende o incluye todo deberá prever la asistencia de personal técnico o especializado

<sup>195</sup> En el Anexo IV del RSP se recogen los contenidos mínimos del programa de formación para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales. Así, forman parte del contenido mínimo para el desempeño de funciones de nivel básico. I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
  - b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
  - c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia. (10 horas).
- II. Riesgos generales y su prevención.
- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
  - b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
  - c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
  - d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
  - e) Planes de emergencia y evacuación.
  - f) El control de la salud de los trabajadores. (25 horas).
- III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa (5 horas).
- IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
  - b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
  - c) Documentación: recogida, elaboración y archivo. (5 horas).
- V. Primeros auxilios. (5 horas).

en la materia, hecho este importante en cuanto a una posible visita al lugar de trabajo elegido por la persona que presta sus servicios a distancia.

Precisamente, este carácter excepcional prevé la visita de un órgano competente en la materia cuando se detecte alguna irregularidad en la toma de datos o algún riesgo de especial relevancia e incidencia en la salud, en cuyo caso la empresa enviará copia a la persona trabajadora y a sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo en caso de que se exija la visita de una persona con capacidad en la materia.

## **2. LA NECESARIA FORMACIÓN Y CAPACIDAD PARA EVALUAR LOS RIESGOS DEL TRABAJO**

A efectos de precisar sobre las capacidades y aptitudes necesarias para realizar la evaluación de riesgos y desarrollar la actividad preventiva, se deberá acudir a lo dispuesto en el capítulo VI del RSP, concretamente, lo contenido en los arts. 35, 36 y 37 RSP. El legislador ha señalado que el empresario deberá disponer de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia. Adviértase un dato importante, podría afirmarse, a mi juicio, que la LTD ha introducido un elemento “obligacional” si esto lo unimos con lo dispuesto en el art. 29. 6 LPRL, en la medida en que es la persona trabajadora a distancia quien debe obtener esta información y debe cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de la persona que presta sus servicios en la modalidad de teletrabajo. Se atiende aquí a un criterio subjetivo y competencial según el cual la persona trabajadora se convierte en sujeto activo en la obtención y estimación del riesgo. Ahora bien, este carácter innovador presenta, cuanto menos, ciertas incertidumbres.

Así pues, para realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación se estará a lo dispuesto en el art. 35.1. c) RSP. En este caso, la persona que haga la evaluación de riesgos deberá estar en posesión una formación básica en materia de prevención de riesgos laborales o bien circunscribirse en alguno de los supuestos recogidos en el citado artículo. Esto es: a) tener una formación mínima con el contenido descrito en el programa al que se reseña el anexo IV y con una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que



desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado; b) tener una formación profesional/académica que le capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior; o, c) probar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares<sup>196</sup>. Este carácter competencial condiciona, a todas luces, la valoración del tipo de evaluación vinculada estrictamente a la simplicidad de los riesgos. Hay que apuntar que el término “elemental”, es un concepto en sí mismo discutido por su falta de concreción.

Por otra parte, el art. 36.1 b) RSP dispone que una persona con formación de nivel intermedio está capacitada para realizar evaluaciones que no estuvieran específicamente reservadas al nivel superior. Como puede observarse este artículo no ayuda a delimitar conceptualmente el contenido de término “elemental” por lo que se debe acudir a lo dispuesto en el art. 37. 1. b) RSP.

Así pues, el nivel formativo superior capacita para la realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo tratamiento exija: el establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación. La formación e información de carácter general, a todos los niveles, la planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en la que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas. Al mismo tiempo, para desempeñar funciones de nivel superior será necesario contar con una titulación universitaria “y poseer formación mínima acreditada por una universidad especificada en el programa a que se refiere el anexo VI”. Quiere esto decir que

---

<sup>196</sup> En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c) los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario mediante una acción formativa de nivel básico, todo ello en el marco de la formación continua.

La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

las personas con un nivel de formación básica y realicen evaluaciones elementales de riesgo no es necesario que estén en posesión de con estudios universitarios. Claro está que la tenencia del nivel de formación superior otorga capacidad para realizar la evaluación elemental.

Pues bien, expresado lo anterior, el legislador ha establecido un condicionante –“cuando se exigiera la visita”– al señalar que deberá ser el servicio de prevención, ya sea propio ya sea privado, no lo dice expresamente, quien obtendrá información acerca de los riesgos y quién dará las indicaciones precisas para que la obtención de la información sobre los riesgos a los que se expone la persona trabajadora sea adecuada. Así, una vez obtenida la información se procede a realizar la evaluación de riesgos y a adoptar las medidas de prevención y protección oportunas.

Como apunte crítico se ha de señalar que la obtención de la información sobre los riesgos presentes en el entorno de trabajo es una labor compleja y relevante dado que la eficacia de las medidas de prevención y protección dependerá de ello. Por esta razón, la acción preventiva en el teletrabajo adquiere una mayor dimensión.

### **3. ACERCA DE LOS RIESGOS “CARACTERÍSTICOS” ASOCIADOS AL TELETRABAJO**

En este punto toca ahora analizar la conceptualización legal del término “característicos” a la vista de implantar medidas preventivas y de protección necesarias. A tener en cuenta un nuevo interrogante: ¿a qué se hace referencia cuando el legislador señala que se deberá de tener en cuenta “los riesgos característicos”? ¿significa que las personas que teletrabajan se encuentran expuestas a los mismos factores de riesgo respecto de aquellas otras que prestan sus servicios en el centro de trabajo? Se vuelve a traer al texto la definición de teletrabajo recogida en el art. 2 de la LTD entendido como “aquel trabajo que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

Aunque resulte obvio, solo un apunte con carácter previo. En el momento de realizar la evaluación de riesgos por puesto de trabajo se deberá tener en cuenta aspectos particulares de la persona que teletrabaja, como la discapacidad o la especial sensibilidad a determinados riesgos con objeto de adoptar las medidas preventivas más idóneas. Por otra parte, la formación sobre los riesgos de las personas que te-

letrabajan “deberá estar centrada en función del puesto de trabajo (...) adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos”<sup>197</sup>. De tal modo que implantar medidas preventivas y de protección considerando a un colectivo homogéneo según el art. 14. LPRL impone prever algunos aspectos relacionados, por ejemplo, con el género, la edad<sup>198</sup>, etc.

### 3.1. LOS RIESGOS CARACTERÍSTICOS DESDE UNA PERSPECTIVA FLEXIBLE

Será preciso advertir que del art. 16.1 de la LTD se evidencian dos dimensiones a la hora de señalar los factores de riesgo previsibles. De una parte, genérica “riesgos específicos” y de otra a través de un listado *ex profeso* “factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad”. En atención a la primera dimensión, la doctrina ha señalado que cabe un cierto desinterés por parte del legislador a la hora de delimitar el carácter del concepto<sup>199</sup>. Es posible que lo considerado por el legislador, pero no señalado, fuera garantizar la cobertura de seguridad frente a cualquier otro factor de riesgo no contemplado en el art. 16.1 de la LTD. Precisamente, sea esta falta de resolución jurídica, en cumplimiento de las obligaciones empresariales, la que exija la aplicación de una actividad rigurosamente preventiva e integrada en relación con su carácter interdisciplinario.

En cualquier caso, a la particularidad del trabajo a distancia –actividad laboral que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta– se le añade un nuevo elemento en cuanto al riesgo profesional y es que por analogía el legislador tiende a uniformar la naturaleza de los riesgos presentes en el centro de trabajo con los riesgos del puesto de trabajo desarrollado en el domicilio. Previsión en la que incurre la LTD.

Pues bien, como se ha señalado son tres las formas en las que se materializa esta modalidad de trabajo: en el domicilio, el trabajo móvil

<sup>197</sup> Art. 19.1 LPRL.

<sup>198</sup> En este sentido, “se sabe, igualmente, que la edad avanzada está asociada, con un paralelismo exacto, a una mayor probabilidad de desarrollar enfermedades crónicas: hipertensión, afectaciones coronarias, diabetes, tumores, artritis, reumatismo, artrosis, colesterol, cataratas, demencia, párkinson, incontinencias esfinterianas, osteoporosis, enfisema, fatiga, depresión o ansiedad, entre otras”. RUBIO RUBIO, L. y DUMITRACHE, C.G.: “Salud y tercera edad”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MALDONADO MOLINA, J.A. y RUBIO HERRERA, R. Dirs.): *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, Comares, Granada, 2014, pp. 103 y ss.

<sup>199</sup> DE LA VILLA GIL, L. E.: “Trabajo a distancia”, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 275.

en misión y el trabajo en otro lugar no domiciliario. Dicho lo cual, el precepto advierte según lo contenido en el art. 16.1 de la LTD que se deberá evaluar y planificar la actividad preventiva en función de los riesgos “característicos” del puesto. Teniendo en cuenta las distintas formas de prestar trabajo habrá que estar a cada caso en concreto, es decir, no cabe la estandarización, cada modalidad lleva consigo sus propios riesgos específicos, de manera que no parece que pueda negarse la evidencia de la existencia de riesgos específicos en función de ciertas particularidades que, como ya se ha tenido ocasión de señalar, dependen a su vez de factores subjetivos como el estado biológico, la discapacidad u otras características personales-. Así pues, más que tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo *ex lege* se deberá perseguir la evaluación específica por puesto de trabajo sin tener que “equipar las funciones” como señala el AMET. Se podría afirmar que este precepto se convierte en un cajón de sastre en el que todo cabe.

Precisamente, el objetivo pretendido por el legislador es garantizar que el lugar escogido por la persona trabajadora reúna las mismas condiciones de seguridad y salud laboral que las que se ofrece en el centro de trabajo. De ahí que sea indiscutible garantizar las mismas medidas de protección eficaz para las personas que teletrabajan conforme lo dispuesto en el art. 14 LPRL. Un deber jurídico de protección que no hace, sino reforzar los preceptos constitucionales del “*todos*” –derecho a la igualdad, derecho a la vida y a la integridad física y, además, los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo conforme señalan los arts. 14, 15 y 40.2 CE-.

Como se ha señalado, aplicando las reglas establecidas en el AMET los riesgos a los que se exponen los trabajadores a distancia equivalen a los de la empresa. Se trata, en definitiva, de equipar las funciones, la carga, los criterios de resultado y las características propias de un puesto desarrollado “en los locales del empresario”. En este punto, no está de más recordar, por su relevancia, la diferencia entre lugar de trabajo y puesto de trabajo, por lo que el lugar de trabajo es el espacio en el que inserta el segundo.

En cualquier caso, una cosa debe quedar clara y lo viene a confirmar el art. 4 del Convenio 177 de la OIT respecto de la igualdad de trato. Idéntica obligación se reconoce *ex lege* al señalar que el empresario deberá promover este derecho con similitud entre los trabajadores a “domicilio” y el resto de los trabajadores, lo que no deja de ser análogo “de trabajo a domicilio o similar efectuado en una empresa”. Así, se otorga

máxima cobertura al marco jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo y, a partir de aquí, resultará exigible la obligación de proteger por igual a ambos colectivos de trabajadores frente a los riesgos que se derivan del trabajo. Este deber implica proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo en cualquier puesto, independientemente, de la modalidad en que este se preste según señala el art. 16 LPRL. En este sentido, se justificaría el objetivo de prestar especial atención a los riesgos *ex lege* sin que ello signifique que se deba obviar el resto de las especificidades en relación con la prestación de servicios a distancia. La finalidad del precepto jurídico es apostar por una actuación integradora.

Esto significa que, a falta de mayor concreción de la norma, la protección frente a los riesgos característicos no se agota en atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, sino que se deberá tener en cuenta cualquier factor de riesgo relevante que posibilite la presencia de un determinado daño derivado del teletrabajo, de ahí, por ejemplo, cualquier característica personal que pueda, a su vez, incurrir en la presencia de otros factores de riesgo adicional al puesto. Recuérdese las limitaciones a contenidas en el art. 3 de la LTD en relación con los menores.

Dicho esto ¿qué actividades serían susceptibles de ser desarrolladas mediante el teletrabajo? Son varios los sectores que pueden desarrollar un servicio a distancia, a modo de ejemplo, el sector de crédito y finanzas, el comercio de atención al cliente y ventas, el sector de la informática, de la comunicación, el servicio a empresas en el tratamiento de datos, asesoramiento, trabajo administrativo, etc. Parece claro que se trata de actividades de asistencia al cliente, ventas, desarrollo de software, marketing, servicios de información y centralita, tratamiento de datos, administración, entre otras<sup>200</sup>. Asimismo, se reconoce la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo de dos días a la semana de una trabajadora en una administración pública, pese a que la actividad de la trabajadora fuera desarrollar funciones de registro y atención al público<sup>201</sup>.

Según lo expuesto hasta ahora y, a modo de conclusión, se puede afirmar que, aunque los riesgos característicos en sentido amplio son los del puesto de trabajo, no lo son respecto al lugar de trabajo. Adviértase

<sup>200</sup> Disponible en <http://www.convega.com/vivero/portalteletrabajo/areacontent.htm>.

<sup>201</sup> Diariolaley. Disponible en <https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDAytdAxMTdTK0stKs7Mz7M1MjAyMjA0AgtkplW65CeHVBAk2qY15hSnAgDPEhQWNQAAAA==WKE>

sobre lo ya mencionado, el lugar de trabajo aloja al puesto de trabajo. Y es que, en la práctica, las condiciones de trabajo en el domicilio o lugar elegido y las condiciones de trabajo en el centro distan de ser semejantes.

### 3.2. RESPECTO DEL LUGAR DE TRABAJO: DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Se inicia este subapartado formulando la siguiente cuestión: ¿en qué medida la empresa puede dar respuesta a lo reglamentado respecto de las condiciones mínimas de seguridad y salud en el lugar de trabajo?

Recuérdese que a los efectos de la LTD se entenderá por trabajo a distancia la “realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el *domicilio* de la persona trabajadora o en el *lugar* elegido por esta”. En este sentido, el domicilio se convierte en lugar de trabajo a todos los efectos “lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”<sup>202</sup>.

Si se atiende a la definición dada por el Real Decreto 486/1997 sobre lugares de trabajo se entenderá por lugar de trabajo “las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o las que puedan acceder en razón su trabajo”<sup>3</sup> es esta una copia *cuasi* literal de lo dispuesto en el art. 2 de la Directiva 89/654/CEE, de 30 de noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (primera directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva marco)<sup>4</sup>. Repárese sobre esta cuestión porque el AMET entendió que el trabajo a distancia es un medio a través del cual se moderniza la organización del trabajo, con vínculo contractual, pero que se ejecuta fuera del centro de trabajo<sup>203</sup>.

Dicho lo cual, el lugar de trabajo es una variable más a partir del cual se generan nuevos riesgos y aunque metódicamente pueda ser discutible, las condiciones intrínsecas al lugar de trabajo como la estructura, los espacios, las condiciones ambientales y la iluminación, entre otras condicionan al sujeto frente a los riesgos. Razón por lo cual, tal como impone el tenor literal de lo dispuesto en el art. 4.7 LPRL se entenderá por condiciones de trabajo cualquier característica del lugar de trabajo que pueda tener una influencia significativa en la salud de las personas trabajadoras. Así, las condiciones del lugar de trabajo, en este caso,

<sup>202</sup> Art. 16.1 LTD.

<sup>203</sup> Exposición de motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

el domicilio son a su vez fuente de riesgo pudiendo incrementar los riesgos característicos.

Tras este deslinde conceptual entre puesto de trabajo y lugar en el que se presta la actividad laboral, el RD 486/97 sobre lugares de trabajo será de aplicación al trabajo a distancia, exceptuándose del mismo ciertos sectores y actividades que, por sus particularidades requieren medidas específicas según dispone el art. 2 RD 486/97 sobre lugares de trabajo<sup>204</sup>. En este sentido, mientras el art. 16 de la LTD hace referencia a la obligación de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva, por ende, el lugar de trabajo elegido deberá cumplir con las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en cuanto al orden y la limpieza, condiciones ambientales e iluminación, entre otras<sup>205</sup>. Y, con matices respecto a criterios objetivos como la seguridad estructural, las zonas peligrosas, la instalación eléctrica, las condiciones de protección contra incendios, etc.

A tal fin, es una responsabilidad directa de la empresa valorar el espacio o lugar de trabajo en los términos que seguidamente se expondrán.

Sin ánimo a la exhaustividad y a tenor de lo dispuesto en el RD 486/97 sobre lugares de trabajo, la empresa deberá adoptar medidas necesarias para que el lugar de trabajo en el que se desarrolle la actividad laboral no incurra en causa de lesión, daño o detrimento de la salud. Así, en relación con:

- El orden y la limpieza se ha de señalar que, en principio, es este un aspecto que entra en la esfera privada cuando la prestación de servicios se desarrolla en la vivienda o lugar elegido por la persona trabajadora. No obstante, para alcanzar cierto grado de seguridad es necesario mantener el orden y la limpieza en el puesto de trabajo. Son numerosos los accidentes que se sufren por un entorno de trabajo desordenado o sucio. De hecho, el anexo II del RD 486/97 sobre lugares de trabajo regula la obligatoriedad de mantenerlos limpios y ordenados<sup>206</sup>.

<sup>204</sup> Este Real Decreto no será de aplicación a: “los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte; Las obras de construcción temporales o móviles; Las industrias de extracción; Los buques de pesca; Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal, pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos”.

<sup>205</sup> Art. 3 del RD 486/97 sobre lugares de trabajo.

<sup>206</sup> INSST. NTP 481: Orden y limpieza de lugares de trabajo, 1998.

- Las condiciones ambientales. La empresa deberá tener en cuenta las condiciones termohigrométricas del lugar de trabajo. Estas no deben constituir una fuente de riesgo adicional para las personas que prestan servicios en esta modalidad de trabajo. En este sentido, se deberá evitar las temperaturas y las humedades extremas, la excesiva irradiación solar a través de ventanas o paredes acristaladas. La temperatura del lugar de trabajo en el que se desempeñe un trabajo sedentario deberá estar entre 17 y 27° C. Asimismo, la humedad relativa estará entre el 30 y el 70 %. Por otra parte, en ambientes calurosos donde el trabajo a desarrollar no es sedentario, la velocidad de la corriente de aire no podrá exceder de 0,5 m/s (modulará en función del aire acondicionado, si lo hubiere). En el caso de ambientes calurosos donde el trabajo a desarrollar es sedentario, la renovación del aire deberá ser superior a 30 m<sup>3</sup>/hora por persona según dispone el art. 7 del aludido RD.
- La iluminación de los lugares de trabajo la empresa deberá permitir que las personas trabajadoras dispongan de visibilidad adecuada para el ejercicio de su actividad sin riesgo evitando con ello la fatiga visual. La distribución de la iluminación será uniforme con objeto de evitar contrastes bruscos. Señala la norma reglamentaria que el sistema de iluminación no podrá ser origen de riesgo adicional. En concreto, los valores de referencia para trabajos con exigencia visual baja serán de 100 lux<sup>207</sup>, con exigencia visual moderada, 200 lux, con exigencia visual elevada, 500 lux y con exigencia visual muy elevada, 1.000 lux. En este caso, la exigencia visual adecuada para una oficina estaría entre 300 y 400 lux de iluminación media<sup>208</sup>. Unas condiciones lumínicas deficientes acarrearían consecuencias significativas en la salud ocular. La merma o disminución de la eficacia visual trae consigo acciones desacertadas o equivocadas y, si a ello se le añade un factor de riesgo adicional relacionado con las características personales, por ejemplo, la edad o la discapacidad visual, las consecuencias para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en esta modalidad de trabajo se incrementan exponencialmente.

Adicionalmente, se debe tener presente que no siendo estos los únicos parámetros a analizar quedan, pues, “equiparar” los riesgos del puesto

<sup>207</sup> DLE. Según el Diccionario de la Lengua Española se entiende por lux: “la unidad de iluminancia del sistema internacional, que equivale a la iluminancia de una superficie que recibe un flujo luminoso de 1 lumen por metro cuadrado”.

<sup>208</sup> INSST. NTP 211: Iluminación de los centros de trabajo.



según señala el AMET y evaluar los del lugar de trabajo. Se ha reiterado que no todos los lugares de trabajo presentan los mismos riesgos, tal vez por ello la norma ha querido dar mayor amplitud al término “riesgos característicos de esta modalidad de trabajo”.

### 3.3. LOS RIESGOS ASOCIADOS A LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE INCLUYEN PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN

En relación con los puestos de trabajo que incluyen pantallas de visualización es necesario plantear una primera cuestión, pues siendo las pantallas de visualización la herramienta básica indispensable que delimita el puesto de trabajo –teletrabajo o trabajo mixto o a distancia– ¿qué medidas de protección debe aplicar la empresa para evitar o minimizar los riesgos derivados del uso de equipos con pantallas de visualización?

Para comprender el alcance del deber de seguridad frente a las pantallas de visualización y dar respuesta a la cuestión planteada será necesario acudir a la norma reglamentaria y técnica sobre esta materia.

El RD 488/97 sobre pantallas de visualización transpone al Derecho español el contenido de la Directiva 90/270/CEE, de 29 de mayo relativa al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

En primer lugar, se considera puesto de trabajo a efectos del RD 488/97 sobre pantallas de visualización, el constituido por un equipo con pantalla de visualización, teclado, *software*, asiento, mesa o superficie de trabajo. Como primera apreciación, se entiende por pantalla de visualización “la pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado” en virtud de lo establecido en el art. 2 del RD 488/97 sobre pantallas de visualización. Quiere esto decir que el diseño de un puesto de trabajo con pantallas de visualización podrá estar compuesto por un *software* –programas informáticos, aplicaciones de acceso a internet, etc.– y por un equipo informático, es decir, pantalla, teclado, escáner, etc.

Ahora bien, desde el punto de vista subjetivo ¿qué persona trabajadora será considerada como usuaria de pantallas de visualización? Pues bien, el RD 488/97 sobre pantallas de visualización considera como tal a cualquier persona trabajadora que de manera habitual y durante una parte relevante de su trabajo normal emplee un equipo con pantalla de visualización<sup>209</sup>. A día de hoy, delimitar conceptualmente a las perso-

<sup>209</sup> En concordancia y con respecto a la habitualidad o frecuencia cabe recordar que la LTD dispone que “se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un

nas trabajadoras usuarias de pantallas de visualización en función de las horas es muy difícil, lo cual nos lleva a lo dispuesto en el art. 1 de la LTD sobre el concepto de trabajo a distancia en concordancia con el teletrabajo. Dicho esto, ¿qué criterios técnicos son los que determinan la condición de trabajador usuario de pantallas de visualización? Pues bien, cuando “el uso de estos equipos sea menos continuo o frecuente será necesario valorar otros factores adicionales”:

- “El requerimiento de altos niveles de atención y de concentración para realizar la tarea.
- La exigencia de determinados requisitos del trabajo, como la necesidad de obtención rápida de información.
- La necesidad de atender a la posible aparición de información de forma continuada.
- La posibilidad de que el ritmo de trabajo sea impuesto por el propio sistema.
- La imposibilidad de efectuar pausas voluntarias durante los periodos de uso del equipo, la repetitividad de la tarea.
- La gravedad de las consecuencias ante los posibles errores.
- Etc.”<sup>210</sup>

En este sentido, la probabilidad de que el riesgo se manifieste por la utilización de pantallas de visualización se encuentra en estrecha conexión con la intensidad, la duración y los periodos continuos de utilización. Ahora bien, ¿qué aspectos deberá considerar la empresa a efectos de evitar los riesgos que se derivan del empleo de pantallas de visualización? Sin duda, los trastornos musculoesqueléticos, la fatiga visual y la fatiga mental<sup>211</sup>. Otros factores de riesgo asociados al uso

---

periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” según el art. 1 LTD.

<sup>210</sup> INSS: Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de con pantallas de visualización, 2023. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/789467/Gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+prevenci%C3%B3n+de+los+riesgos+relativos+a+la+utilizaci%C3%B3n+de+equipos+con+pantallas+de+visualizaci%C3%B3n.pdf>

<sup>211</sup> DÍAZ CABRERA, D.: “ESCAM. Escala Subjetiva de Carga Mental del Trabajo”, Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2010; ANSHEL, J.R.: “Visual Ergonomics in the Workplace”, *Workplace Health & Safety*, núm. 55 (10), 2007; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes”, *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, núm. 22, 2020, pág. 40; VENEGAS TRESIERRA,

de equipos con pantallas de visualización tienen que ver con la tarea, la organización y/o las capacidades de las personas en función de la demanda<sup>212</sup>.

Como era de esperar, el rigor técnico-preventivo viene impuesto por el RD 488/97 sobre pantallas de visualización. En este sentido, el RD 488/97 dispone de un conjunto de medidas mínimas de seguridad y salud en el trabajo en relación con los siguientes elementos:

- Equipo: su utilización no debe ser fuente de riesgo, los caracteres de la pantalla deben estar bien definidos, la imagen deberá ser estable, la pantalla deberá ser orientable y se podrá inclinar a voluntad. Asimismo, se deberá controlar los reflejos de la pantalla su incidencia en la visión<sup>213</sup>.
- Teclado: se tendrá en cuenta la inclinación, con espacio suficiente delante del mismo para que se pueda apoyar los brazos y las manos. Este reposa manos es una medida preventiva que libera de tensión estática los brazos y la espalda del usuario.
- Mesa o subespacio de trabajo: convendrá ser poco reflectante, tener las dimensiones suficientes, permitir la colocación de documentos y material accesorio.
- Asiento: será estable, procurando una postura confortable, la altura y el respaldo será reclinable y ajustable. Igualmente, se deberá contar con un reposapiés.
- Iluminación: garantizará unos niveles adecuados de iluminación entre la pantalla y su entorno<sup>214</sup>, en función del carácter del trabajo, de las necesidades del usuario y del tipo de pantalla<sup>215</sup>.

---

C.E. y LEYVA POZO, A.C.: “La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social”, *Revista española de salud pública*, núm. 94, 2020.

<sup>212</sup> AA.VV.: *Tratado de prevención de riesgos laborales. Teoría y Práctica* (MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C., Dir.), Tecnos, Madrid, 2015, pág. 306.

<sup>213</sup> EUROFOUND “Living, working and COVID-19, *op. cit.* Los datos señalan que los trabajadores desempeñaban su actividad laboral provistos de un equipo inadecuado para sus necesidades. La cita literal es: “alrededor de uno de cada tres empelados en la UE que trabajaban a distancia informaron que la empresa no les proporcionó el equipo para teletrabajar”.

<sup>214</sup> OIT. “Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic”, 2020. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_748638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf).

<sup>215</sup> Sobre la aplicación del método de evaluación lumínica SANZ, J. A. y SEBASTIAN, O.: *Cuestionario: Evaluación y acondicionamiento de la iluminación en puestos de trabajo*, IN SST, 2011.

- Ruido: se deberá tener en cuenta a la hora de diseñar el puesto de trabajo con objeto de no alterar el buen desarrollo de la actividad laboral, la atención ni la palabra. Lo recomendable sería no sobrepasar los 55 dB (A).
- Espacio: el puesto de trabajo deberá tener una dimensión suficiente de tal manera que permita realizar cambios de postura y movimientos.
- Calor: las condiciones termohigrométricas deberán ser contempladas en la evaluación de riesgos. Se recomienda que en época de verano la temperatura del aire se mantenga entre 23° y 26° C y entre 20° y 24° C en invierno.
- Humedad: será necesario controlar la humedad relativa del aire para evitar la sequedad de los ojos y mucosas. Se considera humedad aceptable entre el 30 % y 70 %.

### 3.4. A PROPÓSITO DEL DISPOSITIVO CORRECTOR ESPECIAL COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN

Sobre la base del cumplimiento del deber de protección frente los riesgos derivados del uso de pantallas de visualización, la empresa deberá considerar no solo los riesgos característicos del puesto, sino los factores riesgos asociados a las condiciones de trabajo, es decir, la empresa evaluará los posibles efectos combinados. Esta interpretación da lugar a que, por ejemplo, si existe un mal diseño del puesto de trabajo la persona que teletrabaja puede sufrir dolencias físicas en forma de molestias musculares, y al mismo tiempo, estar forzando la vista, ya sea por causa de reflejos o por falta de iluminación, el resultado indeseado favorecería la aparición de la fatiga visual.

Pues bien, a tenor de la protección de los ojos y la vista, cabe destacar la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) de 22 de diciembre de 2022, Asunto: C-392/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial respecto del apartado 3, del art. 9 de la Directiva 90/270/CEE, de 29 de mayo referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización<sup>216</sup>.

<sup>216</sup> Dicción literal de los apartados 1, 2 y 3 del art. 9: “1. Los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista, realizado por una persona que posea la competencia necesaria: antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización, de forma periódica con posterioridad, y cuando aparezcan trastornos de la vista que pudieran deberse al trabajo con una pantalla de visualización.

En primer lugar, ¿qué se entiende por un dispositivo corrector especial? El art. 9 de la Directiva 90/270/CEE, de 29 de mayo establece que la empresa deberá proporcionar “a los trabajadores dispositivos correctores especiales para el trabajo del que se trata”, esto significa que recae en la empleadora la carga económica para su adquisición y disposición. Y, precisamente por lo anterior, las cuestiones prejudiciales se ciñen en interpretar el concepto unitario de “dispositivos correctores” teniendo en cuenta los “dispositivos correctores normales” y “los dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata”, preceptos contenidos en el apartado 3, del art. 9 de la Directiva 90/270/CEE. En este contexto, el primer término reconocería como tal las gafas graduadas y otro tipo de dispositivos destinados a prevenir los trastornos de la vista. El segundo de los términos guarda relación con dispositivos que no sirven para corregir patologías de la vista relacionadas con el trabajo y pueden no guardar relación alguna con las pantallas de visualización. Por último, el término “para el trabajo de que se trata” hace referencia a que “un dispositivo corrector especial debe necesariamente servir para corregir o prevenir trastornos de la vista que un dispositivo corrector normal no puede corregir o prevenir”. Así pues, en el litigio principal se expone que el demandante, a causa de una merma en su capacidad visual, precisa renovar sus gafas graduadas debido a la disminución visual causada por el uso de pantallas de visualización. Luego, por dispositivos correctores especiales se entienden las gafas graduadas cuya función es corregir y prevenir trastornos de la vista relacionados con el trabajo, principalmente los que incluyen un dispositivo de visualización.

Se confirma esta apreciación *ope legis*, pues la empresa deberá hacer entrega del dispositivo corrector especial, ya sea mediante la cesión o bien a través de reembolso por los gastos que haya tenido que sufragar la persona trabajadora. Señalar, por último, que, en respuesta a la cuestión prejudicial, la STJUE de 22 de diciembre de 2022, Asunto: C-392/21 mantiene que la empresa no podrá resarcir los gastos “mediante el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general”<sup>217</sup>.

2. Cuando los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 lo hiciesen necesario, los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento oftalmológico.

3. Deberán proporcionarse a los trabajadores dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata, si los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 o del reconocimiento a que se refiere el apartado 2 demuestran que son necesarios y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales”.

<sup>217</sup> Disponible en <https://normacef.es/buscaResult/shDocumento.aspx?id=NSJ064754&tkId=c2159906-65b7-4496-be03-f10c61622f44&op=rtss>

Se podría decir que se está ante una cuestión mucho más amplia que conviene ser analizada en orden al deber de facilitar los medios de protección. De la lectura de lo dispuesto en el art. 17 LPRL, en virtud del cual la empresa deberá proporcionar los medios de protección necesarios frente a los riesgos que se pudieran ocasionar como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral, se cuestiona si la puesta a disposición de los medios de protección, desde la perspectiva reglamentaria, es de aplicación a los riesgos singulares o característicos de esta modalidad de trabajo que, como es sabido, se deberá tener en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva.

Respetando el mandato contenido en el Convenio n.º 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, y sin que, por tanto, proceda desdeñar la norma comunitaria –Directiva 90/270/CEE– el art. 16.3 del referido Convenio señala que el empresario deberá proporcionar a las personas trabajadoras ropas y equipos de trabajo con objeto de prevenir “efectos perjudiciales para la salud”. Se deduce aquí, por cuanto al contenido del precepto dispuesto en el art. 4.8 LPRL que equipo de trabajo será “cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador (...) así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”. Por otra parte, la norma reglamentaria RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual<sup>218</sup><sup>3/4</sup> tipifica las exclusiones al concepto no conociéndose como tal, la ropa de trabajo corriente y uniformes, los equipos de socorro y salvamento, los equipos de protección individual de los militares, policías, los de transporte por carreteras, el material de deporte, de autodefensa y los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos. Partiendo de lo anteriormente expuesto y, según lo dispuesto en el Anexo II del RD 773/1997, de 30 de mayo, por el que se regula la lista no exhaustiva de tipos de equipos de protección individual en relación con los riesgos contra los que protegen, se consideran equipo de protección para los ojos y la cara: las gafas y las pantallas faciales para proteger contra riesgos mecánicos, riesgos térmicos, radiaciones no ionizantes (radiación UV, IR, solar o de soldadura), radiaciones ionizantes, aerosoles sólidos y líquidos de agentes químicos y biológicos.

Dicho esto, en el supuesto recogido en la STJUE de 22 de diciembre de 2022, Asunto: C-392/21 se señala que la entrega del dispositivo corrector necesariamente debe recaer sobre la empresa, en este caso renovar las gafas graduadas debido a la pérdida de agudeza visual causada

<sup>218</sup> BOE núm. 140, de 12 de junio.

por el uso continuado de pantallas de visualización. De tal forma que lo contenido en el art. 17.2 LPRL exige la adecuación y adaptación de lentes graduadas por cuanto es “un complemento o accesorio destinado a tal fin”. Y es que, como se ha señalado anteriormente, “se considera equipo de protección individual en relación con los riesgos que protegen, los equipos de protección para los ojos y la cara, esto es, las gafas de montura universal, las gafas de montura integral y pantallas faciales (lentes graduadas, si procede)”. Al mismo tiempo, el Anexo II del RD 773/1997, de 30 de mayo, señala que los equipos de protección para los ojos y la cara “protegen contra: radiaciones no ionizantes”. En relación con esto último cabe añadir que no toda persona que teletrabaje queda sujeta a utilizar un dispositivo corrector especial.

Más bien se espera que la práctica convencional contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que teletrabajan, sin embargo, esta cuestión es una temática que no suscita interés por parte de los agentes negociadores<sup>219</sup>.

#### **4. LOS FACTORES DE RIESGO DE ORIGEN PSICOSOCIAL Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJAN**

Delineemos el marco conceptual de los factores de riesgo psicosocial. Según la OIT y la OMS se entienden como tal “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador y consideraciones personas externas al trabajo que pueden en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”<sup>220</sup>.

Por su parte, la EU-OSHA los define como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo con incidencia en la salud psicosocial y física de las personas trabajadoras. Desde un punto de vista contemporáneo, los riesgos psicosociales se definen como la interacción entre la persona trabajadora y el contenido del trabajo.

En este sentido, la carga y el ritmo de trabajo, la falta de participación y control en la toma de decisiones, la falta de comunicación, el apo-

<sup>219</sup> Sobre el tema véase ampliamente IGARTUA MIRÓ, M.T.: “¿Está obligado el empresario a pagar las gafas graduadas a los trabajadores con PVD? La respuesta es sí, con bastantes matices”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 100, 2023. (En su versión digital).

<sup>220</sup> Informe del Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del trabajo, 1984.

yo insuficiente o la falta de definición de objetivos<sup>221</sup> son factores de riesgo que alteran la consecución de un entorno de trabajo saludable. Resulta evidente que una gestión ineficaz de estos hace que las personas trabajadoras no se sientan valoradas contribuyendo así a que el ambiente de trabajo no sea seguro y ni saludable<sup>222</sup>. En este contexto interesa destacar algunas causas generadoras del riesgo, en especial, aquellas relativas a las condiciones de trabajo mal diseñadas, inadecuada o deficientes<sup>223</sup>. En atención a los riesgos psicosociales, la doctrina jurisprudencial ha señalado que el trabajo a distancia conduce a una pérdida de identidad corporativa al considerar que la falta de intercambio de información entre los compañeros intensifica el aislamiento laboral, el estrés y la ansiedad<sup>224</sup>.

Recientemente, la EU-OSHA ha señalado que el uso intensivo de las TIC's, en el que se incluye la videoconferencia, es un factor riesgo psicosocial que ha aumentado considerablemente debido a la intensificación de la tarea y a la hiperconectividad al trabajo<sup>225</sup> lo que ha inducido a sufrir patologías psicosomáticas como estrés laboral o cuadros de ansiedad<sup>226</sup>.

<sup>221</sup> Sobre una clasificación sobre factores de riesgo. *Vid.* Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA-EF). Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/329558/ntp-1056w.pdf/56b8de84-c19a-4faa-a6f8-c82b4565e75f>.

<sup>222</sup> Disponible en <https://osha.europa.eu/es/campaigns-and-awards/healthy-workplaces-campaigns>

<sup>223</sup> Cabe identificar, además, como factores de riesgo psicosocial los relacionados con el contenido de trabajo, la carga de trabajo, el tiempo de trabajo, la autonomía, la definición de rol, las relaciones interpersonales. Son factores comunes que se evalúan de manera habitual cuando se considera el riesgo psicosocial de índole laboral. Sin embargo, es preciso puntualiza que el trabajo a turnos o nocturno, el trato con personas y la generación de situaciones de violencia externa, las demandas sociales y el ritmo de trabajo, son factores de riesgo específicos que se evalúan si son identificados. De gran ayuda para las pymes baste mencionar el Método del INSST para la evaluación y gestión de factores psicosociales, 2020.

<sup>224</sup> SSTSJ de Castilla-La Mancha, de 15 de septiembre de 2005 (rec. 624/2004) y de Murcia, de 9 de julio de 2007 (rec. 807/2007); DÍAZ FRANCO, J.J.: "Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo", en AA.VV. *La salud mental de los trabajadores*, Madrid, (La Ley), 2012, pág. 150.

<sup>225</sup> EU-OSHA. "Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3", Publications Office of the European Unión, 2021.

<sup>226</sup> STSJ de Castilla y León, de 10 de mayo de 2007. En este sentido, la señalada sentencia reconoció estos episodios como enfermedad del trabajo. Sobre el tema, SANCHEZ TRIGUEROS, C. y KAHALE CARRILLO, D.T.: "Las enfermedades psicosociales y su consideración como enfermedad del trabajo", *Anales de derecho de la Universidad de Murcia*, núm.1, Vol. 34, 2016, pág. 18.



Así pues, la Directiva marco exhorta al deber empresarial de proteger la salud laboral de las personas trabajadoras ante cualquier factor de riesgo relacionado con el trabajo, es decir, “abordar todos los tipos de riesgo en el origen”, aunque la Directiva no haga referencia a los riesgos psicosociales de manera expresa. Esta cuestión no ha dejado de ser controvertida entre la doctrina, pues si atendemos a otras disposiciones normativas emanadas del Derecho de la UE se vuelve a observar falta de concreción o de opacidad sobre la prevención de este factor de riesgo ¿Supone esto que las personas trabajadoras tienen reducida su acción protectora frente a los riesgos psicosociales derivados del trabajo y, por tanto, a su acción reparadora? Por supuesto que no. Baste recordar la Resolución del Parlamento Europeo de 19 de febrero de 2009, sobre la salud mental en la que se exhorta a los Estados miembros “a promover el estudio de las condiciones de trabajo que puedan facilitar la aparición de trastornos mentales”<sup>227</sup>.

Como diferencia substancial, la Directiva 90/270/CEE sobre pantallas de visualización hace una sutil referencia al “cansancio mental” en relación con la evaluación de riesgos. En el ordenamiento interno, la mención genérica viene de lo regulado en el art. 4.7 LPRL, en virtud del cual la empresa deberá evaluar cualquier condición de trabajo que pueda influir significativamente en la salud de las personas trabajadoras.

#### 4.1. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS EN LA SALUD DE QUIENES LOS PADECEN

Así pues, a los efectos del teletrabajo, la tutela de la salud laboral frente a los factores de riesgo psicosocial solo se podrá alcanzar mediante el deber empresarial de evaluar y planificar la actividad preventiva en virtud de lo dispuesto en el art. 16 de la LTD. No cabe duda, que la protección frente a los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo ha sido tratada por otra fuente de especial relevancia que ha traído un nuevo marco de protección –el AMET– en virtud del cual se exhorta a la empresa a prevenir, entre otros factores de riesgo, el aislamiento de la persona que teletrabaja. No está demás señalar otra vía de protección derivada de la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.1 d y g LPRL sobre el deber “de adaptar el trabajo a la persona y planificar la prevención (...) de los factores sociales y ambientales en el trabajo”.

<sup>227</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de febrero de 2009, sobre la salud mental (2008/2209 (INI)).

Y es que, considerando que la valoración del riesgo psicosocial tiene una alta carga subjetiva, con frecuencia, las personas creen no sufrir estas dolencias y sobrepasan el límite de bienestar laboral llegando a padecer alteraciones en la salud –a modo de ejemplo, la tecnofobia, la tecnofatiga, la tecnofilia, la tecnoansiedad, la nomofobia<sup>228</sup> o el tecnoestrés<sup>229</sup>–. Esto puede acontecer cuando la persona trabajadora no está prevenida de los riesgos que conlleva esta modalidad de trabajo. Habría que añadir otros factores condicionantes derivados de las circunstancias personales como la edad avanzada. En estos amplios términos cabe señalar que la incidencia de estos en la salud de la persona que los sufre podría derivar en consecuencias psicosomáticas y neuronales<sup>230</sup>, incluso “puede terminar generando comportamientos de adicción al alcohol o a las drogas, a la violencia en el trabajo o en el seno familiar”<sup>231</sup>. Esta última precisión permite adentrarnos también en el *Workholic* –impulso o necesidad incontrastable de trabajar constantemente<sup>232</sup>–. Pero vayamos por partes, el estrés laboral fue definido por la OMS como aquella “reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”<sup>233</sup>. Por su parte, el Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral (2004) y el Acuerdo marco sobre el acoso y la violencia laboral alinearon un marco de acción proactiva destinado a

<sup>228</sup> La Nomophobia produce en el individuo un miedo irracional a estar sin un dispositivo móvil. La necesidad y dependencia del teléfono móvil incide en el miedo a estar desconectado.

<sup>229</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.: “Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de la vida laboral”, *Temas Laborales*, núm. 102, 2009, pág. 125.

<sup>230</sup> DOMINGO MONONFORTE, J. y SALVADOR ÁLVAREZ, N.: “Hiperconectividad digital y salud laboral”, *Diario La Ley*, núm. 9638, 2020, pág. 2. Los autores hacen referencias a estrategias preventivas frente a este factor de riesgo.

<sup>231</sup> DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L.: “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores” en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017, pág. 69. De la misma autora “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el trabajo desde casa”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 12, 2020.

<sup>232</sup> INSST. NTP 759: La adicción al trabajo, 2007; NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medidas e intervención psicosocial; NTP 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II) factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo.

<sup>233</sup> OMS. “La organización del trabajo y el estrés”, 2004, pág. 3. Sobre los riesgos psicosociales y la acción normativa a nivel internacional y europea, BALLESTER PASTOR, M.A.: “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. I, núm. 4, 2013, pp. 2-6.

los empleadores y a las personas trabajadoras a la hora de gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo<sup>234</sup>.

Sin embargo, lo cierto es que la gestión de los riesgos psicosociales ha generado situaciones controvertidas en el seno del trabajo a distancia, pues el tecnoestrés es el principal factor de riesgo psicosocial asociado al teletrabajo<sup>235</sup>, lo cual exige mayor eficacia en su gestión preventiva. El uso de las TIC's puede suponer para quién lo sufre un aumento de las exigencias cognitivas, causando dificultad en la toma de decisiones, aumento de errores, etc.<sup>236</sup>.

Ello sin olvidar que la Directiva marco señaló que la gestión de los riesgos laborales exige tener en cuenta, sin restricciones, todos los riesgos laborales, ya sean presentes o futuros. Es decir, “los riesgos profesionales que han de ser objeto de una evaluación por parte de los empresarios no están determinados definitivamente, sino que evolucionan de forma constante en función, especialmente, del desarrollo progresivo de las condiciones de trabajo y las investigaciones científicas”. En este sentido, la STJUE de 15 de noviembre de 2001, Asunto: Comisión de las Comunidades Europeas/ Italia, C-49/00. A ello le sumamos que los síntomas como el nerviosismo, la angustia, irritabilidad, el dolor de cabeza o la ansiedad suelen aparecer en el momento en el que la persona trabajadora se enfrenta a algo novedoso, complejo y de acciones imprevisibles si no se está formado o informado sobre los riesgos de su puesto de trabajo –STSJ de Andalucía (Granada), de 13 de octubre de 2017 (rec. 175/2018)–.

#### 4.2. LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

En lo que concierne a la gestión de los riesgos psicosociales hay que atender a los preceptos consagrados en la Declaración de Luxemburgo para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo en la Unión

<sup>234</sup> Vid. EUROPEAN SOCIAL PARTENERS, “Framework Agreement on Harassment and Violence at Work”/ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP, Brussels, 2007. Ampliamente, RAMOS QUINTANA, M.I.: “Actos de violencia y estrés en el trabajo: análisis jurídico y marco europeo de prevención y protección”, *Revista de trabajo y seguridad social. CEF*, núm. 421, 2018, pp. 19-44.

<sup>235</sup> MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El Tecno estrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, *Lan HarremanaK: Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020, pág. 171; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La promoción de la salud mental de los trabajadores”, *op. cit.*, pág. 41.

<sup>236</sup> INSST. NTP 1122: “Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo, 2018.

Europa (1997)<sup>237</sup>. De ahí la relevancia de subrayar la exigencia legal de proteger la salud de las personas que teletrabajan en términos de prevenir las enfermedades y los accidentes relacionados con el trabajo, incluido el estrés laboral. Baste recordar las empresas españolas adheridas a esta Declaración cuyo número alcanza, a día de hoy, la cifra de 887 empresas (2023)<sup>238</sup>.

Precisamente, sobre el estrés laboral, la Comisión, no ajena a este factor de riesgo y su incidencia en la salud de las personas trabajadoras publicó en 2016 un informe técnico sobre la gestión del estrés laboral y los trastornos musculoesqueléticos denominado: “La salud y la seguridad en el trabajo nos conciernen a todos. Guía práctica para empresarios”<sup>239</sup>. En la misma línea, el Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo promovió la elaboración de una Guía sobre la inspección de las evaluaciones de riesgos psicosociales en las empresas<sup>240</sup>. Por su parte, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprueba el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales<sup>241</sup>, en el que se remarca la importancia de evaluar estos riesgos psicosociales disponiendo como actuación inspectora el control de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, lo que sin duda se enmarca en términos de garantía sobre las normas de igualdad de trato y no discriminación.

En el terreno práctico, la Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión, de 28 de noviembre de 2022 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales se hace eco de que la pandemia de COVID-19

<sup>237</sup> Vid. Declaración de Luxemburgo. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaracion+de+Luxemburgo.pdf/3a8c8964-8f45-4a18-916c-11c6ba2cfbd1>

<sup>238</sup> Listado de empresas y organizaciones adheridas a la Declaración de Luxemburgo (listado actualizado: mayo de 2023). Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/581928/Listado+de+empresas+y+organizaciones+adheridas+a+la+Declaracion+C3%B3n+de+Luxemburgo+%28may+2023%29.pdf/fcd77410-6d43-5d24-84b9-ec2bb030add3?t=1684752270683>

<sup>239</sup> Disponible en [https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/doc\\_org\\_publicos/PRL\\_doc.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/doc_org_publicos/PRL_doc.pdf)

<sup>240</sup> Disponible en [https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/22e5a918-47d6-4646-93f3-ebd341f6c571?p=1&n=10&sort=modified\\_DESC](https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/22e5a918-47d6-4646-93f3-ebd341f6c571?p=1&n=10&sort=modified_DESC)

<sup>241</sup> Este nuevo criterio constituye una evolución de los precedentes: Criterio Técnico 69/2009 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo; Criterio Técnico 87/2011 sobre riesgo de atraco y, la Guía sobre actuaciones inspectoras en riesgos psicosociales con motivo de la campaña del SLIC en esta materia. Disponible en [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_104\\_21.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf)

ha afectado gravemente a la salud mental de las personas trabajadoras encomendando a los Estados miembros a promover el estudio y la investigación en lo que se refiere a las enfermedades que figuran en el anexo II y a los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo<sup>242</sup>. Adviértase, no obstante, que, de conformidad con la Recomendación (UE) 2022/2337 se incluirá la COVID-19 en el cuadro de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y en el que se establecen criterios para su notificación y registro<sup>243</sup>.

En segundo término, la Comisión Superior de Inspectores de Trabajo-SLIC consideró la necesidad de tener en cuenta la heterogeneidad de las personas trabajadoras a la hora de realizar la evaluación de riesgos, de tal manera que se considere cualquier factor riesgo relevante relacionado con el sexo, la edad o con el tipo de relación laboral<sup>244</sup>.

Convendría reseñar y mencionar los procedimientos de gestión preventiva destinados a valorar el riesgo psicosocial en el teletrabajo. En este sentido, el INSST en su labor de asesoramiento, promoción, divulgación ha venido elaborando un repertorio de Notas Técnicas de Prevención (en lo sucesivo, NTP) que, sin tener naturaleza vinculante y menos de obligado cumplimiento, son instrucciones técnicas de consulta sobre ciertas materias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Precisamente, en 2018 el INSST elaboró dos NTP de especial interés y relevancia sobre el uso de las TIC's<sup>245</sup> y los factores de riesgo psicosocial asociados. En el terreno práctico, la doctrina jurisprudencial viene sosteniendo que las NTP son herramientas que facilitan el procedimiento de evaluación, pues proporcionan confianza sobre su resultado en cuanto la fuente de la que emanan es un órgano científico-técnico especializado de la Administración General del Estado.

<sup>242</sup> DOUE de 30 de noviembre de 2022. Disponible en [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H2337&from=ES&utm\\_campaign=ES%20-%20FID%20-%20GAZETA%20CM%20-%2020221207&utm\\_medium=email&utm\\_source=Eloqua&chl=em&elq\\_mid=55861&elq\\_cid=2403174&elq\\_ename=Gazeta-cm-abogados-071222&sfdccampaignid=&cid=](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H2337&from=ES&utm_campaign=ES%20-%20FID%20-%20GAZETA%20CM%20-%2020221207&utm_medium=email&utm_source=Eloqua&chl=em&elq_mid=55861&elq_cid=2403174&elq_ename=Gazeta-cm-abogados-071222&sfdccampaignid=&cid=)

<sup>243</sup> BOE núm. 302, de 19 de diciembre de 2006.

<sup>244</sup> VELÁZQUEZ, M.: El criterio 104/2021 de la Inspección de Trabajo Española sobre los Riesgos Psicosociales, *Cielolaboral*, 2021. Disponible en: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/velazquez\\_noticias\\_cielo\\_n8\\_2021.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/velazquez_noticias_cielo_n8_2021.pdf)

<sup>245</sup> INSST. NTP 1122: “Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo”, 2018; y NTP 1123: “Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo”, 2018.

Sirva de aplicación las recientes directrices del INSST (2022) para la gestión de los riesgos psicosociales<sup>246</sup>. En la práctica se realizará un diagnóstico psicosocial, o sea, se identificarán los factores de riesgo psicosociales estimando la magnitud de estos, a la vez que se determinará el alcance de la exposición. Mediante el diagnóstico de situación la empresa obtiene el nivel de riesgo derivado de la exposición de las personas trabajadoras fijando con ello los criterios de prioridad en cuanto a su intervención. Identificados los factores de riesgo de origen psicosocial, la evaluación permitirá determinar las medidas de prevención y protección acordes a la magnitud del riesgo evaluado. En este sentido, y sin ánimo de ser exhaustivos, se citarán algunos instrumentos esenciales de recogida de información. A título de ejemplo, la observación, la consulta, los cuestionarios, *checklist* y las entrevistas.

En este sucinto repaso sobre la gestión preventiva de los riesgos psicosociales cabe destacar el marco de actuación dispuesto en la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. En esta se promueve la gestión de indicadores sociales que permitan conocer en qué actividades y sectores inciden más estos factores de riesgo. Por otra parte, se fomentará la práctica de estudios epidemiológicos sobre el impacto y el uso de las TIC's en patologías cardiovasculares o de salud mental. Significativa es la línea de actuación destinada a la revisión de la LPRL y del RSP. Así, como meta a alcanzar se pretende “reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales (...) y la promoción de la investigación sobre el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras”. Por último, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 pone el acento en una acción concreta, la destinada a proteger la salud mental de las personas. Quiere esto decir que se estudiará específicamente la influencia de estos factores psicosociales como riesgo para la salud mental. En este sentido, la CNSST partiendo de un diagnóstico de situación, elaborará una guía para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

#### 4.3. EL TECNOESTRÉS, SUS VARIANTES Y SU TRATAMIENTO PREVENTIVO

Se vendría a confirmar que el tecnoestrés es “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al

<sup>246</sup> INSST: Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales, 2022.

desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC<sup>247</sup>. Así pues, el tecnoestrés es una enfermedad de adaptación que se asocia principalmente al estrés que se produce por la irrupción de las tecnologías en la vida diaria y profesional<sup>248</sup>. Hay que distinguir que el avance de la tecnología ha dado lugar a que el tecnoestrés no se derive solo del uso de los ordenadores, correos electrónicos y asistentes digitales, a día de hoy, el tecnoestrés ha superado esta barrera privada y se ha materializado como riesgo típico del teletrabajo.

A efectos de intervención psicosocial en el trabajo son varios los tipos de tecnoestrés a tener en cuenta. En primer lugar, la tecnoansiedad: las personas adquieren actitudes escépticas en relación con el uso de las tecnologías lo que puede derivar en la tecnofobia, esto es, rechazo injustificado a la tecnología; en segundo lugar, la tecnofatiga: la persona genera sentimientos de desaliento y agotamiento mental y cognoscitivo y, por último, la tecnoadicción: a consecuencia del uso prolongado y obstinado de las nuevas tecnologías<sup>249</sup>. Por otra parte, el tecnoestrés se relaciona con: la *Data smog* –exceso a la hora de procesar la información procedente de internet–; el *Multitasking Madness* –desarreglo o desequilibrio entre las tareas y la mente del individuo–; los *Computer hassles* –inconvenientes producidos por los fallos de conexión, virus, etc.– y, en último término, con el ya conocido *Burnout* –extenuación e insatisfacción–<sup>250</sup>.

Ante la exigencia legal de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable ¿cómo llevar a cabo la intervención psicosocial en el teletrabajo? Pues bien, la respuesta a esta cuestión se puede abordar desde dos ámbitos de actuación: individual u organizacional. En la persona trabajadora, los métodos que se utilizan y que logran mayor eficacia frente a la tecnofatiga son las técnicas relacionadas con la disminución de la tensión muscular. Cuando la actuación va dirigida a la colectividad, es decir, a la organización, los métodos se centran en dismi-

<sup>247</sup> SALANOVA, M.: “Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19, 2003, pp. 225-247.

<sup>248</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, A. M.: “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés”, *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, núm. 1, 2008, pág. 1323.

<sup>249</sup> JIMÉNEZ, A. L.: “Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés”, *Temas de comunicación*, núm. 21, 2010, pp. 168-169.

<sup>250</sup> BRILLHART, P. E.: “Technostress in the Workplace. Managing stress in the electronic workplace”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol. 5, ISSUE 1/2, pp. 303-305. ROJAS RIVERO, G.P.: *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*, Bomarzo, Albacete, 2017.

nir las demandas mediante el apoyo técnico o la formación<sup>251</sup> –. No obstante, téngase en cuenta que son varios los autores que señalan que los riesgos psicosociales revisten serias dificultades a la hora de su intervención preventiva<sup>252</sup>. Otro procedimiento preventivo a nivel individual consiste en ampliar las competencias de las personas trabajadoras mediante programas formativos, tanto en el momento de su contratación, cuando se produzcan variaciones en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o bien cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo, tal y como señala el art. 19.1 de la LPRL. En cualquier caso, se atenderá a su evolución debiendo repetirse la evaluación de riesgos periódicamente cuando fuera necesario de acuerdo lo establecido en los arts. 5 c), 19 d) y 21 del Convenio 155 de la OIT, 12 de la Directiva marco, 8.3 del RD 773/1997, de 30 mayo y, 5.4 del RD 1215/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo.

## **5. LA NECESARIA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO FRENTE A LOS RIESGOS ESPECÍFICOS: OPTIMIZANDO LA ERGONOMÍA**

Una carga de trabajo excesiva y una elevada intensidad de trabajo incrementa los niveles de estrés de las personas trabajadoras generando, por tanto, un aumento de la tensión muscular, además, de elevar la sensibilidad al dolor. La falta de control sobre la tarea y la intensidad de esta, la prolongación de los horarios y el uso inadecuado de los equipos de trabajo aumenta el riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos. Esto incide en un aumento de acciones inseguras y erróneas que ponen en peligro la seguridad y salud de la persona que teletrabaja. Precisamente, los trastornos musculoesqueléticos derivados del trabajo siguen teniendo un alto grado de prevalencia en Europa, aproximadamente, 3 de cada 5 trabajadores afirman soportar esta dolencia<sup>253</sup>. Precisamente, esta afección del sistema musculoes-

<sup>251</sup> INSST. NTP 730: “Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial”.

<sup>252</sup> En el mismo sentido, TRUJILLO PONS, F.: *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 153. FUMERO DIOS, I.S.: “Incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial”, en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 481-495.

<sup>253</sup> EU-OSHA. Campaña Lugares de Trabajo Saludables 2020-2022. El objetivo de la campaña es concienciar a las partes implicadas en la relación laboral sobre los trastornos musculoesqueléticos y la importancia de prevenirlos.



quelético se ha exacerbado con el teletrabajo, siendo este un grave problema para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad en general<sup>254</sup>.

No en vano, la campaña de la EU\_OSHA denominada “trabajos saludables: relajemos las cargas” centró su objetivo en sensibilizar a la sociedad, a las personas trabajadoras y a las empresas sobre la importancia de gestionar eficazmente los trastornos musculoesqueléticos y los factores de riesgo psicosocial derivados del trabajo. Pero ¿cómo gestionar los riesgos ergonómicos en el teletrabajo? En primer lugar, un nuevo avance sobre el trabajo seguro y saludable vendrá marcado por la nueva campaña 2023-2025 de la EU\_OSHA sobre la era digital centrando sus objetivos en cinco áreas de acción: el trabajo en plataformas digitales, automatización de tarea, el trabajo remoto e híbrido, la gestión de personas trabajadoras a través de la inteligencia artificial y los sistemas digitales inteligentes. Principalmente, esta nueva campaña europea refuerza la participación de las personas que teletrabajan en el proceso de evaluación y, para ello, se insiste en la formación y promoción de comportamientos seguros. Sirva, en este caso, la lista de comprobación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo<sup>255</sup> en la que se establecen algunas actividades para reducir los riesgos del trabajo sedentario como lo es el teletrabajo por permanecer sentado durante amplios periodos de tiempo<sup>256</sup>. En segundo lugar, el hecho de que la ergonomía tenga un carácter multidisciplinar requiere mayor precisión a la hora de gestionar la seguridad y la salud de las personas que teletrabajan. Nos encontramos ante una nueva dimensión relacional interactiva entre el trabajo y el entorno. Me refiero a la interfaz entre la prestación de servicios y la esfera socioambiental en la que se desarrolla el teletrabajo, pero vayamos por partes.

Si se atiende a la literalidad de lo dispuesto en el RD 486/97, los espacios de trabajo deberán permitir que las personas trabajadoras realicen su actividad laboral sin riesgos para su seguridad y salud, de ma-

<sup>254</sup> EU-OSHA. <https://healthy-workplaces.eu/es/about-topic/priority-area/facts-figures>

<sup>255</sup> EU-OSHA. Checklist “Risk assessment and telework, 2022. Disponible en <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/risk-assessment-and-telework-checklist>

<sup>256</sup> Algunos de los ejercicios de estiramiento que se señalan son: levantar los brazos por encima de la cabeza haciendo círculos, encoger los hombros y girarlos de un lado a otro repetidamente, girar suavemente el cuello de izquierda a derecha, girar los tobillos, flexionar los dedos de los pies, estirar los flexores de la cadera hacia delante, juntar las manos por detrás de la silla u estirar las manos detrás de la silla, etc. Disponible en <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/practical-tips-make-home-based-telework-healthy-safe-and-effective-possible>.

nera que este se desarrolle en condiciones ergonómicas aceptables<sup>257</sup>. De este modo, el estudio ergonómico del puesto de trabajo deberá tener en cuenta los siguientes aspectos: características de la persona que teletrabaja –capacidad visual, edad, agudeza visual, etc.–, del entorno de trabajo –dimensiones, forma, colores, etc.–, de la tarea –dificultad de la tarea, velocidad de respuesta, duración, etc.– y, de la estructura –relación luz natural/ luz artificial–<sup>258</sup>. Desde esta perspectiva, el bienestar en el trabajo y la productividad laboral deben estar en perfecta sintonía con objeto de hacer que la actividad laboral se desarrolle en condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

En este contexto, ¿cómo debe adaptarse el puesto de trabajo y con base en qué? Pues bien, la base y fundamento jurídico lo encontramos en el art. 36.5 LET en virtud del cual se recoge el principio de adaptación del trabajo a la persona –“el empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas, particularmente, en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo”–. En este sentido, la dimensión ergonómica del teletrabajo dependerá del correcto diseño del puesto de trabajo, requisito jurídico dispuesto en el art. 15.1 d) LPRL, es decir, “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo (...) con miras a reducir los efectos del mismo en la salud”. Esta exigencia legal guarda perfecta sintonía con la aplicación de criterios relacionados con el diseño ergonómico del puesto de trabajo<sup>259</sup>, esto es, la actividad laboral desarrollada mediante el teletrabajo deberá estar diseñada de tal manera que se pueda cubrir las necesidades de la tarea teniendo en cuenta las capacidades y características de la persona que la va a desarrollar. Se hace referencia a la concepción del puesto de trabajo libre de riesgos, exento de toda afectación nociva que pudiera generar el *home work office*. Por tanto, conjugando la esfera social y familiar cuando el trabajo se presta en el domicilio.

<sup>257</sup> Así los espacios de trabajo en oficinas y despachos las dimensiones son de 2,5 metros de altura desde el piso hasta el techo –generalmente, y en relación con la norma de Ordenación de la Edificación, esta coincide con las dimensiones de cualquier vivienda–. Respecto de los 2 metros cuadrados de superficie libre por trabajador, en el caso que nos ocupa no procede.

<sup>258</sup> INSSST. NTP 211: “Iluminación de los centros de trabajo”.

<sup>259</sup> Vid. Anexo del RD 488/97 sobre pantallas de visualización.

En línea con lo anterior y recordando los objetivos a alcanzar a raíz del nuevo marco europeo de seguridad y salud en el trabajo, no se puede dejar pasar por alto la concepción de “lugares de trabajo para todos”. Este es un principio inspirador para garantizar una Unión de la Igualdad en las que las personas con discapacidad tengan derecho a beneficiarse de la igualdad de oportunidades en el trabajo y del derecho a desarrollar una vida laboral sin obstáculos<sup>260</sup>. Repárese que las personas trabajadoras con una discapacidad reconocida administrativamente son personas trabajadoras especialmente sensibles *ex lege* y, por tanto, la empresa deberá reforzar las medidas de seguridad y salud frente a determinados riesgos del trabajo como indica el art. 25.1 LPRL.

En cuanto a cómo adaptar el puesto de trabajo y evitar un trastorno adaptativo –STSJ de Castilla -La Mancha, de 8 de febrero de 2008 (rec. 397/2007)– se sigue afirmando que el riesgo ergonómico del teletrabajo es propio del trabajo de oficina, en particular, en lo relacionado con la distribución física del puesto<sup>261</sup>. En este sentido, se le exige a la empresa hacer un diagnóstico precoz antes de que se produzca el daño, esto es, implementar “un conjunto coherente que integre en la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales”, en la misma línea la STC 170/2007, de 10 de mayo.

La carga musculoesquelética derivada de las molestias o desazón en el cuello, hombro, brazos y muñecas son las causas ergonómicas más comunes del teletrabajo, así como las posturas de trabajo inadecuadas, la posición estática de la actividad y las sesiones de trabajo prolongadas en el tiempo. En la práctica se suele hacer uso de una lista de verificación de riesgos ergonómicos –se insiste, una lista de verificación es la acción previa a la evaluación, es un medio de apoyo, pues la evaluación debe analizar riesgos más complejos y aspectos más relevantes–. De modo que, un *Checklist* favorece la toma de datos y su posterior aplicación práctica<sup>262</sup>. Como estrategia preventiva sirve de ayuda la norma UNE-EN ISO 6385:2004 Principios ergonómicos para el diseño de sistemas de trabajo, no siendo esta la única como se observará más adelante.

<sup>260</sup> Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents>

<sup>261</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, *op. cit.*, pág. 97.

<sup>262</sup> INSST. NTP 1150: “Riesgos Ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización”, 2020.

A título de ejemplo, el documento técnico sobre orientaciones destinadas a la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales durante el teletrabajo<sup>263</sup>. Se recoge el mismo un listado de criterios a valorar relacionados con las condiciones del entorno físico y ambiental del puesto de trabajo y, por otro lado, se valoran las condiciones de la carga mental-interconexión ordenador/persona.

Para finalizar, baste añadir un elemento más a partir de la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Se indica en la misma que la mejora de las condiciones de trabajo se alcanza desde la mejora de la información sobre los factores ergonómicos, pero ¿cómo proceder? Señala la Estrategia que la mejora de la información sobre los factores de riesgos psicosocial y ergonómico será mediante la evaluación y los resultados del plan de acción para la disminución de los trastornos musculoesqueléticos en el entorno laboral, plan aprobado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En segundo lugar, se dará apoyo a las empresas para “la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la digitalización y las nuevas formas de trabajo” mediante el uso de herramientas electrónicas en sectores donde la digitalización forma parte de sus procesos de producción. Para ello, el INSST elaborará documentos y herramientas técnicas prestando atención a los riesgos psicosociales y ergonómicos “que afecten a las personas con responsabilidades de cuidado” –al mismo tiempo, a servicios de asistencia a domicilio y personas trabajadoras del servicio del hogar–. En el ámbito del sector sanitario, se promoverá el estudio de los factores psicosociales poniendo especial atención en el *burnout* y en el estrés postraumático, sin olvidar los riesgos ergonómicos y biológicos a los que está expuesto este colectivo de personas trabajadoras.

## 6. FACTORES DE RIESGO DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La efectividad cuantitativa de la duración de la jornada dependerá en gran medida de su capacidad de limitación, ampliación u ordenación, de tal manera que el tiempo de trabajo se computará considerando el comienzo como el final de la jornada diaria mientras se encuentre en su puesto de trabajo<sup>264</sup>. Es preciso recordar que el teletrabajo es una

<sup>263</sup> INSST: Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo, 2022.

<sup>264</sup> Art. 34 LET. Por todas STJUE de 21 de febrero de 2018 (C-518/15).

modalidad de trabajo derivada del trabajo a distancia<sup>265</sup>. Por ello, el control de la jornada posibilitará el ejercicio a la desconexión digital. En este sentido, el control de la jornada ocupa un papel relevante en la promoción del bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, pues su eficaz gestión y distribución mejora la calidad de vida de estas. De ahí que el legislador prevea su regulación como tiempo de trabajo respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal<sup>266</sup>.

### 6.1. TIEMPO Y JORNADA DE TRABAJO

Según define la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a los determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>267</sup>, se entenderá por tiempo de trabajo, el período durante el cual la persona trabajadora permanezca en el trabajo, a disposición de la empresa y en ejercicio de sus funciones, de conformidad con las disposiciones normativas y/ o prácticas nacionales. La amplitud de esta fórmula conceptual da lugar a la interpretación por los Estados miembros, pues sobre la flexibilización del tiempo de trabajo y su ordenación, la doctrina ha señalado que sería necesario disponer de un ordenamiento jurídico propio para el tiempo de trabajo<sup>268</sup>. Por otra parte, pareciera que la norma se inclina a favor de las empresas, pues facilita la acomodación de su estructura a las posibles variaciones de la producción, siempre con ánimo a contrarrestar los costes laborales<sup>269</sup>. Lo cual se aleja de la originaria intención de preponderar aspectos relativos a la seguridad y salud laboral<sup>270</sup>. Se ha tenido ya la ocasión de indicar que la jornada de trabajo ejerce un efecto directo en relación con el reconocimiento de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

<sup>265</sup> RAMOS QUINTANA, M.I.: “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entorno de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *RMTES*, núm. 149, N.º Extra, 2021, pág. 158.

<sup>266</sup> STJUE de 14 de octubre de 2010 (C-428/209).

<sup>267</sup> DO L 299 de 18.11.2003, pág. 17. En el mismo sentido, OIT. “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada”, 2019.

<sup>268</sup> IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La flexibilización del tiempo de trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra-13, 2021. La autora afirma que “un régimen jurídico propio para el tiempo de trabajo necesita una revisión de la tradicional concepción binaria (...) con claros rasgos de obsolescencia y tres notas características”: permanencia, disposición y actividad o funciones.

<sup>269</sup> YSÁS MOLINERO, H.: “La precariedad en el empleo en España: apuntes sobre sus principales condiciones jurídicas”, *Documentación Laboral*, núm. 122, 2021, pág. 67.

<sup>270</sup> TRILLO PÁRRAGA, F.: *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2010, pp.105-107.

En la práctica laboral se une, por otra parte, la demanda social respecto de la reducción de la jornada para la mejora del bienestar psicofísico y social, pues facilita la distribución del trabajo y minimiza sus efectos en el ámbito medioambiental. Son varias multinacionales las que apuestan por el “3x2”, esto es, tres días de presencialidad y dos en remoto<sup>271</sup>. Concretamente, Apple, Google, Facebook, Microsoft, Amazon e IBM han optado por combinar la jornada de trabajo mediante el modelo de trabajo híbrido. En este sentido, Telefónica se suma a esta práctica de trabajo en remoto regulando en su convenio colectivo que “tanto la compañía como la representación de los trabajadores coinciden en que un modelo híbrido presencial/remoto influye positivamente en los profesionales y combina las ventajas de ambos tipos de trabajo, impulsando el compromiso y la corresponsabilidad con los resultados”. De este modo se promociona “la posibilidad de desempeñarlo desde la segunda residencia y la incorporación de nuevos elementos vinculados al desarrollo de la actividad en remoto destacando, entre otros, los relativos a la conectividad, el equipamiento informático y la silla ergonómica”. Asimismo, se apuesta por la jornada de 4 días, de lunes a jueves/32 horas a razón de una reducción del salario en cantidad equivalente a la reducción del 20 %<sup>272</sup>. En sentido similar: Orange España<sup>273</sup>, Huawei<sup>274</sup>, Vodafone España<sup>275</sup>. Adviértase, por otra parte, que la adaptación de la duración de jornada o su distribución incluye adaptaciones tanto del horario diario, como de los módulos de cómputo de la jornada como del número de horas<sup>276</sup>.

En el marco de este debate, las pequeñas y medias empresas que opten por implantar una reducción mínima del 10% de la jornada laboral durante, al menos, dos años, con el requisito de no reducir el salario

<sup>271</sup> DÍAZ, V.L.: “El teletrabajo seguro y la vuelta a la normalidad en su mayor esquema: el 3x2”, 2021, Cielolaboral.org., Disponible en [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/diaz\\_noticias\\_cielo\\_n8\\_2021-1.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/diaz_noticias_cielo_n8_2021-1.pdf).

<sup>272</sup> Disponible en [https://ugt-telefonica.es/doc/II\\_CEV\\_TdE\\_TME\\_TSol.pdf](https://ugt-telefonica.es/doc/II_CEV_TdE_TME_TSol.pdf), pág. 59.

<sup>273</sup> Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange Espange, SAU. BOE núm. 251, de 28 de octubre de 2019, art. 40.

<sup>274</sup> *Vid.* Acuerdo marco de compensación de costes para el teletrabajo, 2021. Disponible en <https://ugthuawei.es/wp-content/uploads/2019/04/Acuerdo-compensacion-costes-teletrabajo-20210226.pdf>

<sup>275</sup> Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España. BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021, art. 30.

<sup>276</sup> IGARTUA MIRÓ, M.T.: “El derecho a la adaptación de la jornada por motivos de salud”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 58, 2019. (En su versión digital).

a sus empleados, podrán verse beneficiadas con hasta 150.000 euros – proyecto de orden enviado por el Gobierno a consulta pública, junio de 2022. Ministerio de Industria y Comercio–. El proyecto cuenta con presupuesto de 50 millones de euros de los fondos europeos pretendiendo con ello mejorar la productividad, la conciliación de la vida laboral y familiar, la igualdad de oportunidades y la salud física y mental de las personas trabajadoras. El Gobierno apuesta por la posibilidad de financiar, de forma parcial, los costes salariales de las personas trabajadoras que se sumen a la reducción de la jornada laboral y los costes derivados de la formación para la optimización del tiempo de trabajo<sup>277</sup>.

A la hora de valorar cuantitativamente las bondades de la reducción de la jornada, el informe emitido por *4 Day Week Global* –informe elaborado por investigadores de la Universidad de Cambridge y Boston College, en colaboración con investigadores locales por región<sup>278</sup>– ha señalado que los resultados de implantar la jornada laboral de 4 días/32 horas han sido un éxito. El estudio se desarrolló en 33 empresas durante un periodo de 10 meses sin reducción del salario –Estados Unidos, Irlanda, Australia– y los resultados han indicado que el 97% de los empleados desea continuar con la jornada laboral de 4 días a la semana, en vez de 5. Desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, el informe lo expresa claro y de manera determinante, el estrés laboral disminuye considerablemente, lo cual repercute en la mejora de la salud mental y física de las personas trabajadoras y permite conciliar mejor la vida laboral y familiar. En el mismo sentido, el informe de *InfoJobs* señala que en 2022 el 64% de las personas que teletrabajan lo hacían desde su vivienda habitual, el resto desde más de un lugar. Se trata, pues, de una tendencia positiva de demanda de empleo bajo la modalidad del teletrabajo. Datos acumulados de enero a agosto de 2022 indican una tendencia del número de vacantes ofertadas en esta modalidad, lo que supone un 7% inferior de las cifras de 2021, no obstante, el pronóstico para el total del año es de récord respecto del 2021.

## 6.2. LOS PERIODOS DE DISPONIBILIDAD

Con carácter general, la acción práctica de la disponibilidad laboral queda sujeta a la consiguiente imposición de mandatos u órdenes a

<sup>277</sup> Información obtenida en diarioLaley, La Ley (en su versión digital), de 12 de diciembre de 2022. Disponible en <https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbH1czUwMDAytDQ0NDNVK0stKs7Mz7M1MjA yMgRCKeBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnEqADFny-k1AAAAWKE>

<sup>278</sup> 4 DAY WEEK GLOBAL. Disponible en <https://www.4dayweek.com/us-ireland-results>.

ejecutar *in situ*, efecto no trivial cuando se trata de tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia. A esta conclusión se llega desde la Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Precisamente, el acuerdo de trabajo a distancia viene a establecer que será contenido mínimo obligatorio las reglas de disponibilidad en los términos previstos en el art. 7 de la LTD.

Desde un punto de vista objetivo, la disponibilidad sitúa a la persona trabajadora en una condición de disposición laboral relativa a la prestación de servicios<sup>279</sup>. Se podría afirmar que es una opción en la que decae la libre voluntad de la persona a la hora de gestionar su tiempo. Ya se hablaba de la teledisponibilidad de la persona trabajadora mediante dispositivos como el teléfono o el buscapersonas<sup>280</sup>. En la práctica, por ejemplo, se está disponible a efecto de guardia de presencia<sup>281</sup>.

Se trae al texto la SAN 144/2022, de 10 de noviembre (rec. 269/2022) que viene a resolver una cuestión planteada sobre las cláusulas establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia acerca de si es posible la variación de este de manera unilateral por parte del empresario. El art. 34.2 LET reconoce que la distribución de la jornada deberá respetar los periodos mínimos de descanso (...) y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de servicios al efecto. Por otra parte, el art. 40.6 LET señala que la persona trabajadora convendrá informarse del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses. Pues bien, la cuestión reside en los periodos de presencialidad en la empresa en relación con la posibilidad de modificación unilateral por parte de la empresa. La parte demandante consideró la vulneración del acuerdo con base en que el acuerdo individual de trabajo contiene una cláusula que señala que la

<sup>279</sup> Siguiendo a URCELAY LECUE, M. C.: “Un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial solo constituye “tiempo de trabajo” cuando las limitaciones impuestas al trabajador afectan de manera considerable su capacidad de administrar su tiempo libre: Sentencia de 9 de marzo de 2021 (TJCE 2021, 52) (Gran Sala)”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2021.

<sup>280</sup> En profundidad THIBAUT ARANDA, J.: “Teletrabajo y teledisponibilidad”, en AA.VV. *La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 1999, MTAS, Madrid, 2000, pp. 895 y ss.

<sup>281</sup> Sirva de ejemplo el siguiente caso: una persona trabajadora que en tiempo de disponibilidad tenía que estar presta para la empresa en un intervalo de 20-25 minutos para atender la solicitud demandada por esta. STJUE de 9 de marzo de 2021, C-580/19.



presencialidad de la persona que teletrabaja se regula a razón de dos días de presencia semanal en el centro de trabajo<sup>282</sup> para atender a “las necesidades de la Unidad/Empresa con las del equipo/persona trabajadora”. Refuerza la cláusula litigada n.º 6 la siguiente estipulación: “con la máxima antelación posible”.

La parte demandante entiende, por una parte, que se altera el acuerdo por cuanto es el mánager de la empresa quien determina los días de prestación presencial, además no se comunica con tiempo de antelación, no existe posibilidad de recuperar esos días y se altera el porcentaje pactado. En relación con la prevención de riesgos laborales, la cláusula decimoprimer a señala que la empresa, previa notificación a la persona trabajadora y consentimiento por su parte, podrá acceder, físicamente o utilizando medios digitales, a los domicilios designados para la prestación de servicios en teletrabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud, así como a efectos de comprobar la correcta aplicación de las normas en materia de prevención de riesgos laborales. En todo caso, dada la dificultad de las inspecciones físicas y para el supuesto en que la persona trabajadora no permita el acceso de la Empresa a su lugar de trabajo, la persona trabajadora manifiesta: - Haber recibido por parte de la Empresa formación para realizar una autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para su prestación de

<sup>282</sup> La estipulación concreta de la cláusula primera señala: “Es objeto del presente Acuerdo Individual regular las condiciones en Teletrabajo de la Persona trabajadora, detallada anteriormente, adscrito/a la Dirección de AUDIT de ENDESA, Sociedad Anónima, que regirán durante su vigencia, sin perjuicio de lo previsto en las cláusulas siguientes.

La distribución del tiempo de trabajo en cada uno de los regímenes será el siguiente: 3 días semanales en modalidad de Teletrabajo y 2 días a la semana como tiempo presencial en el centro de trabajo. Los 2 días de presencia semanal en el centro de trabajo, serán definidos por el Manager de la persona trabajadora conjugando las necesidades de la Unidad/Empresa con las del equipo/persona trabajadora.

No obstante, lo anterior, la Empresa podrá requerir a la persona trabajadora su incorporación de forma presencial, bien para atender las gestiones propias de su puesto, bien para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, formación, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos como averías o dificultades técnicas en los equipos, materiales o programas informáticos proporcionado por la Empresa, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.). En estos casos, la Empresa/Gestor lo comunicará a la persona trabajadora con la máxima antelación posible.

En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados; no generarán indemnización o compensación alguna ni supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo”.

servicios a distancia. - Que, tras realizar dicha autovaloración, el lugar designado para la prestación de servicios a distancia cumple con los requisitos necesarios, desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, para el desempeño de sus actividades profesionales; y que ha sido debidamente informado por la Empresa de los riesgos que puede conllevar la actividad realizada durante el tiempo de teletrabajo<sup>283</sup>.

Básicamente, la parte demandante plantea conflicto colectivo con objeto de alcanzar la nulidad total de varias cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo –concretamente, la primera, sexta y novena y nulidad parcial de la decimoprimer–.

Llegados a este punto la Sala entiende que no es objeto de vulneración el contenido del acuerdo en cuanto a la presencialidad solicitada, ya que entiende que esta “debe conjugarse imperativamente con las necesidades organizativas de la empresa” se trata, pues, del poder de dirección recogido en el art. 20 LET. Por tanto, opera la posibilidad de que el empresario pueda requerir su presencialidad *in situ* de producirse circunstancias sobrevenidas. El asunto radica en los días destinados a teletrabajar y los días de presencia física, es decir, aquel día o días que debiendo prestar servicios en remoto tenga que desarrollarlos en la empresa, sin que ese día sea compensado por otro.

Un apunte al respecto, el Informe sobre Hábitos y Recursos asociados al Teletrabajo<sup>284</sup> elaborado por *Infojobs* (2022) advierte que “solo 1 de cada 3 empleados con trabajo remoto al 100% recibe compensación económica”, –“de aquellos que reciben compensación económica por incurrir en nuevos gastos, lo más habitual es que sean tan solo de entre 10 y 49 euros, con el 59% de las menciones”–. La diagnosis del Informe señala, asimismo, que la compensación económica se reduce a la mitad en un 17% en el caso de las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en modalidad híbrida. Por otra parte, se indica que la mitad de las personas ocupadas consideran que la prestación de servicios en el centro de trabajo es necesario, lo que supone un aumento porcentual de 5 puntos respecto del 2021. Se impone también la conveniencia de realizar modificaciones respecto del lugar de trabajo, de los horarios, de la flexibilidad de entrada y salida y de incrementar los dispositivos digitales.

<sup>283</sup> Dicción de la cláusula mencionada.

<sup>284</sup> INFOJOBS: Informe sobre Hábitos y Recursos asociados al Teletrabajo, 2022. Disponible en <https://nosotros.infojobs.net/prensa/informes/solo-1-de-cada-3-empleados-con-trabajo-remoto-al-100-recibe-compensacion-economica>

Para finalizar, y siguiendo con el análisis de la SAN 144/2022, de 10 de noviembre (rec. 269/2022), la interpretación de este hecho lleva a entender a la Sala que existe vulneración al respecto, por tanto, contrario a la regla dispuesta en el art. 8 de la LTD, es decir, “la modificación de las condiciones establecida en el acuerdo de trabajo a distancias, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora”. De hecho, el precepto impone, además, el requisito de forma, luego “deberá ser por escrito con carácter previo a su aplicación”. En este sentido, debe declararse la nulidad<sup>285</sup>.

### 6.3. EL DERECHO AL DESCANSO

En relación con la seguridad y salud en el trabajo, el art. 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)<sup>286</sup> vincula especialmente el derecho al descanso con el bien jurídico a proteger, la salud de la persona trabajadora. Se trata, en definitiva, de un principio básico en el conjunto de los derechos sociales. Su evolución conceptual quedó reflejada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)<sup>287</sup> al poner de manifiesto que toda persona tiene el derecho al “disfrute de condiciones de trabajo que aseguren, en especial, el descanso”.

A ello se une lo dispuesto en el art. 2 de la Directiva 2003/88/CE en virtud del cual se entenderá como período de descanso: “todo período que no sea tiempo de trabajo”. Como se ha señalado, la conceptualización conclusiva de la Directiva 2003/88/CE evidencia, por tanto, que el tiempo de trabajo es todo período durante el cual la persona trabajadora permanece en el lugar de trabajo a disposición del empresario

<sup>285</sup> CENDOJ. Disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bj73161d56845d8ada0a8778d75e36f0d/20221117>. Finalmente, se falla a favor de la nulidad de las cláusulas: “1) Clausula primera, párrafo que dice: En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados.

2) Cláusula novena, en su integridad: A los efectos de lo previsto en el art. 7.b) y 12 de la Ley de Trabajo a Distancia, ambas partes consideran que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, estos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita”.

<sup>286</sup> NACIONES UNIDAS. Disponible en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

<sup>287</sup> NACIONES UNIDAS. Art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

y en ejercicio de sus funciones y actividades. A este tenor, el tiempo de trabajo deberá computarse de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se halle en su puesto de trabajo<sup>288</sup>. Por lo tanto, en cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la inexistencia de conectividad en el período de descanso a fin de no menoscabar la salud de las personas trabajadoras<sup>289</sup>. Y esto, en la práctica, se traduce en períodos de inactividad dentro de la jornada de trabajo<sup>290</sup>. A tenor de lo anterior, la persona que teletrabaja tiene derecho a no responder a las exigencias que la empresa pueda formular. Al mismo tiempo, los empleadores no deberán encomendar tarea alguna ni por escrito ni de viva voz, de tal manera que la persona trabajadora no se encuentre obligada a corresponder a la acción pretendida sin que pueda sancionarla o adoptar medidas de acción disciplinaria<sup>291</sup>. En todo caso, el derecho al descanso forma parte del contenido básico de otros derechos ya señalados como, por ejemplo, el derecho fundamental a la vida privada y al descanso efectivo relacionado con la protección de la salud laboral<sup>292</sup>. Es importante resaltar esto “frente a unos horarios de trabajo excesivos o inadecuados con poco tiempo de descanso y de recuperación”, pues el resultado puede ser dañino para la persona trabajadora que lo sufre<sup>293</sup>.

Sobre la construcción jurídica del derecho al descanso no cabe disquisición restrictiva en relación con su aplicación como ha señalado la doctrina *iuslaboralista*<sup>294</sup>.

Remarcando lo anterior, la doctrina judicial señaló que el descanso de 5 minutos frente a pantallas de visualización por cada hora efectiva de

<sup>288</sup> Art. 34.5 LET.

<sup>289</sup> DE LA CASA QUESADA, S.: “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *CEF. Revista Trabajo y Seguridad Social*, núm. Extra-1, 2019, pág. 123.

<sup>290</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 34.

<sup>291</sup> PÉREZ DE LOS COBOS y ORIHUEL, F.: “Poderes del empresario y derechos digitales”, *op. cit.* (En su versión digital).

<sup>292</sup> FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El Derecho a la desconexión como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”, *Boletín Observatorio de riesgos psicosociales UGT*, núm. 28, 2018, pág. 11.

<sup>293</sup> SÁEZ LARA C.: “Jurisprudencia comunitaria sobre ordenación el tiempo de trabajo”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 130, 2015, pág. 245.

<sup>294</sup> ROJO TORRECILLA, E. Y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D.: “La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo: STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2019, pág. 4.

trabajo debe ser considerado como tiempo de trabajo efectivo<sup>295</sup>. En el mismo sentido, las STS de 8 de febrero de 2018 (rec. 269/2016) y STS de 26 de mayo de 2021 (rec. 19/2020). De esta última sentencia y en relación con el art. 54 del convenio colectivo del sector de *Contact Center* se recoge: “además de los descansos señalados en el art. 24 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones (...) tendrá una pausa de 5 minutos. Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio (...)”.

## 7. ¿ES LA TOMA DE DATOS O EL *CHECKLIST* UN MÉTODO EFICAZ DE DIAGNÓSTICO?

Una vez analizado el art. 16.1 de la LTD queda ahora abordar su apartado 2, párrafo primero. Se trae al texto el contenido exacto y propio del mismo: “la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia”. Es criticable, en el plano de *lege data* la falta de concreción por parte del legislador respecto de obtener toda la información mediante un procedimiento que procure certeza respecto de sus resultados.

Como se ha señalado, a partir de la información obtenida sobre los aspectos ergonómicos del puesto, equipos y condiciones de trabajo, la empresa realizará la posterior evaluación a través de criterios objetivos de valoración. Así pues, con el propósito de que los criterios de valoración no sean fijados unilateralmente por la empresa, la objetividad se obtendrá en función de: a) la normativa de aplicación, b) los criterios consensuados con los trabajadores y c) los conocimientos técnicos existentes –quiere esto decir que, en caso de duda, la empresa adoptará las medidas preventivas más favorables–. Es importante destacar, en este punto, que la obtención de datos objetivos acerca de los riesgos aporta confianza al resultado de la evaluación y, por ende, a la adopción de medidas de prevención y protección necesarias. Esto es relevante en cuanto a responsabilidades se deriven de un mal diagnóstico en la percepción de los riesgos.

Un apunte al respecto tal vez porque llama la atención. El legislador ha establecido una premisa capital, pues es la persona trabajadora quién deberá recabar toda la información acerca de los riesgos a los que está

<sup>295</sup> la STS de 25 de abril de 2020 (rec. 52/2009).

expuesta. Pues bien, como resultado de ello, se analizará el contenido de dicho precepto.

En primer lugar, el legislador debe apartar de modo taxativo a la persona de la autoevaluación, ya que, si la información recabada no está libre de errores conforme a los métodos de obtención, la persona trabajadora incurriría en cierto grado de desprotección. Esto significa que mermaría la garantía de su tutela frente a los riesgos del trabajo.

Pero, es más, a mi juicio, no se debería usar el término “autoevaluación” en relación con el art. 16 de la LTD dado que como se ha puesto de manifiesto en esta obra, el deber de evaluar el puesto de trabajo recae única y exclusivamente en la empresa, por el solo hecho del correlativo deber de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. Se insiste, se podría hacer uso del término lista o cuestionario de comprobación.

En segundo lugar, sería oportuno profundizar en el aspecto legal sobre el deber de obtener “toda” la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora.

Pues bien, la persona trabajadora deberá recabar toda la información de los riesgos mediante una metodología que ofrezca confianza. “Metodología” que la norma no recoge de manera expresa, dejando así la vía abierta a los profesionales de la prevención de riesgos laborales. Pues bien, es aquí donde la LTD nos remite circularmente a la LPRL y esta a la norma reglamentaria o a disposiciones específicas. En la práctica, si se me permite, todo un *tour* de difícil recorrido entre disposiciones, criterios técnicos y normas específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En tercer lugar, importa poner de manifiesto que la responsabilidad sobre la eficacia de la obtención de toda la información acerca de los riesgos mediante una metodología que ofrezca confianza debe ser de la empresa y no de la persona trabajadora como disponen los arts. 16 LPRL y 3 RSP, es decir, la responsabilidad del empresario es y debe ser omnicomprendensiva frente a los riesgos derivados del trabajo.

En este sentido, parece apropiado seguir los criterios de evaluación recogidos en las siguientes disposiciones: RD 486/97 de lugares de trabajo, RD 487/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores<sup>296</sup> y RD 488/97 sobre pantallas de visualización. De tal forma que el deber de

<sup>296</sup> BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

garantizar el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo impone a la empresa la obligación de poner a disposición de la persona trabajadora un método eficaz y objetivo o técnica de estimación que permita obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta.

En cuarto lugar, cuando la norma no indique o concrete el método a emplear o fuese necesario interpretar los riesgos a la luz de criterios más específicos o de carácter técnico se podrá acudir a las Normas UNE; Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Guías del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos, Guías del Ministerio de Sanidad y Consumo y, Guías de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas; Normas internacionales y, en ausencia de las anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio o criterios profesionales que proporcionen confianza en función de lo dispuesto en el art. 5.e) RSP.

Es importante destacar el papel que ocupan los servicios de prevención en la elaboración y asesoramiento de métodos y guías en materia de prevención de riesgos laborales. Ahora bien, ¿será necesario contar con conocimientos técnicos para la toma de datos acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que teletrabaja? En principio, se podría afirmar que no. A título de ejemplo, durante el confinamiento, la toma de datos sobre los riesgos del puesto de trabajo fue voluntaria, “sin que se le haya podido sancionar disciplinariamente por ello”<sup>297</sup>. En este sentido, la toma de datos sobre los riesgos del puesto debe ser guiada por el servicio de prevención. Precisamente, y a modo de ejemplo, la EU-OSHA y el INSSST han dispuesto de un método de evaluación y gestión de factores psicosociales destinado a las pequeñas empresas<sup>298</sup>.

Sirva al lector, no siendo estas las únicas, varias metodologías para evaluar los riesgos asociados al trabajo en oficinas. El método *Rapid Office Strain Assessment* (ROSA), método que utiliza una lista de comprobación, con una escala de 1 a 10, destinada a obtener datos sobre factores de riesgo derivados del uso de equipos con pantallas de visualización en oficinas. Toma como elementos a evaluar: la silla, la pantalla, el teléfono, el ratón, el teclado y el tiempo de uso de estos; por otra

<sup>297</sup> MUROS POLO, A.: “Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 81, 2021, pág. 9.

<sup>298</sup> Sitio web <https://www.insst.es/documents/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas/b6cb930b-6076-47c0-9679-16ab4fea93f2>

parte, la Escala Subjetiva de Carga Mental que emplea un cuestionario de 20 ítems con una escala tipo Likert con 5 opciones posibles, de aplicación a varios sectores y puestos; para la valoración de la carga mental, el ya conocido método del INSST COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales<sup>299</sup>.

En el mismo sentido, la lista de verificación de las disposiciones mínimas del uso de pantallas de visualización<sup>300</sup> y la lista de verificación ergonómica<sup>301</sup> del INSST. De la misma institución, el manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en pymes<sup>302</sup> –el método contiene una lista inicial sobre la identificación de posibles riesgos ergonómicos o psicosociales y una recopilación de ejemplos y propuestas de mejora–. Entre los métodos de evaluación se encuentran: para la evaluación de riesgos y molestias de tipo térmico<sup>303</sup>, para el diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización<sup>304</sup>, para el riesgo de la postura o repe-

<sup>299</sup> INSST. NTP 703: “El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales”, 2006. Disponible en [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087#:~:text=Es%20una%20metodolog%C3%ADa%20de%20utilizaci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20y%20gratuita.&text=El%20m%C3%A9todo%20ha%20sido%20dise%C3%B1ado,la%20triangulaci%C3%B3n%20de%20los%20resultados](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087#:~:text=Es%20una%20metodolog%C3%ADa%20de%20utilizaci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20y%20gratuita.&text=El%20m%C3%A9todo%20ha%20sido%20dise%C3%B1ado,la%20triangulaci%C3%B3n%20de%20los%20resultados.). Otro método es: F-Psico que consta de 44 preguntas, con un total de 89 ítems. Los factores que aborda el método son los siguientes: el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga de trabajo, las demandas psicológicas, la variedad en el contenido, la participación y supervisión, el interés por el trabajador y compensación, el desempeño de rol y las relaciones y, por último, el apoyo social. INSST. NTP 926: “Factores psicosociales: metodología de evaluación”, 2012.

<sup>300</sup> INSST: Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas... *op. cit.*

<sup>301</sup> INSST: Lista de comprobación ergonómica: soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo, 2004. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/listacomprobacionergonomica/512fee28-fa3c-4732-a7b0-fd6c9bc05692>

<sup>302</sup> Este método va dirigido a microempresas y pequeñas empresas de hasta 25 trabajadores y en las que el empresario o la empresaria asume personalmente las actividades preventivas.

<sup>303</sup> INSST: EVALTER-OBS. Método simple de evaluación de molestias térmicas y riesgos debidos al estrés termino por observación directa de las condiciones de trabajo, *Revista del INSST*, núm. 56, 2010, pp. 42-22. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/514312/EVALTER-OBS.+M%C3%A9todo+simple+de+evaluaci%C3%B3n+de+molestias+t%C3%A9rmicas+y+riesgos+debidos+al+estr%C3%A9s+t%C3%A9rmico+por+observaci%C3%B3n+directa+de+las+condiciones+de+trabajo.pdf/801990f3-e4ec-4112-8e84-ba92e9224a8c?t=1685618459002>

<sup>304</sup> INSST. NTP 602: “El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización: el equipo de trabajo”, 2001. Disponible en [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_602.pdf/51b9742c-27a1-4ece-a446-ca88cbd6d926](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_602.pdf/51b9742c-27a1-4ece-a446-ca88cbd6d926)



titividad<sup>305</sup>, para la evaluación ergonómica derivada de la exposición al ruido<sup>306</sup>, para la carga mental de trabajo<sup>307</sup> y, para la iluminación del puesto<sup>308</sup>. Por último, el denominado “método y procedimiento de movimientos repetitivos y posturas forzadas. Manual para la evaluación de riesgos ergonómicos”<sup>309</sup>.

<sup>305</sup> Disponible en <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/M%C3%89TODO-PARA-LA-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGOS-POR-LA-POSTURA-O-REPETITIVIDAD-INSSBT-1.pdf>

<sup>306</sup> Disponible en <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/M%C3%89TODO-PARA-LA-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGOS-Y-MOLESTIAS-POR-EXPOSICI%C3%93N-A-RUIDO-INSSBT.pdf>

<sup>307</sup> IN SST: La carga mental de trabajo. Documentos Divulgativos, 2002. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

<sup>308</sup> IN SST: Iluminación en el puesto de trabajo. Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos, 2015. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/789635/Iluminacion+en+el+puesto+de+trabajo.pdf/9f9299b8-ec3c-449e-81af-2f178848fd0a?t=1605802874413>

<sup>309</sup> Vid. ITSS.: “7. Factores Ergonómicos y Psicosociales. 7.2. Guía de Actuación Inspectora en factores Ergonómicos”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subsecretaría. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Riesgos\\_laboral/7.2\\_GUIA\\_Factores\\_Ergonomicos.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/7.2_GUIA_Factores_Ergonomicos.pdf)

## **OTROS ASPECTOS DERIVADOS DE LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO**

### **1. EL TELETRABAJO EN LAS PYMES: ASPECTOS SINGULARES EN RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DE RIESGOS**

A efectos del Reglamento (UE) núm. 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2013 por el que declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado<sup>310</sup>, las empresas se pueden categorizar en función del número de personas trabajadoras y del nivel de facturación. De esta manera, las pymes se clasifican en: microempresas –con una plantilla inferior a diez trabajadores y un volumen de negocio menor o igual a dos millones de euros–, pequeñas empresas –con menos de 50 trabajadores y un volumen de negocio menor o igual a diez millones de euros– y, medianas empresas –con una plantilla hasta doscientos cincuenta trabajadores y un volumen de negocio menor o igual a cincuenta millones de euros–.

Una cosa debe quedar clara y es que todas las empresas, independientemente, de su tamaño tienen el deber legal de garantizar la seguridad y la salud de su plantilla mediante un sistema de gestión preventivo. No olvidemos que las pymes, tanto a nivel nacional como en el ámbito europeo, son un elemento clave en el crecimiento económico de un país, pues a través de estas unidades de organización se favorece el establecimiento de la integración social. En España las pymes representan el 99,9 % de total de empresas y emplean a más de ocho millones de trabajadores<sup>311</sup>. En cifras absolutas –datos abril 2023– el número de pymes asciende a 2.939.624 (0-249 asalariados). En el caso de gran-

<sup>310</sup> DOUE núm. 187, de 26 de junio de 2014.

<sup>311</sup> INSST. Observatorio Estatal de Condiciones de trabajo. Sitio Web <https://www.insst.es/el-observatorio>.

des empresas el cómputo es de 5.496 (0,19%), lo que hace un total de 2.945.120 empresas en nuestro país<sup>312</sup>.

En este sentido, la Encuesta Anual Laboral de 2020 señala que el 22,1 % de las empresas aplicaron la modalidad de teletrabajo con la particularidad de que cuanto mayor es el tamaño de la empresa mayor es el porcentaje de aplicación de teletrabajo. Concretamente, las empresas que en mayor grado aplican teletrabajo son relativas a la información, comunicación, actividades financieras y las inmobiliarias, con un 69,7 % y, en menor grado, la hostelería con un 2,5 %.

Ahora bien, datos obtenidos por ESENER-2<sup>313</sup> señalan que la dimensión de la empresa es un factor a tener en cuenta a la hora de gestionar de manera eficaz los riesgos laborales, pues cuanto más pequeña sea la empresa el reto de la gestión preventiva se acentúa de forma considerable. Dicho esto, interesa, pues, profundizar sobre ello.

### 1.1. LA ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN PREVENTIVA

El legislador ha configurado el derecho a la libre elección en cuanto a opciones posibles a la hora de gestionar la actividad preventiva en la empresa, en orden a los arts. 30 LPRL y 7 de la Directiva marco. Sin embargo, la facultad de elegir por parte de la mercantil queda sujeta a ciertos requisitos legalmente establecidos.

En este sentido, la organización técnica se llevará a cabo con arreglo a alguna de las modalidades reguladas en el art. 10 RSP –eso es así en función del tamaño y de la actividad de la empresa–. En primer lugar, se podrá asumir personalmente la actividad preventiva por la empresa– quiere esto decir que es voluntario, no por obligación–; en segundo lugar, por designación empresarial de uno o varias personas trabajadoras para llevar a cabo las actividades preventivas en el centro de trabajo; en tercer lugar, mediante la constitución de un servicio de prevención propio y, por último, mediante el concierto de la actividad preventiva con una entidad especializada, denominada servicio de prevención ajeno. A este respecto, la empresa deberá circunscribirse a una de estas cuatro modalidades, es decir, deberá contar con una mínima estructura para cumplir con el deber legal de garantizar la seguridad

<sup>312</sup> Vid. Informe Cifras PYME 2023, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, 2023.

<sup>313</sup> Puede consultarse los datos mediante herramienta en línea. Sitio Web <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/esener>

y la salud de su plantilla, tal y como dispone el Capítulo III del RSP<sup>314</sup>. En cualquier caso, conviene precisar que la eficacia y garantía de cualquier modalidad de organización elegida quedará sujeta al control de calidad mediante una auditoría o evaluación externa en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 30.6 LPRL y en el capítulo V RSP.

Se presenta a continuación modalidades de organización preventiva en el territorio nacional (datos en porcentajes)<sup>315</sup>.

**Tabla 2. Modalidades de organización preventiva**

	De 5 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250 a 499 trabajadores	Más de 499 trabajadores
Trabajadores designados	11,2%	17,0%	23,9%	18,1%	12,8%
Servicio de prevención propio	0,0%	0,0	0,0	18,2%	51,9%
Servicio de prevención mancomunado	2,2%	3,4%	6,8%	17,6%	37,5%
Servicio de prevención ajeno	87,4%	92,4%	91,4%	79,3%	48,0%
Asunción personal por la empresa	12,5%	4,1%	0,1%	0,0	0,0

Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Anual Laboral 2019. Subdirección General de Estadística y Análisis Socio-Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Respecto de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, el 89,4% de las empresas encargaron la evaluación de riesgos y la pla-

<sup>314</sup> En términos muy concretos, se entiende por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno, el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario *ex art.* 10 RSP.

<sup>315</sup> Datos extraídos de la Encuesta Anual Laboral de 2019. Es necesario precisar que las preguntas formuladas son de respuesta múltiple, ya que en la LPRL se admite la posibilidad de utilizar algunas combinaciones de modalidades preventivas. Sin embargo, los datos se refieren a las opciones individuales de respuesta con el objetivo de tener una valoración ajustada de la importancia de cada modalidad o recurso. Por esta razón, la suma de los porcentajes en cada columna de la tabla supera el 100%.

nificación a uno o varios servicios de prevención ajenos; el 14,4% fue encargada a una o varias personas trabajadoras designadas por la empresa y un 8,1 % fue asumida personalmente por la empresa, el 5,4% fue gestionada por el servicio de prevención propio y, finalmente, el 3,3% por un servicio de prevención mancomunado<sup>316</sup>.

Recuerda la Directiva marco que la contribución y la participación equilibrada de los órganos de representación específica en la gestión preventiva eleva el nivel de protección. Véase, pues, la Tabla 3 al respecto.

**Tabla 3. Órganos de representación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en pymes**

	De 5 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores
Delegada/o de prevención y/o comité de seguridad y salud en el trabajo a los que se les ha dado formación en PRL	17,5%	29,6%	60,2%
Delegada/o de prevención y/o comité de seguridad y salud en el trabajo a los que se les ha dado acceso a la documentación preventiva para el ejercicio de sus funciones en PRL	17,0%	29,3%	61,1%
Delegada/o de prevención y/o comité de seguridad y salud en el trabajo a los que se les ha proporcionado información sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la empresa	16,4%	28,0%	57,7%
Delegada/o de prevención y/o comité de seguridad y salud en el trabajo a los que se les consulta en los supuestos establecidos por la LPRL	14,1%	25,7%	55,9%

Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual Laboral 2019. Subdirección General de Estadística y Análisis Socio-Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A modo de trabazón interesa apuntar que el párrafo 4 del art. 16.2 de la LTD agrega el siguiente mandato legislativo: “de no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención”.

<sup>316</sup> Vid. Encuesta Anual Laboral 2019. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Socio-Laboral.

Dicho lo anterior surge ahora un interrogante: ¿cuál será el procedimiento a seguir si la empresa no cuenta con un servicio de prevención propio o ajeno y es la propia empresa la que asume la actividad preventiva?

En este punto es necesario realizar una primera acotación. El art. 39.1 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre<sup>317</sup> modificó el apartado 5 del art. 30 de la LPRL en relación con el número de trabajadores en plantilla necesarios para asumir directamente la prevención<sup>318</sup>. Este precepto que se desarrolla en su marco reglamentario, concretamente en el art. 11 RSP<sup>319</sup> viene a regular, *grosso modo*, la práctica preventiva de las microempresas. Es más, la asunción personal por la empresa es una opción prevista en el art. 7.7 de la Directiva marco al señalar que habida cuenta del carácter de las actividades y el tamaño de la empresa, los Estados podrán definir el tipo de empresas en las cuales la empresaria o el empresario, teniendo las capacidades necesarias, podrá asumir personalmente la gestión preventiva de la empresa. A este respecto, la asunción personal del o la empresario/a en materia de seguridad y salud en el trabajo se integra en la política comunitaria de acuerdo con el contenido de lo dispuesto en el art. 118 A (actual 153.2) TFUE<sup>320</sup>. En definitiva, podría afirmarse que se trata de sostener la línea política de promoción y desarrollo de las microempresas. Es más, parece evidente que el principio de integración eficaz de la prevención de riesgos laborales según el art. 5.5. LPRL, fomenta el carácter interno de la gestión preventiva<sup>321</sup>.

<sup>317</sup> BOE núm. 233, de 28 de septiembre.

<sup>318</sup> De esta manera, desde septiembre de 2013 el empresario ha podido asumir personalmente la prevención de riesgos en su empresa.

<sup>319</sup> La cita completa es: 1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias: a) Que se trate de empresas de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresas que ocupen hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo; b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I; c) Que se desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo; d) que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI. 2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva”.

<sup>320</sup> DOUE C 326, de 26 de octubre de 1012 (Versión consolidada del TUE y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).

<sup>321</sup> *Vid.* INSSST. NTP 1165: “Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, 2021.

En algunos casos, la creación de un servicio de prevención propio lleva aparejado un alto coste económico y burocrático que dificulta mucho la labor a las microempresas. Es por esta razón por la que muchas de estas empresas acuden a un servicio de prevención ajeno para que les gestione la actividad preventiva dado que la capacitación formativa – requisito indispensable– se convierte, cuanto menos, en un hándicap para quienes deseen ostentar la asunción personal de la actividad preventiva. No siendo esto poco, adviértase que esta modalidad preventiva está sujeta a la consulta de los trabajadores con la debida antelación respecto de la adopción de medidas relativas a la organización y desarrollo de la gestión preventiva, en virtud de lo dispuesto en el art. 33 b) LPRL. La propuesta política respecto de las microempresas en relación con la capacitación profesional ha venido a raíz de lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima de la LPRL en virtud de la cual, en cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán asesoramiento técnico específico en la materia a las empresas de hasta veinticinco trabajadores. Dicha actuación se orientará al diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar a la empresa el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, promoviendo el cumplimiento de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

Dado que el imperativo legal es garantizar la salud de todas las personas trabajadoras, un aspecto importante sobre ello queda recogido el art. 16.2 bis LPRL al señalar que la empresa, en función al número de personas trabajadoras y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas podrá realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada <sup>3</sup>/<sub>4</sub>por obvio, sin que esto suponga una merma del nivel de prevención y protección<sup>3</sup>/<sub>4</sub>. Y es que, en relación con lo anterior, el art. 6.1.e) de la Directiva marco otorga al Gobierno potestad reglamentaria respecto de “modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo”, todo ello en concordancia con el art. 30 LPRL. En el mismo sentido, la disposición adicional 5ª LPRL.

Retomando la pregunta formulada en este apartado, en el caso de que la empresa no cuente con un servicio de prevención propio o ajeno, será la empresa quien deba asumir la actividad preventiva según lo dispuesto en el art. 11 RSP. Por otro lado, en relación con el segundo párrafo del art. 16.2 de la LTD, si se exigiera la visita al domicilio por parte de quien tuviera “competencias en la materia” será la empresa la que asuma dicha acción acudiendo al domicilio y debiendo emitir el informe escrito que lo justifique –como se ha señalado anteriormente, uno de los requisitos a cumplir para la asunción personal de la actividad preventiva es que el empresario tenga capacidad correspondiente a las funciones preventivas a desarrollar–. Dicho esto, la empresa deberá gestionar la actividad preventiva al caso y entregar a la persona trabajadora y a las delegadas o delegados de prevención –si los hubiera– dicho informe. En resumen, la persona que asuma la actividad preventiva deberá guiar y dar instrucciones apropiadas para que la obtención de la información sobre los riesgos sea eficaz, además de presentarse en el domicilio si así fuera necesario, previo permiso de la persona trabajadora.

Pues bien, en línea con lo expresado, no se debe pasar por alto que la disposición final primera del RSP dispone que el INSST confeccionará y mantendrá actualizada una guía orientativa <sup>3/4</sup>no vinculante<sup>3/4</sup> para la elaboración de un documento que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Esto es importante porque el plan de prevención es la herramienta con la que se integra el sistema de gestión preventivo. Concretamente, se hace referencia a la Guía técnica para la simplificación documental<sup>322</sup>, en su caso, siendo de gran ayuda para la gestión preventiva en las pymes<sup>323</sup>. La complejidad de numerosas normas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales ha hecho que la sencillez de este modelo facilite el desarrollo y elaboración del plan de prevención de riesgos laborales de manera abreviada. Precisamente, el art. 2.4 RSP refuerza lo anterior al señalar que las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento, el plan, la evaluación y la planificación de la actividad preventiva. Para ello, se trae a colación el programa de ase-

<sup>322</sup> INSST. “Guía técnica para la simplificación documental: con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva”, 2012.

<sup>323</sup> INSST. Directrices para la gestión preventiva, *op. cit.* Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/214929/directrices+prevencion+pymes.pdf>



soramiento público *Prevencion10.es*<sup>324</sup>. Ante este escenario, el resto de las empresas deberá disponer de una persona trabajadora designada y/o de un Servicio de Prevención Ajeno<sup>325</sup>.

## 1.2. LA MEJORA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA: UNA PRIORIDAD NECESARIA

Se inicia este apartado con una somera aproximación a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Como se ha apuntado en diversas ocasiones, la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo se verifica en relación con los derechos de participación, consulta y representación de las personas trabajadoras. Como marco de exigencia legal, la participación obedece a dos actos. De una parte, la consulta, ya sea por la vía de lo dispuesto en el art. 33 LPRL –entendida como facultad de los órganos de representación relativos a la seguridad y la salud en el trabajo– y, de otra, la propuesta conforme lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 18.2 LPRL. De ahí su importancia, pues son acciones básicas de tutela frente al poder empresarial. De hecho, son facultades potestativas de los delegados de prevención, del comité de seguridad y salud y de los representantes sindicales. No obstante, en la práctica, las pequeñas empresas no suelen promover la intervención directa de las personas trabajadoras en la gestión preventiva, entre otras cosas porque deben sortear ciertos desafíos relacionados con su estructura organizativa, con la aplicación de la normativa, con la carga documental requerida y “con la falta de vínculo funcional entre la empresa y los servicios externos contratados para la ejecución de actividades preventivas”<sup>326</sup>. Es más, la propia Estrategia reafirma las dificultades que tienen respecto de la formación y capacitación de los que asumen funciones en esta materia. Dicho lo anterior, sería conveniente favorecer la integración de la prevención mediante un equilibrio entre recursos propios y ajenos sin que por ello se aminore el resultado pretendido.

En este sentido, las líneas de actuación (2023-2027) que propone la voluntad política para la mejora de la gestión de la seguridad y salud

<sup>324</sup> IN SST. Prevención 10.es - Haz de la PRL tu gestión más rentable. Este servicio público gratuito de asesoramiento en prevención de riesgos laborales permite: gestionar de forma sencilla los riesgos laborales a las empresas de hasta 25 trabajadores y, facilitar el cumplimiento en materia de coordinación de actividades empresariales e informar de sus riesgos a los trabajadores autónomos. Sitio web <https://www.prevencion10.es/>

<sup>325</sup> Vid. IN SST. “Simplificación documental”, *op. cit.* Sitio web <https://www.insst.es/documents/94886/789467/Gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+para+la+Simplificaci%C3%B3n+documental.pdf/8a94430e-7fd5-4ee4-9928-174a45255eb4?t=1605800363817>

<sup>326</sup> Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, pág. 58777.

en el trabajo en las pymes son las siguientes: a) revisar el marco normativo con el objeto de “clarificar aquellas disposiciones que resulten de difícil interpretación y aplicación”. En cuanto a su difícil interpretación, hay que señalar que esta propuesta trae aparejada un intenso análisis sobre la organización de los recursos preventivos, por ejemplo, en los casos en los que la empresa asume la gestión preventiva. En primer lugar, sobre su aplicación, cabe recordar las dificultades que tienen que sortear y, en segundo lugar, hay que añadir que, respecto de su interpretación el art. 11 RSP no señala expresamente la capacidad que debe tener la persona que asuma dicha función, pues aun siendo empresas de pequeño tamaño estas podrían realizar actividades peligrosas que no se encuentran recogidas en el Anexo I RSP y, quizás, asumir la gestión preventiva solo con funciones de nivel básico no sería suficiente.

Siguiendo con las líneas de actuación a alcanzar toca considerar la segunda propuesta política: b) mejorar la gestión de la prevención impulsando una mejora en la eficacia de la documentación preventiva, a tal efecto, que sea fácil, sencilla y adaptada a los nuevos riesgos del trabajo. Quiere esto decir que se potenciarán actuaciones de asistencia técnica con objeto de robustecer la calidad de las evaluaciones de riesgos y la documentación sobre la gestión preventiva. En concordancia, es necesario precisar y hacer una reflexión sobre un aspecto cuanto menos controvertido en esta materia, pues señala el capítulo VIII del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que se deberá “avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia”. ¿Avanzar en la evaluación de riesgos? Rara vez se recoge en un convenio colectivo cláusulas relacionadas con la evaluación de riesgos que contengan preceptos más allá de la exigencia legal. Adviértase que la evaluación de riesgos es el proceso en el que radica el origen de la acción preventiva.

Ahora bien, volviendo a la propuesta relacionada con “reforzar la calidad de las evaluaciones” procede, en este punto, potenciar actuaciones de asistencia técnica concertada por los servicios de prevención. En este sentido, cabría pensar que mejorar los procedimientos de evaluación, ya sea mediante metodologías o guías de actuación preventiva lleva a normalizar o reglamentar lo dispuesto en el art. 5.3 d) RSP. Y es aquí donde entra la otra línea de actuación, quiere esto decir que se constituirá un grupo de trabajo DGT-ITSS-INSST para el establecimiento de criterios uniformes de aplicación en las pequeñas empresas.

Se puntualiza, en aquellas partes donde no sea necesaria una reforma legal.

La tercera línea de actuación de la Estrategia centra su objetivo en: c) potenciar la formación y los recursos propios de las pymes alejando de deber legal el mero cumplimiento del trámite documental. Para finalizar, la cuarta línea de actuación: d) apoyo a las pymes. Esta propuesta consistirá en potenciar acciones proactivas por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, a la vez de fomentar la participación de las personas trabajadoras. No cabe olvidar y, por ello se suma a lo anterior, la importancia de la actuación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en aspectos relativos a sus programas y herramientas con el fin de facilitar el desarrollo de la gestión preventiva en las pymes.

## **2. LA VIGILANCIA DE LA SALUD, EL CONSENTIMIENTO Y LA EXPLORACIÓN OFTALMOLÓGICA**

A la vista de lo dispuesto en la LPRL, la tutela de la salud laboral de las personas trabajadoras se estructura sobre la base de dos magnitudes de importancia. Por una parte, la dimensión colectiva respecto del registro de accidentes y enfermedades profesionales y, de otra, la dimensión individual, esta última, de forma concreta y muy específica como derecho subjetivado en los términos descritos en los arts. 43 y 15 CE por cuanto hace referencia al derecho a la vida y a la integridad física.

Repárese que la LPRL es un instrumento jurídico destinado a regular las obligaciones empresariales de la actividad preventiva, razón por lo que el art. 14 LRPL exige a la empresa garantizar la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Como se ha anticipado, corresponde a la empresa integrar la vigilancia de la salud en la planificación de la actividad preventiva como señala explícitamente el art. 9.2 RSP. Obligación que deriva del tenor literal de lo dispuesto en el art. 15 de la LTD.

Un aspecto cabe que señalar, la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se deberá realizar considerando la naturaleza de los riesgos y el estado de salud de la población trabajadora<sup>327</sup>.

<sup>327</sup> OIT. "Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Serie Seguridad y salud en el trabajo", núm. 72, 1998.

**Tabla 4. La vigilancia de la salud en las pymes**

	De 5 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores
Empresas que realizan exámenes de salud (2018-2019)	73,1%	86,9%	96,3%
La vigilancia de la salud contratada con un servicio de prevención ajeno	91,3%	95,7%	81,3%

Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual Laboral 2019. Subdirección General de Estadística y Análisis Socio-Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>328</sup>.

## 2.1. LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN LA LPRL

Conviene recordar que la vigilancia de la salud es un deber empresarial que consiste en ofrecer a sus empleados un reconocimiento médico de su estado de salud<sup>329</sup>. Al margen de este deber exigible a la empresa, el legislador ha dispuesto que la persona trabajadora se convierta en sujeto activo dentro del ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales, por cuanto regula la libertad del consentimiento –parece lógico que la voluntad del legislador sea la de reconocer la libertad de la persona trabajadora frente al ofrecimiento efectuado por empresa–. No siendo necesario entrar de lleno en los límites jurídicos de la inviolabilidad de los derechos inherentes al sujeto conforme lo dispuesto en el art. 10.1 CE, sí es preciso señalar que los datos relativos a la salud de las personas trabajadoras no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni excluyentes, principalmente, en la relación laboral. Se hace referencia a principios relativos a la ética, confidencialidad y privacidad que se desprenden de la información recabada en los reconocimientos médicos<sup>330</sup>. En este sentido, la vigilancia podrá llevarse a cabo

<sup>328</sup> INSSST: La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de Prevención de Riesgos Laborales de la “Encuesta Anual Laboral 2019”, 2021.

<sup>329</sup> INSSST. NTP 471: “La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales”, 1998. La nota técnica señala: “la vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos). El término vigilancia de la salud engloba una serie de técnicas con objetivos y metodologías distintas (objetivos individuales y colectivos)”.

<sup>330</sup> AA.VV.: *Vigilancia de la Salud para Prevención de Riesgos Laborales: Guía Básica y General de Orientación*, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Madrid, 2019, pág. 17. TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *Reconocimientos médicos de los trabajadores y su régimen jurídico*, Bomarzo, Albacete, 2011.

*ex ante* o *ex post* –ya sea tras una ausencia prolongada por motivos de salud cuyo fin será detectar un nexo causal de origen profesional–.

Volviendo al tema que nos ocupa, la salud de las personas que teletrabajan surge ahora un interrogante: ¿la persona que teletrabaja está obligada a someterse a la vigilancia de la salud? Es decir, ¿esta modalidad de prestar servicios afecta a la autodeterminación del sujeto teniendo en cuenta los riesgos característicos? Pues bien, una vez situado el supuesto de hecho habrá que considerar las reglas que rigen el principio de voluntariedad.

En primer lugar, en atención a lo dispuesto en el párrafo 2 del art. 22.1 LPRL sobre el carácter voluntario de los reconocimientos médicos, resulta que “solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”. En este sentido, significativo es, y debe serlo, la referencia que hace el legislador respecto de la exigencia empresarial previa al consentimiento, el empresario deberá comunicar a la persona trabajadora aspectos sobre el contenido de la vigilancia de la salud –es decir, sobre el tipo de pruebas–<sup>331</sup>. En puridad, recuérdese la conocida STS de 12 de enero de 2001 en la que se hace referencia al “derecho a decidir por sí mismo en lo atinente a la propia persona y a la propia vida y (...) a la autodisposición sobre el propio cuerpo”.

En segundo lugar, decae la voluntariedad, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea indispensable para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. Ahora bien, de considerar estos supuestos ¿sería necesario la realización del reconocimiento médico para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en esta modalidad de prestación de servicios? Por supuesto, la mera formulación de esta cuestión no es suficiente si atendemos a lo dispuesto en el art. 4.7 LPRL.

En tercer lugar, el art. 22. 1 LPRL dispone que el reconocimiento médico será obligatorio legalmente en relación con la protección de *riesgos específicos* y actividades de especial peligrosidad. Pues bien, ¿existe especial peligrosidad derivada de sustancias o agentes tóxicos? En principio se podría afirmar que no. Supone esto que tampoco por esta

<sup>331</sup> LEFEBVRE, *Memento Prevención de Riesgos Laborales*, Vigilancia de la Salud, LEFEBVRE, Madrid, 2019, núm. 2323.

vía decaería la voluntariedad. ¿Y por la vía de los riesgos específicos? Esta previsión legal nos aproxima al concepto relativo a “los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo” según señala el art. 16.1 de la LTD. Repárese que la excepción a la voluntariedad gira en torno al bien común, bien que debe primar sobre el individual. Es decir, el reconocimiento médico será obligatorio si existe la necesidad de salvaguardar la salud de terceros<sup>332</sup>. En este caso no procede.

En cuarto lugar, para el establecimiento de la obligatoriedad la empresa debe partir de una información previa sobre las características personales de la persona que teletrabaja, de su estado biológico o de una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida administrativamente. En tal caso, la forma de instrumentar el sometimiento se derivaría de una ineptitud de acuerdo con lo dispuesto en el art. 25 LPRL. Por tanto, el reconocimiento médico será obligatorio e imprescindible para verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para sí mismo, según lo previsto en el art. 22. LPRL.

En quinto lugar, el sometimiento por disposición legal o reglamentaria. La intencionada determinación del legislador obliga, a tal fin, a acudir a otras fuentes normativas más específicas, tal vez más particularizadas para atender a esta cuestión. A estos efectos, se podría citar algunas disposiciones en las que de manera expresa se prevé la obligación de someterse al reconocimiento médico en los términos del art. 6.1 f) LPRL. Sin ánimo a la exhaustividad, se enumeran dos supuestos. En primer lugar, el art. 40 del RD 738/2001, de 6 julio, sobre protección de los trabajadores contra radiaciones ionizantes<sup>333</sup> señala que “toda persona que vaya a ser clasificada como trabajador expuesto de categoría A deberá ser *sometida* a un examen de salud previo, que permita comprobar (...)”; en segundo lugar, el art. 11 del RD 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido<sup>334</sup> dispone: “cuando la evaluación de riesgos prevista en el artículo 6.1 ponga de manifiesto la existencia de un riesgo para la salud de los trabajadores, el empresario deberá llevar a cabo una vigilancia de la salud de dichos trabajadores, y estos *someterse* a esta (...)”. Es importante delimitar

<sup>332</sup> La STS de 10 de junio 2015 (rec. 178/2017) considera que la voluntariedad decae en el caso de los bomberos dada su especial actividad y porque de su correcto o no estado de salud dependen el resto de los compañeros de la brigada de bomberos. En el mismo sentido, la STS de 7 de marzo de 2018 (rec. 42/2017).

<sup>333</sup> BOE de 26 de julio de 2001.

<sup>334</sup> BOE de 11 de marzo de 2001.

esta cuestión, pues del derecho a la autodeterminación se podría pasar al supuesto del sometimiento *ex lege*. Importa poner de manifiesto que el libre consentimiento es correlativo con el deber empresarial de protección frente a los riesgos laborales en virtud de lo establecido en el art. 14.1 LPRL. Ello conduce a adaptar el trabajo a la persona y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro (art. 15.1 LPRL).

Por lo pronto, se plantea si la ambigüedad de la expresión utilizada por el legislador respecto de los *riesgos característicos* en los términos previstos en el art. 16.1 LTD es un resquicio interpretativo para permitir cierta concordancia con lo dispuesto el art. 22.1 LPRL sobre los *riesgos específicos*, ya que de tal similitud cabría dispensar un tratamiento u otro ante los riesgos derivados del teletrabajo –el diccionario de la lengua española define como específico: “lo que es propio y lo caracteriza”–. A pesar de que pueda admitirse que el concepto empleado en la LTD no es el más preciso, cabe pensar que el precepto da lugar a una posible disyuntiva. Recuérdese que el teletrabajo es aquel que se desarrolla mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación y que el uso prologando de estos inciden significativamente en la salud de los trabajadores, como se expondrá más adelante. A la vista está que las medidas de prevención y protección no deben aminorarse respecto de aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

Dicho todo lo anterior, y en relación con el teletrabajo, se podría afirmar que el ejercicio de la voluntariedad se sustenta en virtud del riguroso y rotundo tenor literal de la norma reglamentaria, concretamente, en virtud de lo dispuesto en el art. 4 del RD 488/97 sobre pantallas de visualización, al señalar que el empresario *garantizará* el derecho de las personas trabajadoras a una vigilancia adecuada de su salud teniendo en cuenta: los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante. Quiere esto decir que prevalece el libre consentimiento respecto de la vigilancia de la salud en el trabajo a distancia. De esta forma, si existe consentimiento por parte de la persona que teletrabaja, la consecuencia directa es que la vigilancia de la salud deberá ser proporcional al riesgo y confidencial respecto de los datos personales. Es decir, según el criterio de proporcionalidad, las pruebas médicas deberán atender a las circunstancias de quien teletrabaje en función de los riesgos inherentes y específicos del puesto de trabajo, causando las menores molestias posibles. No está de más

recordar que la voluntariedad, en este caso, es constitutiva de un derecho individual que consiste en el consentimiento libre, anticipado e informado.

Para finalizar, es recomendable apoyarse en la Directiva 90/270/CEE, de 29 de mayo referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización –quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/ CEE<sup>335</sup>–, pues señala en su art. 9 que las personas trabajadoras se beneficiarán de un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista. Insistiendo en ello, el art. 4 del RD 488/97 sobre pantallas de visualización, señala que la empresa deberá ofrecer dicho reconocimiento cuando concurren las siguientes circunstancias: a) antes de empezar a trabajar con pantallas de visualización; b) posteriormente, “con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable” y c) cuando surjan trastornos derivados de este tipo de trabajo. Ahora bien, la cuestión se plantea en relación con esta previsión legal dispuesta en el art. 4.2 del RD 488/97, pues hace que la voluntariedad condicione el derecho a un reconocimiento oftalmológico luego, dicho reconocimiento, si fuera necesario, se realizaría una vez efectuado el reconocimiento médico.

## 2.2. LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS MENORES FRENTE A LOS RIESGOS ESPECÍFICOS DEL TELETRABAJO

En cuanto a la salud laboral de los menores, se podrá realizar un acuerdo de trabajo a distancia solo si se garantiza, “como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial”. Es una obligación *ex lege*, toda vez que la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para que el desarrollo de la actividad en teletrabajo se ejecute, de forma que garantice de manera eficaz la seguridad y la salud de los menores.

La garantía de este mandato se sustenta en el llamamiento que el art. 7 de la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo<sup>336</sup>, hace a los Estados miembros, pues deberán velar por la seguridad y salud de aquellos, en particular, contra los *riesgos específicos*, con arreglo a criterios objetivos.

La falta de madurez, de experiencia e inconsciencia ante los riesgos del trabajo, ya sean presentes o virtuales, así como el todavía incom-

<sup>335</sup> DOCE de 21 de junio, núm. L 156/14.

<sup>336</sup> BOE núm. 216, de 20 de agosto de 1994.



pleto desarrollo puede exponerlos a determinados riesgos con efectos irreversibles en su seguridad y salud laboral. Un elemento importante que atribuye el legislador a este colectivo es la especial sensibilidad a determinados riesgos profesionales, lo que los convierte en personas trabajadoras vulnerables. Por esta razón, la empresa deberá identificar los riesgos del puesto de trabajo, a fin de determinar la naturaleza y el tiempo de exposición. Será de aplicación al caso, la remisión del art. 4.7 LPRL que señala, respecto de la generación de riesgos, que la empresa deberá tener en cuenta “todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a la organización y ordenación (...) a los que esté expuesta” la persona trabajadora.

Además, reforzando lo anterior, la empresa informará a los menores y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación (...) de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su salud laboral, tal y como dispone el art. 27.1 LPRL. Por su parte, tampoco está de más recordar lo dispuesto en el Anexo de la Directiva 94/33/CE, en el que se recoge una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y trabajos que pueden poner en peligro la seguridad o salud de los menores. Entre los procedimientos y trabajos se cita “trabajos cuyo ritmo esté condicionado por máquinas y que estén remunerados en función del resultado”.

### **3. EL TELETRABAJO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: EL RECONOCIMIENTO DE UN DERECHO SOCIOLABORAL**

La transversalidad de la igualdad de trato en relación con las personas víctimas de violencia de género tienen un elemento innovador en la LTD. Las personas víctimas de violencia de género tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia en virtud del reconocimiento expreso dispuesto en el art. 4 de la LTD.

El legislador consciente de esta necesidad sociolaboral procede a modificar mediante la disposición final tercera de la LTD el apartado 8 del art. 37 LET de modo que, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia. Como se ha señalado, la especial relevancia de esta modalidad de trabajo la podemos situar en el modo en que el teletrabajo ha soportado, de una parte, ventajas relacionadas con el acceso al empleo de determinados colectivos de personas y, de otra, desventajas significativas respecto de la seguridad

y la salud en el trabajo. En este sentido, se comparte la postura que impulsa la adopción y desarrollo de la Recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el ámbito laboral.

Es conveniente aportar algunos datos relevantes sobre este colectivo de personas. El último informe trimestral del Observatorio del Consejo General del Poder Judicial (tercer trimestre de 2022) señala que siete de cada diez denuncias por violencia de género fueron presentadas por las propias víctimas, esto supone un 9,41% más que en 2021. Sin embargo, el 9,06% de ellas solicitó la dispensa de la obligación de declarar. Por otra parte, el número de medidas de suspensión de la guarda y custodia se incrementó un 32,9% más que el tercer trimestre del año anterior. En total, el porcentaje de sentencias condenatorias dictadas en procesos relacionados con la violencia de género se situó en torno al 79,85%. Precisamente, las sentencias dictadas en el tercer trimestre de 2022 alcanzaron la cifra de 12.588 que de manera segregada supone 10.052 sentencias condenatorias frente a 2.536 absolutorias<sup>337</sup>.

En este contexto debe llamarse la atención acerca de la voluntad política respecto de la perspectiva de género. Tras las varias propuestas consensuadas por parte de la administración pública y los interlocutores sociales, se fija el objetivo 05 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, introduciendo como elemento clave la línea de actuación relativa a la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Mejorar la eficacia en el tratamiento de los riesgos desde la perspectiva de género permitirá gestionar, evaluar y conocer en qué medida estos pueden afectar de manera diferente a mujeres y hombres. Como línea de acción, la Estrategia propone revisar el marco normativo en esta materia con el fin de integrar eficazmente la perspectiva de género. Y aunque se pueda considerar como dos esferas dispares en el tratamiento, la realidad es que si se mira desde la óptica de la salud laboral, la cuestión de género y la prevención de riesgos laborales se relacionan entre sí, sea en orden a promover la igualdad en las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, sea en orden al análisis, toma y tratamiento de datos de manera desagregada, a fin de mejorar el conocimiento sobre los riesgos y su incidencia en la salud, principalmente en la de las mujeres trabajadoras.

<sup>337</sup> Para mayor abundamiento *Vid.* <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/En-Portada/El-tercer-trimestre-de-2022-registro-un-aumento-de-las-denuncias-y-de-las-victimas-de-violencia-de-genero-proximo-al-diez-por-ciento>

Se promueve así la integración de la perspectiva de género en el marco interdisciplinar de la prevención a fin de establecer prioridades al respecto. En otras palabras, la gestión transversal de la perspectiva de género fomentará el desarrollo de planes y programas de formación sobre acoso sexual y por razón de sexo y violencia, en particular, por el uso de las TIC's de conformidad con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual<sup>338</sup>. Todo ello lleva a modificar el contenido formativo de los anexos IV, V y VI del RSP incorporando, de manera coherente, la perspectiva de género. Destaca, en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, otra línea de actuación especialmente relevante referida a actualizar los listados no exhaustivos de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural de conformidad con el avance y desarrollo del derecho de la Unión Europea.

Obsérvese, por otra parte, que el teletrabajo forma parte del marco estratégico para la recuperación de empleo, entre otras cosas porque así lo señala la reciente Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el período comprendido entre 2021 y 2024<sup>339</sup>. Algunos de los objetivos a alcanzar provenientes de la señalada Estrategia de Apoyo Activo al Empleo se recogen en el Plan de Anual de Fomento del Empleo Digno (2023)<sup>340</sup>, en especial, se hace una llamada expresa a la igualdad de oportunidades encomendando a los poderes públicos actuaciones dirigidas a colectivos con mayor dificultad de acceso y permanencia en el empleo –el Plan 2023 cuenta con una inversión de 633 millones de euros de gestión autonómica e incorpora al mismo un Programa Común de Transversalización de Igualdad de Género<sup>341</sup>–.

En este sentido, la política nacional apuesta la formación y recualificación de las personas trabajadoras, por la regulación del trabajo a distancia, la adaptabilidad de la jornada, la industrialización y la transición verde, por la economía circular, la promoción de la digitalización de la economía y por el progreso de las políticas activas de empleo. Como puede observarse, se apuesta decididamente por la inversión pú-

<sup>338</sup> BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022.

<sup>339</sup> Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2021.

<sup>340</sup> Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023. BOE núm. 134, de 6 de junio de 2023.

<sup>341</sup> Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023.

blica y privada focalizando, por un lado, proyectos de transformación digital y, por otro, facilitando el acceso al teletrabajo, la teleformación y a internet mediante políticas activas de empleo<sup>342</sup>.

#### **4. LA DIFICULTAD DE RECONOCER COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL LA LESIÓN SUFRIDA EN EL DOMICILIO O LUGAR ELEGIDO**

Una vez abordado este breve repaso sobre el marco regulador de la seguridad y salud laboral en el teletrabajo, no procede, sino convenir en que nos encontramos ante otra forma de prestar servicios más allá de la uniformidad característica del trabajo desempeñado en el centro de trabajo. Se trata de prestar servicios a partir espacios polivalentes.

El art. 156 LGSS define el accidente de trabajo como toda lesión corporal que la persona trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena<sup>343</sup>, concepto legal que se nutre, a su vez, de los pronunciamientos jurisprudenciales. De este modo, el TS consideró la *lesión* como “una acción súbita y violenta de un agente exterior” –STS de 18 de diciembre de 2013–.

##### **4.1. LA PRESUNCIÓN *IURIS TANTUM* DEL ART. 156.3 LGSS**

A la luz de lo señalado, salvo prueba en contrario, las lesiones que sufra la persona trabajadora durante el tiempo y lugar de trabajo tendrán la consideración de accidente de trabajo –en términos jurídico-preventivos, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, supuesto previsto en el art. 4.3 LPRL–.

En este sentido, el hecho declarado que resulte probado en relación con lo dispuesto en el art. 156.3 LGSS deberá ser calificado como accidente de trabajo<sup>344</sup>. Se desprende del propio tenor literal del concepto que su naturaleza no es solo de aplicación a los accidentes de trabajo

<sup>342</sup> A los objetos de esta materia parece necesario apuntar que, en relación con las Políticas Activas de Empleo, la inversión de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 asciende a 6.388.584.334 euros. La distribución a las comunidades autónomas para PAE alcanza la cifra de 2.571.961.030 euros, lo que supone un aumento de 6,5 puntos porcentuales respecto de 2022, sin olvidar que estos se acompañan de 231.886.000 euros por parte del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

<sup>343</sup> Entrando plenamente en esta contingencia profesional, la lesión puede surgir “por agentes patológicos internos o externos, por cuanto estima como lesión el daño corporal procedente de la herida, golpe, o enfermedad y más ampliamente cualquier daño o perjuicio, comprendiéndose igualmente dentro de ese concepto de lesión no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos, sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico”, STS de 24 de febrero de 2014 (rec. 2771/2013).

<sup>344</sup> STS 363/2016, de 26 de abril (rec. 2108/2014).

sino también a las enfermedades causadas por el trabajo<sup>345</sup>. La controversia jurídica sobre la consideración de accidente de trabajo se genera a raíz de la amplitud del término “con motivo u ocasión del trabajo”, sobre todo a efectos de aplicar, con precisión, el nexo causal entre la lesión y el trabajo prestado a distancia. Aquí, la consideración jurídica respecto de la conexión causal es de difícil interpretación, cosa que no ocurre cuando rige la presunción *iuris et de iure* respecto de las patologías encuadradas reglamentariamente. Lo cierto es que la presunción de laboralidad generalmente es resuelta por el órgano judicial competente en la materia<sup>346</sup>.

Así, puede observarse que el concepto de accidente de trabajo resulta de la concurrencia de tres elementos vinculados entre sí. En primer lugar, la existencia del nexo causal; en segundo lugar, el trabajo por cuenta ajena y, por último, la lesión. Elementos de pretensión ineludible. Como se ha señalado, el término se ha venido moldeando mediante la interpretación de los tribunales de justicia.

Sirva, a título de ejemplo, la declaración como contingencia profesional derivada del desprendimiento de vítreo y retina mientras se trabaja en un puesto de trabajo que incluye pantalla de visualización. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo en su sentencia de 21 de junio de 2018 (rec. núm. 3144/2016). De manera muy somera, la sentencia recoge que el hecho causante se manifiesta de manera repentina, debiendo considerarse si es de aplicación de la presunción *iuris tantum* del art. 156.3 LGSS. En este caso, la recurrente alega inobservancia de la ley al considerar que, salvo prueba en contrario, son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra la persona trabajadora durante el tiempo y el lugar de trabajo. En este sentido, se conceptúa como accidente de trabajo, puesto que existe nexo causal entre el daño y el desarrollo de la actividad laboral. ¿Supone que el hecho determinante del carácter súbito atribuye la aplicación del apartado 3 del art. 156 LGSS? En términos generales, se podría afirmar que sí, pues las dolencias con causa difusa y aparición súbita que se declaren en tiempo y lugar de trabajo han de ser consideradas accidentes de trabajo<sup>347</sup>.

<sup>345</sup> ROMERO RODENAS, M.J.: *El accidente de trabajo en la práctica judicial*, Bomarzo, Albacete, 2015, pág. 32.

<sup>346</sup> SSTs de 18 de diciembre de 2013 (rcud. 726/2013) y 10 de diciembre de 2014 (rcud. 3138/2013). TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “¿Dónde se encuentra el límite de la responsabilidad empresarial?”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la prevención*, núm. 92, 2012, pp. 38 y ss.

<sup>347</sup> STSJ de Andalucía (Sevilla), de 13 de julio de 2007. En el mismo sentido, STSJ de Madrid, de 7 de mayo de 2009 (rec.1679/2009).

Es más, si atendemos a la posición doctrinal más antigua, la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro<sup>348</sup> señala, en su artículo ciento que el accidente es la lesión corporal que precede de una causa fortuita espontánea, exterior y violenta, independientemente de la voluntad del asegurado pudiendo provocar invalidez temporal, permanente o muerte. Concepto ampliado con posterioridad por la STS de 17 de junio de 1903 al referir como lesión, toda aquella de evolución lenta, a la par de la herida externa como a la dolencia sin manifestación evidente, así como la perturbación fisiológica y funcional.

Ni que decir tiene, que el ámbito de aplicación del accidente de trabajo es extensible a dos figuras afines al accidente de trabajo. Esto es, el accidente *in itinere* y el accidente *in misión*. Interesa traer al texto una nueva construcción jurisprudencial referida al accidente *in itinere* por cuanto se considera *in itinere* “a partir de dos términos (el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador) y de la conexión entre ellos a través del trayecto”<sup>349</sup>. Aquí, la motivación jurídica vine de lo regulado en el art. 156.2 LGSS en virtud del cual, el viaje/trayecto que realiza la persona trabajadora debe tener como única finalidad el desarrollo de la actividad laboral.

Entrando en el ámbito de las responsabilidades, carecería de sentido cualquier interpretación de la norma que quisiera entender la exención de la responsabilidad por parte de la empresa respecto de toda lesión corporal sufrida con ocasión o por consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena. Por lo tanto, no puede existir interpretación alternativa ni cabría objetar reserva alguna al respecto. Y lo anterior lleva a considerar que no cabe acuerdo que regule el hecho de alejar la responsabilidad empresarial de la lesión sufrida por ocasión o por consecuencia del trabajo. Baste señalar que estos fundamentos fueron reiterados por la ya conocida STS, de 11 de abril de 2005. En principio, la presunta negativa de reconocer los hechos como accidente de trabajo en la práctica queda, pues, sin argumentos salvo que exista contravención respecto del nexo causal.

Obsérvese, por tanto, que tampoco resulta aminorada la condición de accidente de trabajo si la lesión deviene de lo común, pues este hecho no es óbice para que el trabajo pueda ser causa mediata –a título de ejemplo la STS de 20 de octubre de 2009 (rcud. 1810/2008) en relación con la afección cardiaca–. Precizando sobre ello, el elemento derivado de la variante ocasional admite gran espacio a la casuística. En esta

<sup>348</sup> BOE núm. 250, de 17 de octubre de 1908.

<sup>349</sup> Véase al respecto la STS de 29 de septiembre de 1997.

dirección, la presunción *iruis tantum* debe venir condicionada, ya sea con “*ocasión*” o por “*consecuencia*” del trabajo, o bien atender a otras circunstancias en las que se presuma, salvo prueba en contrario, que la lesión ocurrió en tiempo y lugar. La Sala lo dejó así claro respecto del accidente *in itinere* al señalar que lo importante no es salir del domicilio o regresar al mismo, si bien esto sea lo más normal y ordinario, lo fundamental es ir al lugar de trabajo o volver del lugar de trabajo<sup>350</sup>. Por obvio, quedaría fuera del reconocimiento legal de accidente de trabajo aquel suceso debido a imprudencia temeraria por parte de la persona que teletrabaje. La cuestión aquí se centra en determinar cuál es el trayecto jurídicamente protegido en el teletrabajo.

Pues bien, la carga de la prueba ha de suponer la conjunción de tres requerimientos indivisibles de acuerdo con lo regulado en el art. 156.3 LGSS y que se señalan a continuación:

- a) Lesión corporal.
- b) Lugar de trabajo o *Zona* habilitada donde se desarrolla la actividad laboral –domicilio o lugar elegido– en virtud de lo establecido en el acuerdo de trabajo a distancia o convenio colectivo. La LTD señala que no es constitutiva de reconocimiento como lugar de trabajo toda la vivienda u otras estancias de esta.
- c) Tiempo de trabajo: periodo de tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición del empresario, sin perjuicio de los términos establecidos en la negociación colectiva prevista en el art. 7. c) LTD y, en concordancia, con lo dispuesto en el art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE. Véase, por ejemplo, el pronunciamiento de la doctrina del TJUE al considerar, en la sentencia de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, que el tiempo de espera en el que una persona que teletrabaja está obligada a responder a las llamadas del empresario debe ser considerado como “tiempo de trabajo”. En sentido similar, la STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/2018 al exigir a los empleadores un sistema de control que permita medir la duración del tiempo de trabajo<sup>351</sup>.

#### 4.2. LOS CRITERIOS INTERPRETATIVOS DE LOS TRIBUNALES

A falta de concreción legal y con objeto de delimitar el contexto de la contingencia profesional en el teletrabajo es conveniente remarcar que

<sup>350</sup> STS de 29 de septiembre de 1997.

<sup>351</sup> CVRIA. Disponible en <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>

siguen existiendo zonas grises al respecto. De un lado, la persona que teletrabaja deberá anunciar que la lesión sufrida en el domicilio se produce con ocasión o por consecuencia del teletrabajo. Pues tendrá que motivar la existencia del nexo causal y la empresa admitir como cierto el hecho causante. Tarea que resulta difícil, cuando no imposible, probar si existe vínculo de causalidad. Ante dicha controversia se estaría a los pronunciamientos judiciales. Este es el caso juzgado en la STSJ de Galicia, de 25 de febrero de 2022 (rec. 2399/2021).

Acudiendo a la casuística, otra cuestión a resolver es determinar si la caída que sufre la persona que teletrabaja en el pasillo su vivienda puede considerarse como accidente de trabajo, ya sea a razón del accidente *in itinere*. Sin necesidad de volver a la redacción del art. 156.2 LGSS es preceptivo acudir, nuevamente, a la doctrina jurisprudencial al constatar que el lugar de trabajo y el trayecto son elementos dispares. Y es que, determinar el nexo causal en el contexto del teletrabajo es susceptible de interpretaciones, habida cuenta de la posición de la persona trabajadora para hacer valer su declaración frente a la empresa. Sea como fuere, lo anterior trae a colación posibles medidas de control respecto de la verificación. El art. 22 de la LTD opta claramente por señalar que la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control a fin de comprobar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Quiere esto decir, que el legislador confiere facultad delegada a la empresa con objeto de supervisar el desarrollo de la actividad laboral de las personas trabajadoras a su servicio “con mayor eficacia y extensión”<sup>352</sup>.

Siguiendo la línea jurisprudencial son varios los pronunciamientos que afirman que el componente locativo es un elemento inconstante sujeto a evolución ante las vertiginosas transformaciones del mercado de trabajo. Dicho de otra forma, que admite modulación, pues el lugar de trabajo no constituye el único elemento determinante en relación con la atribución de laboralidad<sup>353</sup> –así se pronuncian las SSTS de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019), de 20 de octubre de 2009 (rec. 1810/2008), de 11 de junio de 2007 (rec. 199/2006)–.

Desde el punto de vista de la presunción de laboralidad, la STSJ País Vasco de 1 de diciembre de 2009 (rec. 2347/2009) presume de su exis-

<sup>352</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “Doctrina constitucional en materia de videovigilancia y utilización del ordenador por el personal de la empresa”, *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017, pág. 19.

<sup>353</sup> Sobre las notas de laboralidad, en primer lugar, con máxima diligencia normativa, el art. 1 de la LTD señala que esta Ley será de aplicación al trabajo por cuenta ajena. Esto es, se debe cumplir con las notas de ajenidad y dependencia.



tencia, independientemente, de que los medios, equipos y herramientas sean propiedad de la persona que teletrabaja, pues el teletrabajador utiliza en el ejercicio de su trabajo un *software* propiedad de la empresa. Por otra parte, se presume laboralidad si existe sometimiento al control de la actividad y al registro diario de la jornada de quien teletrabaja en virtud de lo dispuesto en el art. 34.9 LET al señalar que “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”, en concordancia los arts. 7 y 14 de la LTD. Adviértase si no, lo dispuesto en el art. 8 del Convenio n.º 1 de la OIT sobre las horas de trabajo<sup>354</sup> en virtud el cual se fija la jornada laboral a razón de las horas en que comience y finalice el trabajo. En esta dirección, el Convenio n.º 30 de la OIT sobre las horas de trabajo<sup>355</sup> y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019<sup>356</sup>.

A modo de apunte cabe señalar que la pandemia de la COVID-19 alteró la organización del trabajo de manera intensa hasta el punto de considerarse como la más rápida de todas las transformaciones conocidas en la historia del trabajo, por ejemplo, se permitió el registro electrónico desde el domicilio particular<sup>357</sup>. Datos de *Eurofound* señalan que 37 % de los encuestados trabajaron desde casa durante el confinamiento<sup>358</sup>. A fin de afirmar que el registro de la jornada es un derecho fundamental de la persona trabajadora, el ejemplo más representativo posiblemente sea la STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/2018<sup>359</sup>. Del mismo modo, la STJUE, de 14 de mayo de 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), asunto C-55/18, ECLI:UE:C:2019:402 ap. 60 y, la SAN de 29 de octubre de 2019 (rec. 188/2019) en la que se reconoce la competencia de la negociación colectiva a fin de registrar “la

<sup>354</sup> OIT. Convenio n.º 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919. Washington, 1ª reunión CIT de 28.11.1919. Convenio ratificado por España el 22.02.1929.

<sup>355</sup> OIT. Convenio n.º 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930. Ginebra, 14ª reunión CIT de 28.06.1930. Convenio ratificado por España el 29.08.1932.

<sup>356</sup> OIT. “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”, 2019. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf).

<sup>357</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la pandemia”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020, pág. 409; MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “El registro de la jornada de trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 59, 2019, pág. 59; FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “El teletrabajo en España, antes, durante y después del confinamiento domiciliario”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9 núm. 1, 2021, pp. 380 y ss.

<sup>358</sup> EUROFOUND: LFS 2019 an Online Survey Wave June, 2020.

<sup>359</sup> Consulta realiza en la base de datos de Diario La Ley (doc. 50448/2019).

jornada de forma sencilla calculando como de entrada el acceso a los sistemas a través del ordenador y como hora de salida la desconexión de los sistemas al final de la jornada (...). Creemos que esta fórmula nos permite seguir disfrutando de la flexibilidad que nos caracteriza, evitando tener que registrar en cada momento las interrupciones que se puede tener durante la jornada”.

Es más, como ha apuntado la doctrina “la virtualización del trabajo produce una mayor demanda de flexibilidad en relación con la organización productiva”<sup>360</sup>. En otras palabras, la flexibilización incide significativamente en el tipo de empleo ofertado, en la estructura del contrato y/o en la ordenación del tiempo de trabajo<sup>361</sup>. Quiere esto decir que la flexibilización de la jornada debe quedar dentro la subordinación sin dar lugar a escenarios difusos a la hora de cuestionar si se trata o no de una relación laboral, o si a efectos de considerar una posible contingencia profesional se ha producido fuera del horario de trabajo. Con argumentos muy concluyentes se pronuncia al respecto la STJ del País Vasco de 15 de septiembre de 2020 (rec. 809/2020)<sup>362</sup>.

Habría que precisar sobre una nueva cuestión, pues existe una sentencia que reconoce como accidente de trabajo lesión sufrida en el periodo de preparación de la comida que tiene lugar en la pausa para comer –STSJ de Madrid, de 27 de diciembre de 2004 (rec. 4965/2004)–. No hay que perder la vista a otra cuestión relacionada con lo dispuesto en el art. 156.2.f) LGSS. Por ejemplo, la miopía, el astigmatismo o la presbicia que se padece con anterioridad y se agrava con ocasión o por consecuencia del teletrabajo. Repárese que el “agotamiento físico, emocional y mental, causado por la involucración en situaciones, emo-

<sup>360</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2020, pág. 1413.

<sup>361</sup> Precisamente, “el derecho de la persona trabajadora no es incompatible con que la empresa pueda imponer la realización de actividades laborales fuera del horario ordinario, que pueden tener carácter obligatorio, salvo cuando se trate de realizar horas extraordinarias, que solamente tienen carácter obligatorio cuando así se haya pactado individual o colectivamente ex art. 35.4 LRT. Estas actividades laborales, que se computan como tiempo de trabajo, pueden ser presenciales o a distancia, pero ello no altera su naturaleza” en STSJ de Madrid, de 4 de noviembre de 2020 (rec. 430/2020).

<sup>362</sup> En este sentido, señala la sentencia (Fj 4) que, “pese a que la actividad realizada en el domicilio por el trabajador finado no fuera “preponderante”, en los términos que exige el art. 13 ET para la configuración del trabajo a distancia, lo cierto es que al menos una parte de sus obligaciones laborales las realizaba habitualmente desde su domicilio, de manera que debe presumirse que las estaba llevando a cabo en el lugar de trabajo al producirse el mortal episodio cardíaco también en tiempo de trabajo”. Insiste la sentencia “ni siquiera el hecho de que el trabajador ya padeciese con anterioridad o hubiese presentado síntomas permite destruir la presunción de accidente de trabajo, cuando el óbito se ha producido en tiempo y lugar de trabajo”.

cionales demandantes, durante un proceso prolongado” es considerado accidente de trabajo según señala la SSTJ de Andalucía/Sevilla, de 29 de junio de 2017 (rec. 1994/2016).

Habría que determinar si situaciones ocurridas en el centro de trabajo y reconocidas como contingencia profesional tendrían la misma consideración que las ocurridas en el domicilio<sup>363</sup>. A modo de ejemplo, el Fj 5º de la Sentencia del Juzgado de lo Social nº. 1 de Cáceres, de 26 de octubre de 2022 (rec. 273/2022) en el que se recoge que el accidente se produjo: a) al salir del cuarto de baño de su domicilio; b) en trance de reanudar su actividad laboral y, c) al tropezar en el pasillo y caer al suelo. Como explica la doctrina, son fundamentos probatorios que asemejan destacadamente que el accidente ocurrido por la actora mientras teletrabajaba debe ser considerado como accidente de trabajo y no como contingencia común. Y es que, desde una perspectiva objetiva, el mismo hecho causante si se produjera en la empresa tendría la consideración de accidente de trabajo. Sobre la acomodación del art. 156 LGSS al teletrabajo. ¿Sería esta una fórmula para equipar otras posibles controversias jurídicas? En cualquier caso, se podría afirmar que la misma necesidad orgánica que se produce en el centro de trabajo de igual manera se produce en el domicilio de la persona que teletrabaja.

Para finalizar, otro ejemplo viene dado por la STSJ de Madrid, de 11 de noviembre de 2022 (rec. 526/2022). La cuestión del litigio reside en declarar si es accidente de trabajo la lesión sufrida al ir a la cocina del domicilio y en el trayecto se cae al suelo ocasionándole un traumatismo en su mano, lo que dio lugar a la incapacidad temporal. El litigio surge como consecuencia de la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social al entender la Sala que no existe presunción de laboralidad al respecto, pues la lesión no fue con ocasión del trabajo porque la persona no se encontraba en el espacio donde desarrolla el trabajo a distancia, espacio aquel delimitado en el acuerdo de trabajo a distancia. Se trata en definitiva de demarcar si más allá del espacio físico donde se encuentra los equipos de trabajo, la mesa y la silla es o no constitutivo de laboralidad. Pues bien, la Sala de lo Social, Sección 1ª del TSJ de Madrid, estima el recurso de suplicación por entender que “su sitio de trabajo no es, pues, un compartimento estanco y aislado de todo lo que le rodea”<sup>364</sup>. Todo ello en relación con la cláusula descrita en el acuerdo de trabajo en virtud de la cual “el teletrabajo se realizará como si estuviera en el centro de trabajo”.

<sup>363</sup> STSJ del País Vasco, de 27 de septiembre de 2016 (rec. 1613/2016).

<sup>364</sup> STSJ de Madrid, de 11 de noviembre de 2022 (rec. 980/2022).

## CONSIDERACIONES FINALES

Más allá del cumplimiento formal del acuerdo de trabajo a distancia, la LTD contempla la obligación empresarial de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva según establece el art. 16 de la LTD. Subyace en esta obligación el deber empresarial de tener en cuenta en la evaluación de riesgos, los riesgos característicos en función de la naturaleza de la actividad desarrollada. Dicho deber empresarial implica analizar cualquier factor de riesgo que pueda incidir en la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, independientemente, donde se lleve a cabo la prestación de servicios<sup>365</sup>. A diferencia de lo dispuesto en los arts. 6.3. a) y 9.1. a) de la Directiva marco, el art. 16 LPRL, tras la reforma por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, es más preciso a efectos de controlar la efectividad de las medidas preventivas, pues ha querido poner especial interés en exigir al empresario la obligación formal de planificar la actividad preventiva haciendo referencia al Plan de prevención de riesgos laborales.

Así, la evaluación de riesgos como proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no se pueden evitar aporta información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre las medidas de prevención y protección a adoptar según dispone el art. 3.1 del RSP.

De este modo, el empresario deberá valorar las condiciones del puesto y del lugar de trabajo. No se trata de una cuestión fácil, pues el entorno de trabajo es una variable que comprende cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la seguridad y salud de la persona que teletrabaja, como las condiciones de temperatura, humedad, iluminación, ruido, características estructurales como el pasillo, las escaleras, etc.

<sup>365</sup> IGARTUA MIRÓ, M.T.: *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Tecnos, Madrid, 2020, pág. 157.

En todo caso, para supervisar las medidas preventivas se podrá acudir al domicilio de la persona, sin perjuicio de respetar los límites legales y convencionales, cuyos términos viene a justificar la notificación y el consentimiento<sup>366</sup>, en caso contrario se estaría vulnerando el derecho a la inviolabilidad del domicilio.

---

<sup>366</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A.: “El contenido y la modificación del acuerdo de trabajo a distancia a la espera de la negociación colectiva”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 81, 2021, pág. 14.

## BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *Tratado de prevención de riesgos laborales. Teoría y Práctica* (MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C., Dir.), Tecnos, Madrid, 2015.

AA.VV.: *Vigilancia de la Salud para Prevención de Riesgos Laborales: Guía Básica y General de Orientación*, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Madrid, 2019.

ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.: “Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de la vida laboral”, *Temas Laborales*, núm. 102, 2009.

ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.: “Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés”, *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, núm. 1, 2008.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones Laborales*, núm. 43, 2020.

ALTÉS TÁRREGA, J.A. y YAGÜE BLANCO, S.: “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data”, *Labos*, núm. 2, 2020.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 157, 2021.

ANSHEL, J.R.: “Visual Ergonomics in the Workplace”, *Workplace Health & Safety*, núm. 55 (10), 2007.

ARETA MARTÍNEZ, M.: “¿Los teletrabajadores de contact center tienen derecho al plus de transporte?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7, 2022.

BALLESTER PASTOR, M.A.: “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 62, 2013.

BALLESTER PASTOR, M.A.: “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. I, núm. 4, 2013.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

BAYLOS GRAU, A., “La garantía de los derechos digitales. Un texto decepcionante”, 15 de noviembre de 2018.

BAZ RODRÍGUEZ, J.: “El Acuerdo marco europeo sobre la Digitalización” en AA.VV. *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, 2021.

BOGONI, M.: “El ciberacoso laboral en la negociación colectiva: Un nuevo enfoque para la elaboración de un marco de tutela efectivo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022.

BRILLHART, P. E.: “Technostress in the Workplace. Managing stress in the electronic workplace”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol 5 ISSUE ½.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2020.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “Los lugares de trabajo en las coordenadas de la industria 4.0”, *DL*, núm. 118, 2019.

CHALLENGER, G. y CHRISTMAS, INC.: “¿Eres un dictador digital?”, 2017.

CROWTHER, N.: “*The right to live independently and to be included in the community in European States. ANED. Synthesis report*”. European Commission, 2019.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la pandemia”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.

DÍAZ FRANCO, J. J.: “Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo”, en AA.VV. *La salud mental de los trabajadores*, Madrid, (La Ley), 2012.

DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L.: “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el trabajo desde casa”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 12, 2020.

DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L.: “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores” en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017.

DE LA CASA QUESADA, S.: “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *CEF. Revista Trabajo y Seguridad Social*, núm. Extra-1, 2019.

DE LA VILLA GIL, L.E.: “Trabajo a distancia”, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

DE LAS HERAS GARCÍA, A.: “El contenido y la modificación del acuerdo de trabajo a distancia a la espera de la negociación colectiva”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 81, 2021.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancias”, en *Teletrabajo y negociación colectiva*, XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, Colecciones Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, núm. 124, 2022.

DEGRYSE. C.: says about this group: “*who perform the tasks of data sorting-entry-filtering-filing, clean up forums, monitoring images, etc.*”, European Trade Union Institute, 2016.

DÍAZ CABRERA, D.: “ESCAM. Escala Subjetiva de Carga Mental del Trabajo”, Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2010.

DÍAZ, V.L.: “El teletrabajo seguro y la vuelta a la normalidad en su mayor esquema: el 3x2”, 2021.

DOMINGO MONONFORTE, J. y SALVADOR ÁLVAREZ, N.: “Hiperconectividad digital y salud laboral”, *Diario La Ley*, núm. 9638, 2020.

DURÁN BERNARDINO, M.: “El impacto de las nuevas tecnologías en la conciliación y la corresponsabilidad en España”, en (MOLERO MARAÑÓN, M.L. Dir.): *Ser mujer en el mercado de trabajo; dificultades, oportunidades y retos*, Aranzadi, Pamplona, 2021.

EUROFOUND. “The rise in telework: Impact on working conditions and regulations”, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2022.

EUROFOUND. “Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates”, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2022.

EUROFOUND. Working paper: “The right to disconnect in the 27 UE Member States” *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2020.



EUROFOUND “Living, working and COVID-19 e-survey”, 2021.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El Derecho a la desconexión como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”, *Boletín Observatorio de riesgos psicosociales UGT*, núm. 28, 2018.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M<sup>a</sup>.B.: “El teletrabajo en España, antes, durante y después del confinamiento domiciliario”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9 núm. 1, 2021.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M<sup>a</sup>.B. y GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “La negociación colectiva como instrumento para la conciliación de la vida laboral y familiar en tiempos de crisis. Especial atención a los supuestos de reducción y adaptación de la jornada de trabajo, en (MELLA MÉNDEZ, L. Dir.): *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*, Delta, 2015.

FUMERO DIOS, I. S.: “El refuerzo de la salud laboral en el marco del pilar europeo de derechos sociales”, en AA.VV. (CALZADILLA MEDINA, M.A. y MARTINÓN QUINTERO, R. Dirs.): *El derecho de la Unión Europea ante los objetivos de desarrollo sostenible*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

FUMERO DIOS, I.S.: “Incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores: identificación, evaluación e intervención psicosocial” en AA.VV. (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 2017.

GALA DURÁN, C.: “Trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿Solución o trampa?”, en (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. coords.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Pamplona, 2021.

GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN Y RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La protección de datos personales en el ámbito del trabajo: una aproximación desde el nuevo marco normativo”, *Nueva revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 216, 2019.

GARCÍA SALAS, A. I., “Reflexiones sobre la regulación de la prevención de riesgos en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”, 2020. Blog: *El Foro de Labos*. Disponible en: <https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/reflexiones-sobre-la-regulacion-de-la.html>.

GOERLICH PESET, J.M.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”, *Documentación Laboral*, núm. 122, 2021.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 50, 2021.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, en (GONZÁLEZ ORTEGA, S. coord.): *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 2020.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “El teletrabajo (Acuerdo marco de 16 de julio de 2002)”, en (GARCÍA MURCIA, L. Dir.): *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de España a la Unión Europea*, MTAS, 2005.

INFOJOBS: Informe sobre Hábitos y Recursos asociados al Teletrabajo, 2022.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “¿Está obligado el empresario a pagar las gafas graduadas a los trabajadores con PVD? La respuesta es sí, con bastantes matices”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 100, 2023.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La flexibilización del tiempo de trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra-13, 2021.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Tecnos, Madrid, 2020.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. La nueva regulación del derecho de adaptación de la jornada ex art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “El derecho a la adaptación de la jornada por motivos de salud”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 58, 2019.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La prevención de los riesgos psicosociales en España: avances y retos”, *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. Belo Horizonte*, Vol. 64, núm. 98, 2018.

INSST: Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de con pantallas de visualización, 2023.

INSST: La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de Prevención de Riesgos Laborales de la “Encuesta Anual Laboral 2019”, 2021.

INSST: Cuestionario: salud y bienestar mental para pymes, 2020.

INSST: Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia, 2020.

INSST: Iluminación en el puesto de trabajo. Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos, 2015.

INSST: Guía técnica para la simplificación documental: con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, 2012.

INSST: EVALTER-OBS. Método simple de evaluación de molestias térmicas y riesgos debidos al estrés termino por observación directa de las condiciones de trabajo, *Revista del INSST*, núm. 56, 2010.

INSST: Directrices para la gestión preventiva en las pymes, 2007.

INSST: Lista de comprobación ergonómica: soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo, 2004.

INSST: La carga mental de trabajo. Documentos Divulgativos, 2002.

INSST. NTP 211: “Iluminación de los centros de trabajo”.

INSST. NTP 471: “La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales”, 1998.

INSST. NTP 481: “Orden y limpieza de lugares de trabajo”, 1998.

INSST. NTP 534: “La carga mental de trabajo: factores”, 1999.

INSST. NTP 703: “El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales”, 2006.

INSST. NTP 730: “Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial”.

INSST. NTP 759: “La adicción al trabajo”, 2007.

INSST. NTP 602: “El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización: el equipo de trabajo”, 2001.

INSST. NTP 926: “Factores psicosociales: metodología de evaluación”, 2012.

INSST. NTP 1122: “Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo”, 2018.

INSST. NTP 1123: “Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo”, 2018.

INSST. NTP 1150: “Riesgos Ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización”, 2020.

INSST. NTP 1165: “Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, 2021.

JIMÉNEZ, A. L.: “Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés”, *Temas de comunicación*, núm. 21, 2010.

LEFEBVRE, “Impacto del COVID-19 en materia Laboral y de Seguridad Social, LEFEBVRE”, Madrid. 2020.

LEFEBVRE, *Memento Prevención de Riesgos Laborales*, Vigilancia de la Salud, LEFEBVRE, Madrid, 2019.

LÓPEZ AHUMADA, J. E.: *La tutela de transversal del Derecho a la Salud en el trabajo*, Cinca, Madrid, 2020.

LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P.: “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en (MELLA MÉNDEZ, L. Dir. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre el régimen jurídico en el derecho español comparado* Aranzadi Thomson Reuters, 2015.

MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El Tecno estrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador”, *Lan HarremanaK: Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020.

MARTÍNEZ YANEZ, N.M.: *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, Aranzadi, 2011.

MEDA, D.: “Tres escenarios para el futuro del trabajo”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 4, 2019.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia” en (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO y TODOLÍ SIGNES, A., coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, 2021.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia”, *Noticias CIELO*, núm. 11, 2020.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuesta de mejora”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016.

MERCADER UGUINA, J.R.: “Aspectos laborales de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre: una aproximación desde la protección de datos”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 52, 2021.

MESENGER, J.: Informe conjunto OIT-Eurofound “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, 2017.

MOLINA NAVARRETE, C., “Autodeterminación” (“soberanía”) sobre el tiempo y adaptación de la jornada “a la carta” por razones conciliaatorias: entre utopías, derechos y quimeras”, *CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 441, 2019.

MOLINA NAVARRETE, C.: “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, núm. 269, Vol. 67, 2017

MOLINA NAVARRETE, C.: “Jornada laboral y tecnologías de la información: desconexión digital”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “El registro de la jornada de trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 59, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M.: “La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 177, 2015.

MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ VICO, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19. Una reflexión sobre la ordenación y normalización jurídica*, Laborum, Murcia, 2022.

MUÑOZ RUIZ, A.B.: “El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales”, en (CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, coords.): *Los nuevos retos del trabajo decente, la salud mental y los riesgos psicosociales*, Universidad Carlos III de Madrid, 2020.

MUROS POLO, A.: “Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 81, 2021.

NACIONES UNIDAS. Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible.

NATIONAL LIBRARY OF MEDICINE, “The impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses”, 2019.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Teletrabajo durante la pandemia, ¿una herramienta de conciliación?: El caso de la Comunidad de Madrid”, *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Dykinson, Madrid, 2021.

OIT. “El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente”, 2021.

OIT. “Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic”, 2020.

OIT. “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”, 2019.

OIT. Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, 2019.

OMS. “La organización del trabajo y el estrés”, 2004.

OIT. “Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Serie Seguridad y salud en el trabajo”, 1998.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 30ª ed., Ed. Ramón Areces, Madrid, 2022.

PALOMEQUE LÓPEZ, C.M.: “El derecho a la seguridad y salud en el trabajo”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 96, 2022.

PÉREZ AMORÓS, F.: “Workers’ Rights to Digital Disconnection: Mail on holiday”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*, E-ISSN:1870:2147. *Nueva Época*, núm. 45, Vol. 14, 2020.

PÉREZ DE LOS COBOS y ORIHUEL, F.: “Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 59, 2019.

POQUET CATALÁ, R.: “Teletrabajo y desconexión digital”, en (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. coords.): *Trabajo a*

*distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Pamplona, 2021.

PURCALLA BONILLA, M. A.: “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 5, 2018.

QUIRÓS HIDALGO J.G.: “Análisis del artículo 87 de la LOPDGGDD: el uso de los dispositivos digitales de la persona trabajadora, su control por parte de la empresa y el devaluado derecho a la intimidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 452, 2020.

RAMOS MORAGUES, F. “Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional” en *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entorno de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *RM TES*, núm. 149, N.º Extra, 2021.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “Violencia de género y relaciones de trabajo en el marco del Convenio número 190 de la OIT”, *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 4, 2021.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 51, 2019.

RAMOS QUINTANA, M.I.: “Actos de violencia y estrés en el trabajo: análisis jurídico y marco europeo de prevención y protección”, *Revista de trabajo y seguridad social. CEF*, núm. 421, 2018.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm. 54, 2021.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes”, *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, núm. 22, 2020.

RODRÍGUEZ GUILLÉN, D. y CLEMENTE SOLER, J.A.: “The European pillar of social rights: an opportunity to foster the EU”, *Revista de estudios europeos*, núm. 76, 2020.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Derecho a la intimidad del trabajador y contrato de trabajo”, *La Ley*, núm. 3, 2004.

ROJAS RIVERO, G.P.: *El daño por mobbing: delimitación y responsabilidades*, Bomarzo, Albacete, 2017.

ROJAS RIVERO, G.P.: “Riesgos de carácter psicosocial y acoso en el trabajo”, en (RAMOS QUINTANA, M.I. y GRAU PINEDA, M. C. Dirs.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2013.

ROJO TORRECILLA, E. Y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D.: “La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo: STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2019.

ROMERO RODENAS, M.J.: *El accidente de trabajo en la práctica judicial*, Bomarzo, Albacete, 2015.

RUBIO RUBIO, L. y DUMITRACHE, C.G.: “Salud y tercera edad”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MALDONADO MOLINA, J. A. y RUBIO HERRERA, R., Dirs.): *Prevención y protección de la dependencia: un enfoque transdisciplinar*, Comares, Granada, 2014.

SÁEZ LARA C.: “Jurisprudencia comunitaria sobre ordenación del tiempo de trabajo”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 130, 2015.

SALANOVA, M.: “Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19, 2003.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y KAHALE CARRILLO, D.T., “Las enfermedades psicosociales y su consideración como enfermedad del trabajo”, *Anales de derecho de la Universidad de Murcia*, núm.1, Vol. 34, 2016.

SANZ, J.A. y SEBASTIÁN, O.: *Cuestionario: Evaluación y acondicionamiento de la iluminación en puestos de trabajo*, INSSST, 2011.

SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on” Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT, Vol. 7, núm. 2, 2019

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Sevilla, 2011.



THIBAUT ARANDA, J.: “Teletrabajo y teledisponibilidad”, en AA.VV. *La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 1999, MTAS, Madrid, 2000.

TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “¿Dónde se encuentra el límite de la responsabilidad empresarial?”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la prevención*, núm. 92, 2012.

TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *Reconocimientos médicos de los trabajadores y su régimen jurídico*, Bomarzo, Albacete, 2011.

TRILLO PÁRRAGA, F.: *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2010.

TRUJILLO PONS, F.: *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

UGT. “Hiperconectividad y conciliación”, 2019.

URCELAY LECUE, M.C.: “Un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial solo constituye “tiempo de trabajo” cuando las limitaciones impuestas al trabajador afectan de manera considerable su capacidad de administrar su tiempo libre: Sentencia de 9 de marzo de 2021 (TJCE 2021, 52) (Gran Sala)”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2021.

USHAKOVA, T.: “Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, núm. Extra, 2019.

USHAKOVA, T.: “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2015.

USHAKOVA, T.: “El teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo”, *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2015.

VELÁZQUEZ, M.: El criterio 104/2021 de la Inspección de Trabajo Española sobre los Riesgos Psicosociales, *Cielolaboral*, 2021.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “El convenio 190 OIT sobre la violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 437 y 438, 2019.

VALDÉS DAL-RE, F.: “Doctrina constitucional en materia de videovigilancia y utilización del ordenador por el personal de la empresa”, *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017.

VENEGAS TRESIERRA, C.E. y LEYVA POZO, A.C.: “La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social”, *Revista española de salud pública*, núm. 94, 2020.

VIDAL SORIA, J.: “El marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales”, *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “El acuerdo de trabajo a distancia tras la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 14, 2021.

YSÁS MOLINERO, H.: “La precariedad en el empleo en España: apuntes sobre sus principales condiciones jurídicas”, *Documentación Laboral*, núm. 122, 2021.



## **OTROS TÍTULOS DE EDITORIAL BOMARZO**

### **COLECCIÓN ESTUDIOS**

- NUEVAS FORMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA DIGITAL.**  
*José Manuel Gómez Muñoz (director) y José Manuel Moreno Díaz (Coordinador)*
- DIGITALIZACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS EN EL EMPLEO PÚBLICO: NORMAS Y PRÁCTICAS.**  
*Cristóbal Molina Navarrete*
- TRANSPARENCIA EN EL ÁMBITO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: CUESTIONES PRÁCTICAS.** *Joaquín Meseguer Yebra (Coordinador)*
- EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.** *Remedios Roqueta Buj y Carlos L. Alfonso Mellado*
- LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL A LAS PERSONAS MAYORES, RETOS PARA EL SIGLO XXI.** *Salvador Perán Quesada y Francisco Vila Tierno (Dirección general)*
- LA FATIGA INFORMÁTICA EN EL TRABAJO.** *Francisco Trujillo Pons*
- DESLOCALIZACIONES DE EMPRESAS Y DESPIDOS COLECTIVOS.** *Antonio Baylos Grau*
- POLÍTICA DE RENTAS SALARIALES: SALARIO MÍNIMO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**  
*Jesús Cruz Villalón (Coordinador)*
- LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL.**  
*Xavier Boltaina Bosch*
- RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL ESTATUTARIO.** *Lidia de la Iglesia Aza*
- LAS ELECCIONES SINDICALES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.** *Xavier Boltaina Bosch*
- CUIDADORES, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: LA (R)EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA MANO DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158.**  
*Yolanda Maneiro Vázquez*
- UNA REINVENCIÓN SISTÉMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: REFORMAS LEGALES Y REINTERPRETACIONES JUDICIALES DE DILIGENCIA DEBIDA PARA CORREGIR SUS BRECHAS DE GÉNERO.** *Margarita Miñarro Yanini y Cristóbal Molina Navarrete*
- DERECHOS FUNDAMENTALES, ESTADO SOCIAL Y TRABAJO AUTÓNOMO.**  
*María José Landaburu Carracedo*
- EL DESPIDO EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA Y EL CONVENIO EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS.** *Carlos Hugo Preciado Domènech*
- PREVENCIÓN DEL ACOSO GENERADO EN Y POR LA UNIVERSIDAD: ASPECTOS CRIMINOLÓGICOS Y PENALES.** *María Acale Sánchez y Diego Boza Martínez (Dirección) y María Alberto Guerrero (Coordinación)*
- PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LA POBREZA.** *Henar Álvarez Cuesta*
- DERECHO SINDICAL.** *Javier Gárate Castro*

