

Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

**La prevención de riesgos
laborales en el teletrabajo**

Presentado por:

Yadie Ye Guo

Tutelado por:

Azucena Escudero Prieto

Valladolid, 23 de julio de 2021

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	5
RESUMEN.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. EL TELETRABAJO.....	12
1. Definición del teletrabajo.....	12
2. Regulación jurídica.....	13
2.1. Ámbito europeo.....	13
2.2. Ámbito español.....	14
2.2.1. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.....	16
2.2.1.1. <i>Ámbito de aplicación de la Ley 10/2021</i>	16
2.2.1.2. <i>Supuestos de trabajo excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 10/2021</i>	17
2.3. Modalidades de teletrabajo.....	20
III. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.....	21
1. Definición.....	22
2. Normativa aplicable.....	22
2.1. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.....	22
2.2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.....	23
2.3. Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.....	23
2.4. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.....	24

3. Obligaciones generales del empresario en materia de prevención de riesgos laborales.....	24
3.1. Plan de prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos.....	26
3.1.1. Riesgos laborales en el teletrabajo.....	27
3.1.1.1. <i>Riesgos asociados al espacio de trabajo</i>	28
3.1.1.2. <i>Riesgos físicos</i>	30
3.1.1.3. <i>Riesgos psicosociales y organizacionales</i>	31
3.2. Información y Formación.....	36
3.3. Vigilancia de la salud.....	38
3.3.1. Definición.....	38
3.3.2. Objetivos de la vigilancia de la salud.....	38
3.3.3. El carácter voluntario u obligatorio de la vigilancia de la salud.....	38
3.3.4. Negativa del teletrabajador.....	40
4. Obligaciones del teletrabajador en materia de prevención de riesgos laborales.....	40
IV. EL TELETRABAJO Y EL COVID-19.....	42
1. Introducción al COVID-19.....	42
2. Medidas para prevenir la propagación del COVID-19.....	43
3. El teletrabajo como medio para evitar los contagios por COVID-19.....	43
3.1. Evolución del teletrabajo en los años 2019 y 2020.....	46
3.2. Normativa aplicable al trabajo a distancia como consecuencia del COVID-19.....	49
3.3. El teletrabajo y la reincorporación al trabajo presencial.....	49

V. CONCLUSIONES.....	52
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	55
VII. PÁGINAS WEB CONSULTADAS.....	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 4.1: Porcentaje de empresas y trabajadores que usan el teletrabajo en España.....	46
Gráfica 4.2: Porcentaje de trabajadores que trabajan normalmente desde casa (2019).....	47
Gráfica 4.3: Porcentaje de trabajadores que trabajan normalmente desde casa (2020).....	48

ABREVIATURAS

AA.PP.	Administraciones Públicas
AMET	Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de julio de 2002
ATD	Acuerdo de Trabajo a Distancia
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
D.A.	Disposición adicional
D.F.	Disposición final
D.T.	Disposición transitoria
D89/391/CEE	Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
ET	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.
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
LGSS	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
LOPD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección y garantía de los derechos digitales
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
MSCBS	Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social
NTP	Nota Técnica de Prevención
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
RD 463/2020	Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación

	de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19
RD 488/1997	Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización
RDL 28/2020	Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
RDL 3/2012	Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
RDL 8/2020	Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TIC's	Tecnologías de la Información y Comunicación

RESUMEN

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) se han convertido en la actualidad en algo casi imprescindible para nuestra vida cotidiana, desempeñando un papel muy importante en las organizaciones. Así, el teletrabajo destaca por su prestación de servicios "a distancia" y el uso intensivo de las TIC's. Pero su regulación era muy escasa en España y la implantación del teletrabajo por las empresas aumentaba a una velocidad muy lenta.

Durante el confinamiento del 2020, se dispara el uso del trabajo a distancia, para frenar la propagación del COVID-19 y garantizar la continuidad de la actividad económica. No obstante, es necesario garantizar los derechos y las condiciones laborales de los teletrabajadores y, con ello, la prevención de riesgos laborales, evitando riesgos y daños derivados del trabajo.

PALABRAS CLAVE

Trabajo a distancia; Teletrabajo; Prevención de riesgos laborales; Seguridad y salud laboral; COVID-19.

JEL: K31 Derecho Laboral; J81 Condiciones de trabajo

ABSTRACT

Information and Communication Technologies (ICT) have nowadays become almost indispensable in our daily lives, playing a very important role in organizations. Thus, teleworking stands out for its provision of "remote" services and the intensive use of ICT. But its regulation was very scarce in Spain and the implementation of telework by companies increased at a very slow speed.

During the confinement of 2020, the use of remote work is skyrocket, in order to slow down the spread of COVID-19 and to guarantee the continuity of the economic activity. However, it is necessary to ensure the rights and working conditions of teleworkers and the prevention of occupational hazards, avoiding risks and damages arising from work.

KEY WORDS

Remote work; Teleworking; Prevention of occupational hazards; Occupational Health & Safety; COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) y su influencia en el mundo laboral han contribuido a aumentar la eficiencia y la productividad, introduciendo nuevas oportunidades y formas de trabajo. Precisamente, el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se realiza mediante el uso "exclusivo o prevalente" de las TIC's.

Los conceptos de "trabajo a distancia" y "teletrabajo" ya no son conceptos nuevos, pero la implantación por las empresas de esta modalidad de trabajo sigue siendo muy escasa en España. En la actualidad, ya es posible trabajar en cualquier sitio solamente con una Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) (ordenador, tablet, teléfono móvil, correo electrónico, etc.) y la comunicación y el envío de mensajes es algo instantáneo. Entonces, ¿por qué no probar y poner en práctica el teletrabajo en la vida laboral si, además, nos permite conciliar la vida personal, familiar y laboral, ahorrar costes y flexibilizar el horario de trabajo, entre otras ventajas? Sin embargo, también tiene una serie de inconvenientes y es necesario tener en cuenta que no cualquier tipo de actividad o puesto de trabajo puede llevarse a cabo mediante la modalidad de teletrabajo, ni todo trabajador es idóneo para teletrabajar (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1996). Por ello, se debe seguir unos criterios para su implantación, evaluar la viabilidad y, posteriormente, diseñar un plan de prevención de riesgos laborales, evitando posibles accidentes de trabajo y garantizando la seguridad y salud de los teletrabajadores. Aunque el teletrabajo se realiza a distancia, fuera de la empresa, sin la vigilancia y supervisión presencial y directa del empresario, no se deben omitir los riesgos laborales y la importancia de su prevención. Si el teletrabajo se implanta adecuadamente y se diseña un buen plan preventivo, formando e informando correctamente a los empleados, es muy probable que, para las empresas que les sea viable esta modalidad de trabajo, la implantación del teletrabajo traiga más ventajas que inconvenientes.

El impacto de las TIC's en nuestra vida cotidiana y vida laboral es muy notable, aunque el uso del teletrabajo aún no está muy extendido y hasta antes de octubre del 2020 no existía una regulación específica del teletrabajo en España. Fue durante el periodo de confinamiento establecido en España debido al COVID-19, cuando se da la preferencia del trabajo a distancia para reducir la propagación de la enfermedad y mantener la actividad económica del país y, de esta manera, se dio un impulso al teletrabajo.

El contenido de este Trabajo de Fin de Grado se centra en tres aspectos. En primer lugar, en el teletrabajo, su regulación jurídica en el ámbito europeo y español y las modalidades que presenta. En segundo lugar, el análisis de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, considerando: los riesgos derivados del espacio de trabajo, los riesgos físicos, psicosociales y organizacionales, junto con las medidas preventivas; el plan de evaluación de riesgos laborales; la información y formación de los teletrabajadores; la vigilancia de la salud del trabajador y el cumplimiento de las obligaciones tanto del empresario como del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. Y, por último, el papel del teletrabajo en momentos de la pandemia COVID-19 y la evolución en el uso de esta modalidad de trabajo durante este periodo en la Unión Europea y España.

Los motivos de la elección del tema de trabajo se basan en tres partes. En una primera parte, sobre todo por el interés y la curiosidad por conocer más a fondo esta modalidad de trabajo, que no está muy extendido en España, que era desconocido por mucha gente y, además, no existía una regulación específica del trabajo a distancia hasta antes del 13 de octubre de 2020. En segundo lugar, con el propósito de analizar y conocer los derechos y obligaciones que tienen los teletrabajadores y empresarios en materia preventiva, por la importancia de garantizar la seguridad y salud laboral de todos los empleados. Finalmente, estudiar la función del teletrabajo en momentos de la pandemia COVID-19.

El objetivo de este trabajo es el estudio de la prevención de riesgos laborales del teletrabajo en España y, con ello, los riesgos laborales que se pueden presentar, algunas de las medidas de prevención y los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y el empresario. Añadido a eso, el análisis de la regulación del teletrabajo y los motivos del impulso del teletrabajo en el 2020.

La metodología empleada para el desarrollo de este trabajo ha sido la recopilación de documentos y manuales específicos del trabajo a distancia, del teletrabajo y de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Además de las normativas que regulan dichos aspectos y los informes relacionados con la evolución en el uso del teletrabajo.

II. EL TELETRABAJO

1. Definición del teletrabajo

La idea del teletrabajo surgió en Estados Unidos en los años sesenta por un estudio de la cibernética de Norbert Wiener. Sin embargo, fue en 1973 cuando Jack Niells empleó por primera vez el término “telecommuting” considerándolo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” o, de otra forma, “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo” (Elizondo Almeida, 2006, pp. 177-178; Sierra Benítez, 2011, pp. 29-30).

En primer lugar, se consideró que el teletrabajo podría conciliar la vida privada y la vida laboral. En los años ochenta, se convirtió en un instrumento de inclusión laboral de las mujeres y discapacitados. Posteriormente, en los noventa, se valoró como un mecanismo de flexibilidad laboral, que podría traer consigo ahorros de costes (Sierra Benítez, 2011, pp. 29-30).

El concepto “teletrabajo” ha sido recogido en la Organización Internacional del Trabajo (1990) –en adelante, OIT–, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002, en Bruselas (AMET), en el 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 Estatuto de Trabajadores (en adelante, ET) y en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 septiembre, de trabajo a distancia (RDL 28/2020), ahora Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La OIT identifica el teletrabajo como el “efectuado en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción e implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la información” (Sierra Benítez, 2011, pág. 33).

De otra manera similar, el AMET lo entiende, en el artículo 2, como “forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información” y especifica que el trabajo que “hubiera podido ser realizado

igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular” (Mella Méndez, 2017, pág. 27; AMET).

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia define el teletrabajo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. Mientras que define el trabajo a distancia como “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.” Además, esta Ley 10/2021 establece que esta modalidad de trabajo debe ser voluntario tanto para el empleado como para la empresa y debe formalizarse un acuerdo de trabajo a distancia por escrito, antes del inicio del trabajo a distancia y con un contenido mínimo obligatorio.

Sin embargo, hay que anotar una aclaración, “todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo”. La diferencia reside en el uso de los instrumentos tecnológicos del teletrabajo (Sierra Benítez, 2011, pág. 38).

En conclusión, se puede caracterizar al teletrabajo como (Mella Méndez, 2003, pp. 177-178): trabajo a distancia, es decir, realizar parte o la totalidad de las tareas en un lugar fuera de la organización empresarial; el uso exclusivo o prevalente de las TIC's; y el cambio en la forma de organización del trabajo a una mayor flexibilidad laboral.

2. Regulación jurídica

2.1. Ámbito europeo

El AMET es un acuerdo voluntario cuyo objetivo es el establecimiento de un marco general a nivel europeo. Será de aplicación por las organizaciones empresariales de los países europeos y se especificarán según lo que se establezca en los convenios colectivos (Sierra Benítez, 2011, pág. 152; AMET).

A iniciativa de la Comisión Europea, el 16 de julio de 2002 en Bruselas, los interlocutores sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) suscribieron el AMET, cuyos objetivos son proporcionar una regulación uniforme (seguridad jurídica) y estimular la puesta en práctica del teletrabajo por los Estados firmantes. Este acuerdo, además de establecer la definición y el ámbito de aplicación, regula en sus cláusulas una serie de aspectos relacionados con: el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, el respeto a la privacidad del teletrabajador, el equipo de trabajo, la salud y seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos (AMET).

2.2. Ámbito español

En España, ante las iniciativas del desarrollo del teletrabajo en el ámbito público por parte de algunos Estados Miembros de la Unión Europea, se publica la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. El 4 de marzo de 2005, se aprobó el Plan Concilia, con el objetivo de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Ante ello, surge el Plan Piloto por el que se aplica esta forma de organización de trabajo a los empleados públicos. Tras finalizar el programa piloto, los resultados de las experiencias fueron positivos tanto para el Ministerio de Administraciones Públicas como para los trabajadores (ORDEN APU/1981/2006).

Posteriormente, fue en la reforma laboral del 2012 cuando se incorpora por primera vez el término “trabajo a distancia”, que sustituye al tradicional “trabajo a domicilio”. La normativa estatal del trabajo a distancia se introduce en el artículo 13 del ET por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (RDL 3/2012).

Esta nueva regulación elimina el rasgo “sin vigilancia del empresario” por un control continuo y a tiempo real del teletrabajador mediante las TIC’s. Además, el nuevo trabajo “a distancia”, que se incorporó tras la reforma laboral de 2012, es de carácter parcial, por esta razón se señalaba expresamente en el artículo

13 del ET, que se realizará de “manera preponderante” y “de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. Es decir, será una combinación del trabajo “a distancia” con el “presencial”, en la cual dedica a la primera una “mayor parte de la jornada laboral” (Mella Méndez, 2015, pág. 174).

Los motivos de la incorporación del teletrabajo a la normativa laboral se encuentran en el preámbulo III del RDL 3/2012. Presenta en las disposiciones generales “El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo”. Por otra parte, también comenta las ventajas del mismo, como son “favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”. Por ello, se modifica el trabajo “a domicilio” y se sustituye por “a distancia”, para integrar al “trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías” (RDL 3/2012).

En el año 2020, por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y para poder garantizar la continuidad de la actividad económica, se opta preferentemente por el trabajo a distancia para evitar la propagación de la enfermedad, según el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (RDL 8/2020).

El teletrabajo se ha instalado en España desde marzo de 2020, como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia del COVID-19, con una casi total ausencia de una regulación específica hasta la aprobación del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Con la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se cumple el objetivo de “proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades” y garantice los derechos de los trabajadores a distancia. Esta norma es producto de la concertación social y ha conseguido culminar en el Acuerdo de Trabajo a

Distancia (ATD). Así, se intenta llenar el vacío normativo existente y se acude a la negociación colectiva cuando sea necesario, siendo un “instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios” (Capítulo 3 y 4 Ley 10/2021).

2.2.1. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

2.2.1.1. Ámbito de aplicación de la Ley 10/2021

La Ley 10/2021 se aplicará a aquellas relaciones de trabajo en las que reúnan las condiciones descritas en el artículo 1.1 del ET¹ y que “se desarrollen a distancia con carácter regular”. Se entiende por “regular” aquel que preste un mínimo del 30% de la jornada “a distancia”, en un periodo de referencia de tres meses, o el “porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” (artículo 1 Ley 10/2021).

Sin embargo, en el caso de los contratos celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje, se debe garantizar un 50% de prestación de servicios de manera presencial (artículo 3 Ley 10/2021).

Por otra parte, según lo establecido en la disposición adicional primera (DA. 1ª), los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer un “porcentaje o un periodo de referencia inferiores a los fijados” en este RDL (para calificar como “regular” esta forma de ejecución de la actividad laboral); además de un “porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente” a los fijados en el mismo (a excepción de que se celebre con menores).

¹ *“Artículo 1. Ámbito de aplicación.*

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”

2.2.1.2. Supuestos de trabajo excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 10/2021

La Ley 10/2021 excluye algunos supuestos de trabajo a los que no les será de aplicación esta norma, disponible en su artículo 1, artículo 2, disposición adicional segunda (D.A. 2ª) y disposiciones transitorias primera y tercera (D.T. 1ª y 3ª) (García Rubio, 2021, pp. 29-56):

a) Supuestos de trabajo excluidos por el art. 1, art. 2 y D.A. 2ª Ley 10/2021

- *Trabajo no presencial de carácter autónomo*

Según el artículo 1 de la Ley 10/2021 sobre el ámbito de aplicación, se aplicará esta Ley para aquellas relaciones de trabajo que cumplan las condiciones del artículo 1.1 del ET (trabajadores que presten voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena)

- *Trabajo no presencial “no regular”*

Conforme al artículo 1 de la Ley 10/2021, no se aplicará al trabajo que no se preste, con un periodo de referencia de 3 meses, un 30% de la jornada “a distancia” (trabajo a distancia con carácter regular). No obstante, el convenio o acuerdo colectivo podrá establecer un porcentaje de referencia inferior, con el fin de calificarlo como “regular” (D.A.1ª).

- *Prestación de servicios en lugares determinados por la empresa*

De acuerdo con los artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021, solo es aplicable al trabajo a distancia que “se preste en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta” y que se desarrolle con “carácter regular”. Por ello, la Ley 10/2021 no es aplicable a trabajos que, a pesar de prestarse fuera de los locales de la empresa, se realicen en lugares “previamente determinados por el empresario” (García Rubio, 2021, pág. 32).

- *Trabajo no presencial en las Administraciones Públicas*

Según la D.A. 2ª de la Ley 10/2021, “al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (AA.PP.)” no les será de aplicación esta Ley, sino que se regirá por su normativa específica. Por lo que la Ley 10/2021 solo es aplicable a aquellas relaciones laborales que se acuerden con empresarios privados.

b) Exclusión del trabajo a distancia derivado del COVID-19: D.T. 3ª Ley 10/2021

La D.T. 3ª de la Ley 10/2021 señala unos supuestos de trabajo a distancia excluidos de la aplicación de la Ley 10/2021, adoptados como consecuencia del COVID-19. En dichos supuestos, mientras se mantengan las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19, les seguirán “resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria” (D.T. 3ª):

- En primer lugar, el trabajo a distancia “implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo”, por el que se establece el “carácter prioritario” del trabajo a distancia “frente a la cesación temporal o reducción de la actividad” (García Rubio, 2021, pp. 36-37).
- En segundo lugar, el trabajo a distancia “como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19”, es decir, cuando los motivos de la adopción de esta modalidad de trabajo estén vinculados al COVID-19.

c) *Supuesto de exclusión temporal: trabajo a distancia existente con anterioridad a la entrada de la Ley 10/2021: D.T. 1ª Ley 10/2021*

- *Trabajo a distancia con previa regulación por la negociación colectiva*

Al trabajo a distancia vigente y regulada, con anterioridad a la publicación de la Ley 10/2021, por los convenios y acuerdos colectivos, se le aplicará dicha Ley en el momento en el que estos acuerdos pierdan su vigencia. En caso de que no dispongan de un plazo de duración, esta norma se aplicará “una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»”, excepto que las partes firmantes acuerden un plazo superior (máximo 3 años) (apartado 1 D.T. 1ª Ley 10/2021).

- *Trabajo a distancia sin previa regulación por la negociación colectiva*

Se entiende que, al trabajo a distancia bajo esta situación, le es aplicable la Ley 10/2021 en el momento de su entrada en vigor -10 de julio de 2021-. Por otra parte, en el apartado 2 de la D.T. 1ª de la Ley 10/2021 establece que “deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia” en el plazo de 3 meses desde que esta Ley “resulte de aplicación a la relación laboral concreta” (García Rubio, 2021, pp. 47-48).

- *Derechos o condiciones previas más beneficiosas*

Independientemente del trabajo a distancia con o sin previa regulación por la negociación colectiva, la aplicación de la Ley 10/2021 no podrá tener como efecto “la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando” (D.T. 1ª).

2.3. Modalidades de teletrabajo

Cabe advertir la existencia de distintas modalidades de teletrabajo, que será necesario tener en cuenta a la hora de implantar las normas de prevención de riesgos laborales. Por ejemplo, la adopción de medidas preventivas difiere si se trata de teletrabajo realizado en el domicilio o en el telecentro. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena se les aplica la LPRL y si lo es por cuenta propia, será necesario mirar “las reglas del Estatuto del trabajo autónomo” (Mella Méndez, 2020, pág. 69).

Según el lugar de realización de la actividad laboral, las modalidades de teletrabajo más comunes son las siguientes (Elizondo Almeida, 2006, pp. 184-186; Sierra Benítez, 2011, pp. 50-52; Heras García, 2016, pp. 55-56):

- Teletrabajo a domicilio. El empleado, mediante medios tecnológicos, realiza sus tareas laborales en un domicilio o cualquier lugar libremente elegido por éste. La forma de prestación de los servicios puede ser a tiempo completo en el domicilio, o combinándolo con el trabajo en la oficina central.
- Teletrabajo en telecentros. El asalariado acude a los telecentros, donde se dispone de los dispositivos tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades. Esto les permite trabajar en un lugar más próximo, sin la necesidad del traslado desde su residencia a la oficina central. En los telecentros, que pueden ser abiertos al público, asisten tanto trabajadores de la misma como de diferentes empresas, para compartir los recursos y/o gastos de infraestructuras.

Según el tipo de conexión, es decir, la forma de comunicación entre el empresario y el teletrabajador, se distinguen tres variantes más habituales: off line, one way line y on line (Mella Méndez, 2003, pág. 178; Elizondo Almeida, 2006, pp. 184-186; Sierra Benítez, 2011, pp. 50-52):

- Off line (desconectado). El teletrabajador desarrolla su prestación laboral con independencia del empresario y, por tanto, del ordenador central de la empresa. Dispone de una cierta autonomía en la realización de sus labores, a diferencia de la reducida autonomía del on line. Empresario y trabajador solo se relacionan al comienzo y final de la realización de las tareas encargadas, por lo que el ejercicio continuo y a tiempo real de los poderes de dirección y control del empresario no pueden ser aplicados.
- One way line (con una sola línea). La interacción entre teletrabajador y empresa es unidireccional. Se trata del envío de la información por una de las partes a la otra, sin que sea posible a la inversa.
- On line o interactiva (conectado). La comunicación entre empresario y trabajador es en ambos sentidos, a través de los medios tecnológicos. Será necesario la comunicación por parte del empleado de los horarios de inicio y fin de la jornada laboral y, además, el empresario ejercerá los controles y las vigilancias necesarias, en cualquier momento del horario de trabajo.

Según la regulación jurídica aplicable, se distinguen dos modelos de teletrabajo, por cuenta ajena y por cuenta propia. En el primer caso, serán “los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (artículo 1.1 ET). Por otro lado, es por cuenta propia cuando se dispone de plena autonomía y se desarrolla por un contrato mercantil o civil (Lousada Arochena y Ron Latas, 2015, pág. 32-33).

III. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

En el epígrafe II, se ha dado una introducción al teletrabajo, junto con la regulación jurídica aplicable y algunas de las modalidades existentes. En esta

parte del trabajo (III) se analiza la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, centrándose más en el teletrabajo a domicilio y el que se realiza en los telecentros.

1. Definición

Según el artículo 4.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se entiende por “prevención” como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”. Por ello, la prevención conlleva de los trabajadores adoptar medidas que garanticen en mayor medida la seguridad y la salud de todos los trabajadores (Heras García, 2016, pág. 238).

Por riesgo laboral se entiende como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” y se considera “daño derivado del trabajo” a “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo” (art. 4.2 y 4.3 LPRL).

2. Normativa aplicable

2.1. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

Dentro del ámbito europeo, el teletrabajo también está protegido por la normativa de prevención de riesgos laborales (Heras García, 2016, pág. 241).

El AMET dispone, en su cláusula octava, que el empresario tiene la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad del teletrabajador “conforme a la Directiva 89/391 y a otras Directivas específicas, la legislación nacional y los Convenios Colectivos pertinentes”. Por otra parte, establece que el empresario informa de las medidas de salud y seguridad que se aplican en el trabajo y el empleado las debe aplicar correctamente. Finalmente, para comprobar la correcta aplicación de las mismas, el empresario, “los representantes de los

trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar de trabajo, dentro de los límites de la legislación y los Convenios Colectivos nacionales”.

2.2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En el artículo 18.1 de la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva 89/391/CEE), establece que “los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias” para el cumplimiento de tal Directiva.

Dicha Directiva, cuyos destinatarios son los Estados miembros, fue transpuesta al ordenamiento jurídico español mediante la LPRL de 1995. Así, en el artículo 13.4 del ET (anterior a la modificación por la Ley 10/2021), recogía que también le sería de aplicación la LPRL y su normativa de desarrollo al trabajo a distancia (Heras García, 2016, pp. 243-244).

2.3. Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización

El RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (RD 488/1997) también le será de aplicación al teletrabajo. Esto se debe a que el teletrabajador da un uso continuo a la pantalla de visualización como herramienta de trabajo. (Heras García, 2016, pág. 246).

Por otra parte, la Guía técnica elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) establece las horas para determinar quién es “trabajador habitual de equipos con pantalla de visualización”. Tendrán esa consideración todo trabajador que supere las 4 horas diarias (o 20 semanales) y, en determinadas situaciones, “los que realicen entre 2 y 4 horas diarias (o 10

ó 20 semanales) de trabajo efectivo” con esos equipos (Sierra Benítez, 2011, pág. 256).

2.4. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

En la Ley 10/2021 se disponen de los derechos de las personas que trabajan a distancia, dentro del cual también abarca el derecho a la prevención de riesgos laborales, por el que le será de aplicación la LPRL y su normativa de desarrollo (art. 15 Ley 10/2021) (Vicente Pachés, 2020, pág. 36)².

3. Obligaciones generales del empresario en materia de prevención de riesgos laborales

El empresario tiene el deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales (art. 14.1 LPRL) y “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (art. 14.2 LPRL) (Sierra Benítez, 2011, pág. 265). Así, lo realizará con la incorporación en la empresa de las actividades preventivas y la adopción de todas aquellas medidas necesarias, junto con las especificaciones que se recogen en los artículos establecidos en el capítulo IV de la LPRL (art. 14.2 LPRL).

Por ello, el empresario debe garantizar “el cumplimiento de todas aquellas medidas contempladas en la LPRL y su normativa de desarrollo” que sea aplicable al teletrabajo. Entre ellas, dentro del Capítulo IV de la LPRL, destacan las siguientes obligaciones: evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva (art. 16); dotación de equipos de trabajo y medios de protección adecuados (art. 17); información de los riesgos y medidas de prevención y protección del teletrabajo (art. 18); formación teórica y práctica, suficiente y adecuada (art. 19); y, vigilancia periódica del estado de salud del

² Dentro de esa normativa de desarrollo puede incluirse, entre otras, el RD 488/1997; el Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos; y las notas técnicas de prevención aplicables (como, por ejemplo, la Nota Técnica de Prevención (NTP) 412: Teletrabajo: criterios para su implantación).

teletrabajador (art. 22). Asimismo, cabe citar, también dentro del Capítulo IV de la LPRL, el deber de adoptar las medidas necesarias ante situaciones de emergencia (art. 20) o de riesgo grave e inminente (art. 21); de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25); de protección de la maternidad (art. 26), de los menores (art. 27); y de los trabajadores con una relación de trabajo temporal (art. 28) (Vicente Pachés, 2020, pág. 38). Y, además, conforme al art. 42.1 LPRL, el incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones preventivas conlleva responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan causar.

También cabe mencionar que, en el artículo 4 de la Ley 10/2021 se dispone de unas obligaciones empresariales relacionadas con “la igualdad de género, el acoso, la violencia y la discriminación por razón de sexo y género” (Vicente Pachés, 2020, pág. 47)

Por otro lado, en el teletrabajo, como posible consecuencia de la autonomía en la organización del trabajo y la carencia de control o de supervisión, puede presentar algunos problemas como trabajar en exceso (que, junto con la disponibilidad de trabajar en cualquier momento y lugar, posibilita la “adicción al trabajo”) o trabajar poco, “alterando los horarios y ritmos biológicos” (Sierra Benítez, 2011, pág. 265).

Del mismo modo, el empresario no puede limitar su responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, aprovechándose de la libertad de autoorganización del tiempo de trabajo del empleado. Cuando el empresario tenga el conocimiento de los problemas de salud del empleado como resultado del trabajo y no adopta las medidas adecuadas, será considerado “incumplimiento de las obligaciones impuestas en la LPRL”. Así, como consta en el artículo 15 de la LPRL, se debe introducir herramientas de gestión y diseñar un plan de prevención que permita evaluar, evitar y combatir los riesgos laborales (Sierra Benítez, 2011, pp. 265-266). Además, cuando se encarguen las tareas al trabajador, se tendrá en consideración su formación en materia de

seguridad y salud, para garantizar que hayan recibido la información adecuada (art. 15.2 y art. 15.3 LPRL).

3.1. Plan de prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva constituyen los instrumentos imprescindibles para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos (art. 16.2 LPRL):

- a) El empresario debe realizar una evaluación inicial de los riesgos, teniendo en consideración “la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”. Igual evaluación debe realizarse respecto a la elección de los equipos y el espacio de trabajo. Posteriormente, cuando se modifiquen las condiciones de trabajo, se actualizará la evaluación y “el empresario realizará controles periódicos” cuando fuese necesario (art. 16.2.a) LPRL).
- b) Siempre que los resultados de la evaluación indiquen situaciones de riesgo, el empresario desarrollará “actividades preventivas” con el fin de “eliminar o reducir y controlar tales riesgos”. Se debe asegurar la efectiva realización de dichas actividades, su continuo seguimiento y modificarlas en caso de ser inadecuado (art. 16.2.b) LPRL).

En primer lugar, por “la naturaleza de la actividad del teletrabajo”, el empresario evalúa y adopta las medidas dependiendo del tipo de conexión entre el lugar de trabajo y la empresa. De esta manera, cuando es on line, le permite al empresario “conocer en tiempo real” la elaboración de las tareas laborales y, por tanto, cumplir con las obligaciones de prevención conforme a la LPRL (descansos, pausas, etc.). Por otro lado, no existe control si es off line o one way line y exige previa revisión de las condiciones del lugar de trabajo y del empleado (Sierra Benítez, 2011, pp. 271-272).

En este sentido, Sierra Benítez (2011) considera que el uso de aparatos informáticos que “registren los tiempos de utilización del ordenador” y se detenga en caso de superarse, permite comprobar las pausas durante la jornada. Así, cumple con el art. 3 del RD 488/1997, por el cual el empresario “debe reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla” y lo realizará mediante dos formas: “organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras, o estableciendo las pausas necesarias” (Sierra Benítez, 2011, pág. 272).

En segundo lugar, en el caso de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores a distancia, el artículo 16.1 Ley 10/2021 establece que la evaluación de riesgos deberá “tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo” (la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada) y se prestará especial atención a los riesgos “psicosociales, ergonómicos y organizativos” (Alegre Bueno, 2021, pág. 221). La Ley 10/2021 también ha añadido nuevo en este mismo artículo, que no estaba incorporado en el RDL 28/2020, el riesgo de “accesibilidad del entorno laboral efectivo”.

Por último, se precisa determinar los empleados, puestos y trabajos susceptibles para teletrabajar, ya que no todos lo son. Para ello, se evaluarán diferentes aspectos como, por ejemplo, la formación e información en materia de seguridad y salud del trabajador, los requisitos físicos y psicosociales para la realización de las tareas y el ambiente familiar y laboral de los “futuros teletrabajadores” (Sierra Benítez, 2011, pág. 273).

3.1.1. Riesgos laborales en el teletrabajo

Algunos de los posibles riesgos asociados al teletrabajo son los que se presentan en los siguientes apartados:

3.1.1.1. Riesgos asociados al espacio de trabajo

Los teletrabajadores tienen el “derecho a la dotación y mantenimiento” de medios, equipos y herramientas por parte de la empresa para la realización de la actividad laboral (art. 11 Ley 10/2021) y al abono y compensación de gastos relacionados con estos (art. 12 Ley 10/2021). Del mismo modo, especialmente en el teletrabajo, “se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas” (art. 11.2 Ley 10/2021). El empresario, le proporcionará los instrumentos de trabajo al empleado, junto con las “normas ergonómicas”, referentes a los diferentes productos que emplea en el puesto de trabajo (mesa, silla, teclado, etc.) (Heras García, 2016, pp. 263-264). Además, el empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo y medios de protección “garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos” (art. 17 LPRL). La Ley 10/2021 ha añadido nuevo en su artículo 11 (que no estaba en el RDL 28/2020) que, “en el caso de personas con discapacidad trabajadoras”, la empresa debe asegurar que esos instrumentos de trabajo sean “universalmente accesibles”. Los empleados, por su parte, deben “cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación” de estos equipos (art. 21 Ley 10/2021). El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador será considerado “incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de Trabajadores” (art. 29.3 LPRL).

Para detectar los posibles riesgos y realizar la labor de protección del lugar de trabajo, la empresa debe recaudar toda la información de los riesgos a los que el teletrabajador está expuesto. Si para ello requiere la visita de un personal cualificado en materia preventiva al lugar de trabajo a distancia, se deberá emitir un informe escrito que lo justifique. Si dicha visita es al domicilio del empleado o de una tercera persona física, requiere permiso del trabajador³ (Alegre Bueno, 2021, pág. 225). Si no se concede, la actividad preventiva se realizará mediante

³ Debido al derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 Constitución Española) y a la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE)

la determinación de los riesgos según la información obtenida del trabajador conforme a las instrucciones del servicio de prevención (art. 16 Ley 10/2021).

Cuando el lugar de trabajo es el domicilio, “puede dificultar la calificación de un accidente como doméstico o como accidente de trabajo”⁴. Conforme al artículo 156.3 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 (LGSS), “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”. Por tanto, aunque el lugar de trabajo coincida con el domicilio, el accidente que pueda sufrir el teletrabajador en los horarios de trabajo, “se presumirá que es accidente de trabajo” (salvo que se “pruebe la ausencia de nexo de causalidad entre el trabajo y el accidente”). En este caso, es importante el contenido del acuerdo de trabajo a distancia sobre el lugar de trabajo y la jornada laboral (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 69; Vicente Pachés, 2020, pág. 44)

Algunas de las medidas preventivas para enfrentarse a los “riesgos genéricos del espacio de trabajo” son (Mella Méndez, 2015, pág. 187; Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pp. 83-85; Umivale, 2019):

- Separación del espacio de trabajo, donde se ubican los equipos de trabajo, del resto de la vivienda. Así, permite la conciliación de la vida familiar y laboral y, con ello, evitar distracciones, menor productividad, accidentes laborales o un aumento de estrés por “falta de concentración” (Mella Méndez, 2015, pág. 187). Además, la evaluación de riesgos no debe extenderse al resto de las zonas de la vivienda, solo debe alcanzar la zona habilitada para la realización del trabajo a distancia (art. 16.1 Ley 10/2021).
- La elección de un lugar de trabajo con una suficiente dimensión, luz natural y el menor ruido posible, tanto en el interior como en el exterior del domicilio.

⁴ Se considera accidente de trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art. 156.1 LGSS).

La luz natural favorece la reducción del riesgo de fatiga visual y el ruido causa estrés.

- Mantener una zona laboral ordenada que permita su paso, evite caídas, golpes, incendios o descargas eléctricas. Del mismo modo, para evitar accidentes, se instalan los cables eléctricos y telefónicos “de manera fija y en las paredes” (Mella Méndez, 2015, pág. 187; Umivale, 2019).
- Control de las condiciones térmicas, la ventilación y la calidad del aire interior de la habitación, garantizando la seguridad y salud del asalariado.

3.1.1.2. Riesgos físicos

Los riesgos físicos más comunes del teletrabajo son el sedentarismo, los trastornos músculo-esqueléticos y la fatiga visual.

El sedentarismo, es decir, la falta de ejercicio físico, puede deberse a permanecer sentado durante largos periodos de tiempo, que puede causar problemas de obesidad, posturas incorrectas, enfermedades cardiovasculares e incluso otras enfermedades aún más graves (Vicente Pachés, 2020, pág. 33).

Las posturas incorrectas y los movimientos repetitivos causan trastornos músculo-esqueléticos, tales como cervicalgia, lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, tendinitis, etc. Por ello, para su prevención, se debe adoptar un buen diseño ergonómico del lugar y puesto de trabajo, así lo presenta en el Manual de normas técnicas para el diseño ergonómico de puestos con pantallas de visualización del INSHT. De este modo, se exige una serie de requisitos de ajuste de las sillas, mesas, mobiliario, reposapiés, acondicionamiento de los cables, entre otros, como medidas de prevención (INSHT, 2005; Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 84).

La fatiga visual, por el uso continuo de las TIC's, también es un riesgo físico a destacar del teletrabajo. Los síntomas del mismo son, habitualmente, sequedad, picor, lagrimeo y enrojecimiento de los ojos, visión borrosa, e incluso, cefaleas.

Esto está causado, comúnmente, por la inapropiada iluminación y control del deslumbramiento en el espacio de trabajo, la incorrecta ubicación y baja calidad de los ordenadores y de las pantallas de visualización e, incluso, por la falta de pausas de descanso durante la jornada (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 85). Por otra parte, otro de los riesgos físicos, como la cefalea o malestar general, pueden ser causados por un “excesivo ruido, calor o emisiones emitidas por los instrumentos de trabajo” (Mella Méndez, 2015, pág. 189).

3.1.1.3. Riesgos psicosociales y organizacionales

El uso de las TIC's en el teletrabajo exige una formación y adaptación continua a las innovaciones tecnológicas. Esto puede ocasionar situaciones de ansiedad o estrés laboral (riesgos psicosociales) debido a la dificultad en el manejo de las nuevas tecnologías. No obstante, el estrés también puede ser consecuencia de la adicción al trabajo, por la cual el empleado está continuamente conectado y excede de las horas de la jornada laboral (Heras García, 2016, pp. 265-266). A su vez, la “adicción al trabajo” es resultado de no disponer de un “estricto registro y control de los tiempos de prestación de servicios” (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 86).

Así mismo, Salanova (2003) define el tecnoestrés como “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro [...]”. Algunas de las causas del tecnoestrés son “el uso excesivo de las TIC's”, “la falta de desconexión digital”, el exceso de información, el mal uso de la flexibilidad laboral, alargando la jornada de trabajo o dificultando la separación entre la vida personal y laboral, entre otras (Martín Rodríguez, 2020, pp. 169-171). En la Nota Técnica de Prevención (NTP) 730 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT) muestra algunas consecuencias del tecnoestrés, como son los dolores de cabeza y musculares, los trastornos de sueño y gastrointestinales, menor rendimiento de trabajo y a largo plazo podría desarrollar el síndrome de desgaste profesional (UGT, 2019, pp. 16-18).

Se incluyen, dentro del tecnoestrés: la tecnofobia, miedo o malestar por el sobreesfuerzo y la continua formación y adaptación a las nuevas tecnologías; la tecnoadicción, uso incontrolable de las TIC's durante largos períodos de tiempo; o la tecnofatiga, conocido como el cansancio mental por el uso continuado y prolongado de los equipos electrónicos (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 86).

Otros riesgos psicosociales que también pueden aparecer en el teletrabajo son los acosos sexual, laboral, por razón de sexo y por causa discriminatoria. Los medios de comunicación electrónicos hacen posible este tipo de conductas (violencia digital y ciberacoso). Por ello, “las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas” contra estos acosos (art. 4.4 Ley 10/2021; Martín Hernández, 2020, pág. 6).

Las medidas de prevención más adecuadas para los riesgos psicosociales y organizacionales del teletrabajo son las siguientes (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pp. 86-87; Martín Hernández, 2020, pág. 6):

- El escaso contacto con el resto del personal de la empresa y trabajar de manera individual, manteniendo una comunicación mayoritariamente por vía telemática, provoca el aislamiento del teletrabajador y, con ello, la sensación de soledad. Puede causar depresión o ansiedad que, a su vez, afecta al rendimiento laboral. Por tanto, es conveniente organizar reuniones o sesiones de formación para disponer de la información actualizada y aumentar la sensación de “pertenencia a la organización”.
- El exceso de trabajo por la flexibilidad horaria del teletrabajo se limita introduciendo descansos, control y registro de los horarios de trabajo (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 86). Se debe reflejar fielmente el tiempo de dedicación del teletrabajador a la actividad laboral, incluyendo los momentos de inicio y finalización de la jornada (art. 14 Ley 10/2021; art. 34.9 ET).

Cuando el riesgo afecta a todos los miembros de un puesto de trabajo, se implantarán medidas correctoras; por otra parte, el empresario debe asignar un puesto adaptado al empleado si es por las condiciones de salud o características personales (art. 15.1 d); art. 25.1 LPRL). No obstante, si el cambio del puesto laboral no es posible, la alternativa podría ser la reversión del teletrabajador a la empresa (Sierra Benítez, 2011, pp. 266-267).

En cuanto a la existencia y control de las horas extraordinarias en el teletrabajo y el registro de la jornada laboral (exigido por el artículo 34.9 del ET desde el 13 de marzo de 2019), la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Castilla y León, de 3 de febrero de 2016 estableció unos criterios a seguir:

- a. El tiempo de trabajo realizado en la vivienda es igual al efectuado fuera del mismo.
 - b. La empresa tiene la responsabilidad de controlar el tiempo de trabajo, “registrar la jornada de cada trabajador día a día y totalizarla en el periodo fijado para el abono de las retribuciones” (art. 35.5 ET).
 - c. La empresa debe establecer las pautas para gestionar el tiempo de trabajo en el domicilio y así “garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos”. Estos límites constituyen uno de los derechos del trabajador en materia de protección de seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo).
- “El derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio son derechos del trabajador que mora en él y no de la empresa, por lo que no pueden ser invocados por ésta en contra del trabajador”. Si la empresa establece “instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia” y el empleado incumple las pautas y prescinde de estos instrumentos, la

empresa podrá exceptuarse del pago y cómputo de las horas extraordinarias.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los aparatos digitales proporcionados por el empresario y a la intimidad frente al empleo de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización (art. 20 bis ET). Precisamente, en el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD) se regula el “Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral” (Vicente Pachés, 2020, pág. 45). También, conforme al artículo 17.1 de la Ley 10/2021, “la utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos” debe garantizar de manera adecuada el derecho a la intimidad y a la protección de datos establecidos en la LOPD.

La empresa no puede exigir al teletrabajador la instalación de programas o aplicaciones en sus propios aparatos informáticos, ni el uso de estos aparatos para el desarrollo de sus labores a distancia (art. 17.2 Ley 10/2021). Debe establecer criterios de utilización de los equipos informáticos dotados por la propia empresa al trabajador y los convenios colectivos podrán especificar los términos de su uso por motivos personales (art. 17.3 Ley 10/2021). No obstante, el empresario puede adoptar las medidas y utilizar los medios telemáticos que estime más oportunos de vigilancia y control para verificar que el trabajador cumple con sus obligaciones y deberes laborales (art. 22 Ley 10/2021). Ahora bien, hay que advertir que el empresario a la hora de adoptar estas medidas deberá velar por el cumplimiento del debido respeto del derecho a la intimidad del trabajador. En este sentido, considero que sería muy positivo que los concretos medios de control que se adopten sean implantados a través de la negociación colectiva. Esta propuesta de negociar la implantación de los medios de control en el convenio colectivo cumple una doble finalidad; por un lado que las concretas herramientas de control implantadas sean

conocidas por todos los afectados a los que van dirigidas pero, también, por otro lado, facilitar que puedan irse adaptando a las necesidades de la empresa y a la evolución de la técnica sin poner en riesgo la vulneración de los derechos fundamentales del teletrabajador, en particular, la protección del derecho a la intimidad.

- El derecho a la desconexión digital que posee el trabajador fuera del horario laboral tiene la finalidad de garantizar el tiempo de descanso, los permisos, las vacaciones y la intimidad personal y familiar (art. 20 bis ET; art. 88 LOPD). Así, la empresa debe limitar la utilización de los “medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo” durante los tiempos de descanso, respetar la “duración máxima de la jornada” y los límites que se establezcan en la regulación jurídica (art. 18.1 Ley 10/2021). Los convenios o acuerdos colectivos establecerán los medios y medidas necesarias para garantizar su efectividad y la organización apropiada de la jornada para asegurar los tiempos de descanso (art. 18.2 Ley 10/2021).

La desconexión digital es un “instrumento esencial” para lograr la separación entre el horario de trabajo y el tiempo de descanso y, por tanto, entre la vida laboral y la personal (Vicente Pachés, 2020, pág. 46). De esta manera, se garantizan los tiempos de descanso, reduciendo posibles riesgos psicosociales como el tecnoestrés o la adicción al trabajo.

Así, la Sentencia Juzgado de lo Social 23 de Madrid, de 31 de octubre de 2019, aborda la “vulneración del derecho a la desconexión por parte de la empresa”, cuando esta ordena a un empleado realizar un curso online de formación en los periodos establecidos como descanso. La sanción impuesta por la empresa al trabajador como “desobediencia a las órdenes del superior” se declaró nula. No obstante, cuando la empresa ordena “la realización del trabajo efectivo y retribuido fuera del horario normal” es considerado “tiempo de trabajo” u “horas extraordinarias” si se realiza más

allá de la jornada. En este caso no afectaría al derecho a la desconexión digital, STSJ de Madrid, de 4 de noviembre de 2020.

- El tecnoestrés se puede prevenir o reducir con algunas medidas como la formación e información sobre el uso adecuado de las TIC's, los sistemas de resolución de dudas o de apoyo, "la buena gestión del tiempo de trabajo", el registro de la jornada laboral y "garantizar la efectiva desconexión digital fuera del horario laboral" (Martín Rodríguez, 2020, pp. 178-179).

3.2. Información y Formación

La información y la formación constituyen dos medidas de especial importancia, en materia de prevención de riesgos laborales (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 88; Sierra Benítez, 2011, pág. 279).

Según el artículo 18.1 LPRL, el empresario tiene la obligación de informar a los teletrabajadores sobre aspectos relacionados con: los riesgos que influyen a la empresa y los relacionados con los puestos de trabajo o la función de los empleados, además de las medidas de protección, prevención y de emergencia. Cuando se disponga de representantes de los trabajadores, éstos serán los encargados de transmitir la información detallada (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 89).

En el artículo 19 LPRL se determina el deber del empresario en cuanto a la "formación teórica y práctica" en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Esta formación, se centra en el puesto de trabajo o función de cada empleado, en el modo de uso de las TIC's y se adapta a la evolución de los riesgos y aparición de otros nuevos. La empresa debe garantizar que los trabajadores a distancia reciban la formación preventiva necesaria, para desarrollar adecuadamente su actividad, "al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia", cuando surjan cambios en "las funciones que desempeñen" o en "los medios o tecnologías utilizadas" y "cuando se

introduzcan nuevas tecnologías” (art. 9.2 Ley 10/2021; art. 19.1 LPRL; Alegre Nueno, 2021, pág. 236).

Los trabajadores están obligados a participar en los cursos de formación en materia preventiva y su ausencia injustificada podría ser sancionada por el empresario (art. 20 ET). Sin embargo, por los art. 14.5 y 19.2 LPRL, el empresario es el que asume los costes económicos de la actividad preventiva y no recaen, en ningún caso, sobre el trabajador (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 92).

Por otra parte, la formación imprescindible para el ejercicio de la actividad laboral se realiza, siempre que sea posible, durante la jornada laboral y en horario de trabajo (art. 19.2 LPRL). Si se lleva a cabo fuera de la jornada habitual, se recompensará con “tiempo equivalente de descanso retribuido” (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 91).

El deber del artículo 19 LPRL es diferente a la del artículo 18, pues la información es solamente transmitir conocimiento y la formación abarca tanto la primera como la comprensión, gestión y aplicación de la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pp. 89-90).

Los teletrabajadores que mantienen una conexión interactiva requieren de una formación específica que atienda a los problemas de aislamiento, organización del horario de trabajo y planificación de sus tareas. En el teletrabajo a domicilio, la formación debe ir encaminada al diseño de un espacio de trabajo ergonómico y al riesgo de seguridad tanto del empleado como de los familiares que conviven con él (Sierra Benítez, 2011, pág. 280).

3.3. Vigilancia de la salud

3.3.1. Definición

El término “vigilancia de la salud” se encuentra definida en la “NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales” (INSHT, 1998) como “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”.

3.3.2. Objetivos de la vigilancia de la salud

La NTP 471 señala tres objetivos de la vigilancia de la salud, que son “la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y la adaptación de la tarea al individuo” (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 93).

La NTP 471 también dispone que el resultado de la evaluación del estado de salud del colectivo de trabajadores permite “establecer prioridades de actuación” en la empresa en materia preventiva, “motivar la revisión de las actuaciones preventivas” y “evaluar la eficacia del plan de prevención” (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 93).

3.3.3. El carácter voluntario u obligatorio de la vigilancia de la salud

Conforme con el artículo 22 de la LPRL, el empresario debe garantizar a los teletrabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. En virtud del art. 4.1 RD 488/1997, el empresario debe ofrecer dicha vigilancia: “a) antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización; b) posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable; c) cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo” (Sierra Benítez, 2011, pág. 274)

Ante la cuestión de la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en el

teletrabajo, el art. 22 LPRL establece, como regla general, la voluntariedad de los mismos y el consentimiento de los trabajadores para su realización. No obstante, se presentan tres supuestos en los que sí es obligatorio el sometimiento a la vigilancia periódica de la salud (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pp. 94-95):

- En primer lugar, en las situaciones en las cuales “los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores”. Esto permite recaudar información para adoptar medidas de prevención dirigidas al conjunto de los trabajadores.
- En segundo lugar, en el momento que sea necesario “verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas relacionadas con la empresa”.
- En tercer lugar, cuando la obligación del reconocimiento médico “esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

El artículo 243.1 LGSS establece que las empresas tienen la obligación de practicar reconocimientos médicos en los puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, previo a la admisión de los trabajadores que fueran a ocupar el puesto. Estos reconocimientos médicos son de carácter obligatorio para el trabajador y tanto los gastos del mismo como los de desplazamiento y el salario que pueda dejar de percibir por tal causa, serán a cargo de la empresa (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 97).

La obligación de someterse a los reconocimientos médicos también comprende a los teletrabajadores. Esto es debido al uso de las pantallas de visualización y la posibilidad de que el trabajador ocupe un puesto de trabajo con riesgo de enfermedad profesional a causa de los campos electromagnéticos (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 97).

3.3.4. Negativa del teletrabajador

Ante la negativa del teletrabajador en los supuestos cuya realización del reconocimiento médico es obligatorio, el poder de dirección y control empresarial del artículo 20 puede requerir el sometimiento obligatorio a las pruebas médicas.

La desobediencia por la negativa injustificada del teletrabajador puede activar el poder disciplinario del empresario, como lo establecido en los artículos 29 “obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos” de la LPRL, 54 “despido disciplinario” y 58 “faltas y sanciones de los trabajadores” del ET (Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pág. 98).

Si el teletrabajador no se somete a la prueba médica voluntaria por su propia negativa y sufre un daño, salvo que perjudique la salud de otros, el empresario se exime de responsabilidad penal y administrativa. Para ello, será necesario que el empresario elabore un “protocolo certificado notarialmente” que demuestre el “cumplimiento de la obligación empresarial” y donde figure que el trabajador “renuncia al reconocimiento médico” y “asume su propia responsabilidad” (Sierra Benítez, 2011, pág. 279).

Las pruebas médicas que se realicen deben causar las menores molestias posibles al teletrabajador y ser proporcionales al riesgo. Se respetará la intimidad y la dignidad del empleado, así como la confidencialidad de su estado de salud. Además, el acceso a la información médica solo está disponible para el personal y autoridades sanitarias que realicen la vigilancia de la salud y no podrá ser facilitado a otras personas sin el consentimiento expreso del teletrabajador (artículo 22 LPRL; Martín Vales, 2020, pp. 5-6).

4. Obligaciones del teletrabajador en materia de prevención de riesgos laborales

El empresario tiene la obligación de adoptar medidas preventivas y proteger, según el art. 14.1 LPRL, la seguridad y salud de los trabajadores a domicilio, ya

que es quien tiene asignado los poderes de dirección y control de la empresa (art. 20.1 y 2 ET). Sin embargo, el teletrabajo, por su forma de prestación en un lugar de trabajo ajeno a la empresa y la falta de presencia física del empresario, limita el ejercicio de control del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud. En este caso, es necesario la colaboración y la corresponsabilidad del teletrabajador con el empresario. Así, las obligaciones generales del teletrabajador se contemplan en los artículos 5 y 19 del ET y las específicas en el artículo 29 LPRL (Sierra Benítez, 2011, pp. 287-288, 294).

El artículo 29 LPRL asigna al teletrabajador las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (Sierra Benítez, 2011, pp. 287-294; Luque Parra y Ginès i Fabrellas, 2016, pp. 87-88):

- “Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo” (art. 29.1 LPRL). El empleado debe protegerse a sí mismo y a los demás de los riesgos laborales.
- Conforme a la formación del teletrabajador y siguiendo las instrucciones de la empresa, utilizar correctamente los equipos de trabajo facilitados por la empresa, así como los equipos de protección y dispositivos de seguridad. Así, también le corresponde al trabajador, evitar el uso de los medios de trabajo por los familiares o personas ajenas a la relación laboral.
- Informar de inmediato al superior jerárquico o al servicio de prevención sobre cualquier situación que pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud de los empleados.
- El deber de obediencia, es decir, cumplir con las medidas adoptadas de seguridad y salud. El trabajador debe contribuir al cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva, establecidas por la autoridad competente.
- “Cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo

seguras”. De esta manera, el empresario, bajo la autorización del teletrabajador y respetando su derecho de inviolabilidad del domicilio y su derecho de intimidad, debe verificar si el lugar de trabajo cumple con las medidas preventivas.

- Si el teletrabajador incumple las obligaciones de prevención, será considerado incumplimiento laboral y recibirá la correspondiente sanción disciplinaria, según lo previsto en el art. 58.1 ET (art. 29.3 LPRL).

IV. EL TELETRABAJO Y EL COVID-19

En los epígrafes anteriores se ha analizado el teletrabajo y la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo (con los riesgos laborales más comunes del teletrabajo y algunas de las medidas preventivas).

En este epígrafe IV se hablará del teletrabajo y el COVID-19 por dos motivos: (1) la relación del teletrabajo con la prevención: el papel del teletrabajo como medida preventiva frente a los riesgos laborales que pudieran sufrir los trabajadores presenciales; y (2) la relación del teletrabajo con el COVID-19: el teletrabajo como medida para evitar o reducir los contagios por COVID-19 y, por tanto, evitar su propagación (por este motivo, se da un impulso al teletrabajo en España).

1. Introducción al COVID-19

El COVID-19 es una enfermedad respiratoria infecciosa que afecta a los seres humanos y a los animales. Se detectó por primera vez en Wuhan (China) en diciembre de 2019. En marzo del 2020, debido al gran número de infectados en diversos países y su fácil propagación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara al brote de COVID-19 como pandemia global (OMS, 2020).

Los síntomas más frecuentes del COVID-19 son la fiebre, tos, falta de aire y debilidad general. En algunos casos, solo presentan síntomas muy leves y en otros, pueden ser casos graves que requieran de hospitalización (OMS, 2020).

2. Medidas para prevenir la propagación del COVID-19

La principal forma de propagación de la enfermedad entre personas es mediante las gotículas respiratorias. Por ello, es importante llevar mascarilla, mantener distancia social y evitar acudir a lugares concurridos para evitar los contagios en aquellas personas que tengan mayor probabilidad de contraer una enfermedad más grave⁵ (OMS, 2020).

Algunas de las medidas adoptadas por los distintos países para prevenir la transmisión de la enfermedad son la cuarentena y el aislamiento. En España, se impuso una cuarentena nacional el 15 de marzo de 2020 y el teletrabajo sirvió, en cierta medida, como una herramienta para mantener el empleo y garantizar la continuidad de la actividad económica durante la pandemia del COVID-19.

Los trabajadores que, por motivo de la naturaleza de la actividad laboral, puedan estar expuestos a agentes biológicos, les será de aplicación el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, junto con el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Por otro lado, los empleados que se encuentren en periodos de aislamiento o contagio debido a la enfermedad del COVID-19, serán considerados, con carácter excepcional, en “situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social” (D.F. 10ª Ley 10/2021).

3. El teletrabajo como medio para evitar los contagios por COVID-19

Ante el aumento de casos de coronavirus en España, el BOE publicó el Real

⁵ Para más información acerca de las medidas preventivas frente al COVID-19 en el ámbito laboral, puede consultar la “*Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*” y el informe de “*Buenas prácticas en los centros de trabajo. Medidas para la prevención de contagios del COVID-19*”, ambos del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Este RD 463/2020 estableció que, durante la vigencia del estado de alarma, se limita la libertad de circulación de las personas (art. 7 RDL 463/2020) y se suspenden todas aquellas actividades que no sean imprescindibles o de primera necesidad. Así, todas aquellas empresas que deban suspender temporalmente su actividad económica por fuerza mayor, de acuerdo con este RD 463/2020, podrán solicitar el Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE) por el que se suspende o reduce temporalmente los contratos. De manera que éste se prioriza sobre la extinción de contratos. También podrán solicitarlo las empresas que, afectados por el estado de alarma, se vean obligados a suspender o reducir la actividad por “razones económicas, técnicas, organizativas o de producción” derivadas del COVID-19 (Torrents, 2020).

Conforme a la LPRL, el empresario debe “garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo” y adoptar “cuantas medidas sean necesarias” (art. 14.2 LPRL) y el trabajador debe cooperar con la empresa para garantizar esas condiciones de trabajo (art. 29 apart. 6 LPRL). Estas medidas pueden ser tanto de “carácter técnico” como “organizativo”, pero cabría considerar medidas de prevención que supongan modificaciones en las “condiciones de trabajo”, como es el caso de pasar de un trabajo presencial a uno a distancia (Martín Hernández, 2020, pág. 16).

Además, el artículo 21 de la LPRL establece que “cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente” en el trabajo, la empresa debe “informar lo antes posible” de su existencia y adoptar las medidas de protección necesarias para interrumpir la actividad y, en caso de necesidad, “abandonar de inmediato el lugar de trabajo”. Así, en el artículo 4.4 LPRL establece que por “riesgo laboral grave e inminente” se entiende como “aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato” y, además, suponga “un daño grave para la salud de los trabajadores”. Para cumplir con los requisitos de la norma, también es necesario tener en cuenta

“hechos fehacientes” que demuestren que la continuidad de la actividad suponga la “elevación del riesgo de contagio” (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social –MSCBS–, 2020). En estas circunstancias, mientras perdure el peligro, no se podrá retornar al trabajo salvo por razones de seguridad justificadas o “determinada reglamentariamente”.

Por todo ello, entró en vigor el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, donde se establece como carácter preferente el trabajo a distancia. Para cumplir con el deber de seguridad y garantizar un trabajo seguro, el trabajo a distancia permite reducir el riesgo de contagio por COVID-19, la continuidad de la actividad empresarial y evitar el cierre o cese de la actividad de la empresa (CEF.- Laboral Social, COVID-19-RDL 8/2020, 2020). Los tres objetivos de este Real Decreto-Ley son: proteger a los empleados, familias y grupos más afectados; ayudar a la continuidad de la actividad económica y mantener el empleo; y luchar contra el coronavirus.

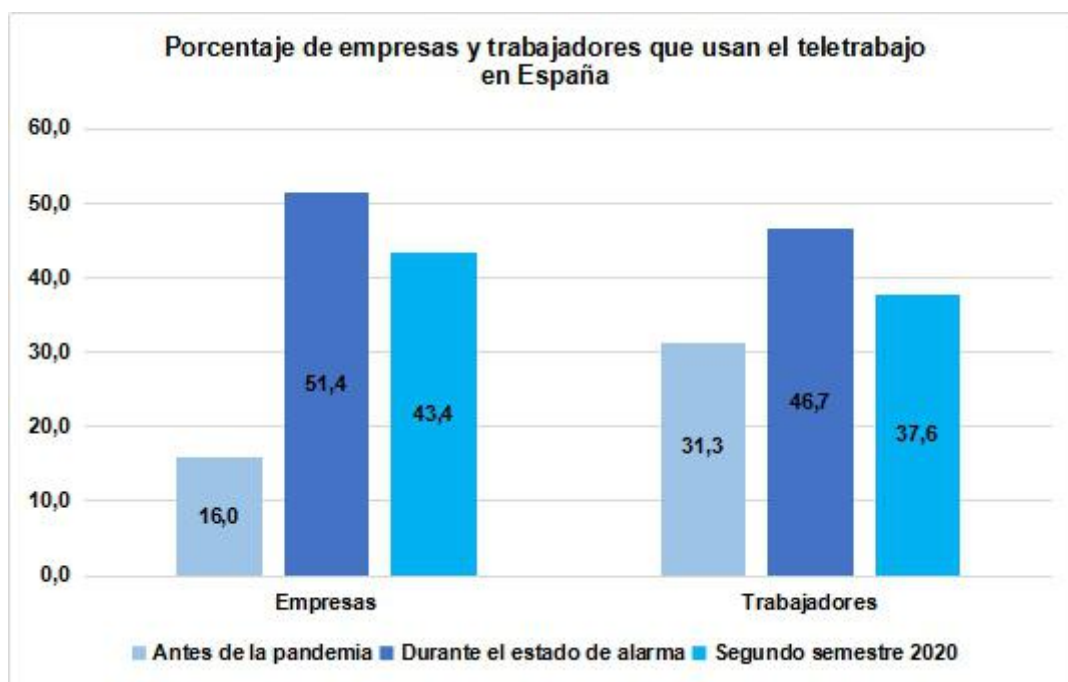
En el artículo 5 del RDL 8/2020 se contempla que las medidas laborales excepcionales adoptadas en esta norma tienen como objetivo “garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad” después de la crisis sanitaria causada por el COVID-19. Se establece el trabajo a distancia como “sistema de organización que permita mantener la actividad” y “deberá ser prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad”. Las empresas deben adoptar las medidas oportunas si es posible técnica y razonablemente y si se puede adaptar en términos de proporcionalidad. Sin embargo, no todos los tipos de trabajo son teletrabajables y para aquellos sectores, empresas y puestos de trabajo que no estuvieran preparados para el trabajo a distancia, se dará por cumplida, con carácter excepcional, la obligación de evaluación de riesgos laborales del artículo 16 LPRL mediante una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio empleado (art. 5 RDL 8/2020).

Finalmente, comentar que, el trabajo a distancia puede constituir una medida de prevención “adecuada y eficaz”, principalmente, en dos supuestos: (1) “para prevenir riesgos de contagio de enfermedades graves entre trabajadores” y (2) para proteger a los “trabajadores especialmente sensibles” según el artículo 25 de la LPRL (Martín Hernández, 2020, pág. 16).

3.1. Evolución del teletrabajo en los años 2019 y 2020

A continuación, ante esa “preferencia” al trabajo a distancia impuesta por el RDL 8/2020, para reducir el riesgo de contagio por COVID-19 en el ámbito laboral y mantener la continuidad de la actividad económica, es importante analizar la evolución que ha experimentado el teletrabajo antes (2019) y durante (2020) la pandemia del COVID-19 en España y en la Unión Europea (UE).

Gráfica 4.1: Porcentaje de empresas y trabajadores que usan el teletrabajo en España



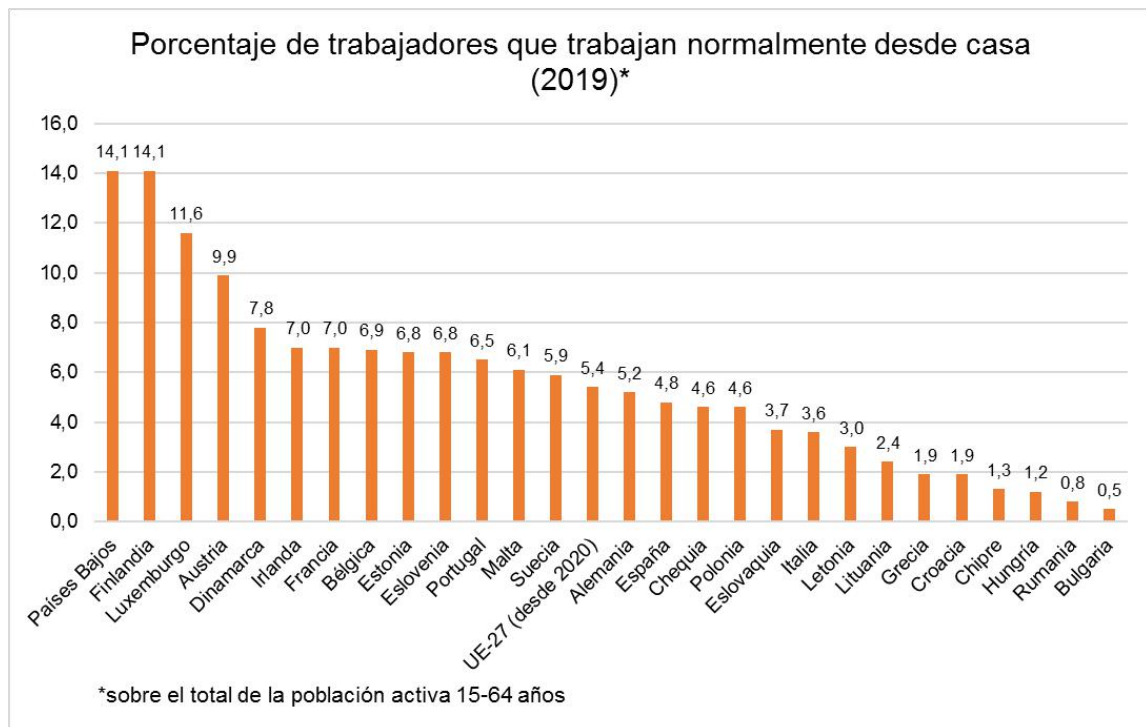
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2021)

La pandemia de COVID-19 ha obligado a tomar medidas de prevención en todos los países del mundo, generando cambios tanto en nuestra vida cotidiana como en la vida laboral. El teletrabajo es una de las medidas para evitar su

propagación, sin embargo, hasta antes de la declaración del estado de alarma por la pandemia (antes del 14 de marzo de 2020), solamente el 16% de las empresas de España utilizaban esta forma de trabajo.

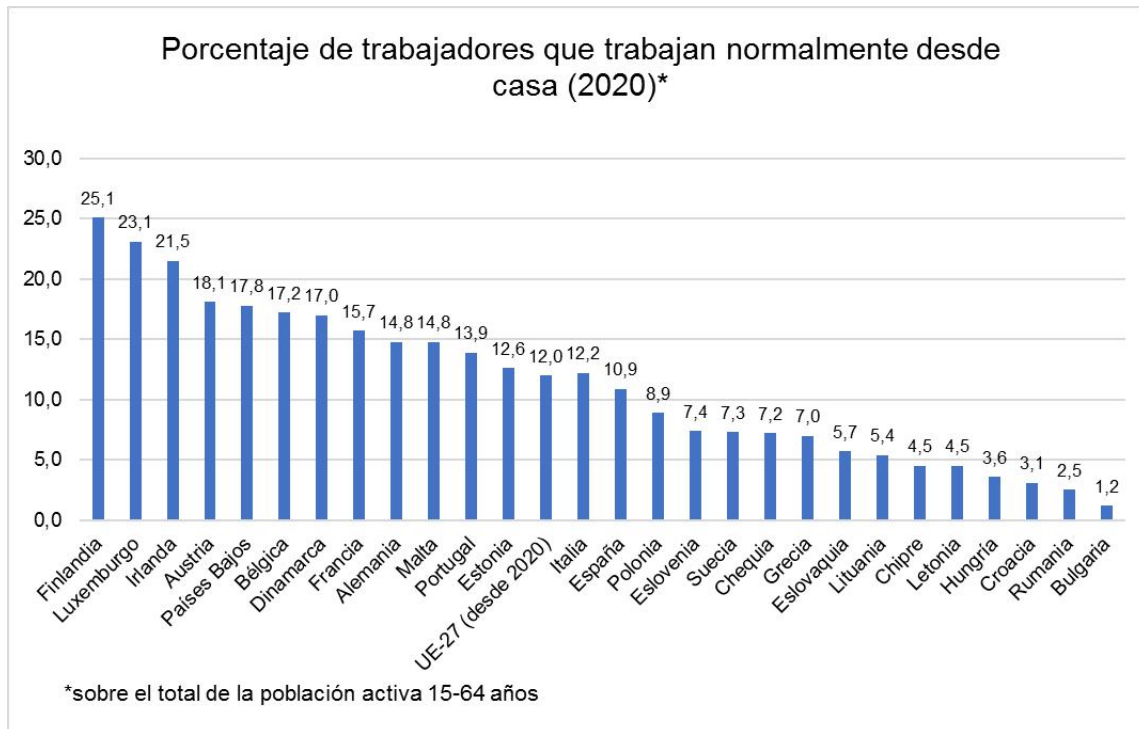
Durante el primer estado de alarma (desde el 14 de marzo al 21 de junio de 2020) ese porcentaje aumentó un 35%, hasta alcanzar el 51,4%. En el segundo semestre del 2020, cuando se ha recuperado un poco de normalidad, el uso del teletrabajo se redujo al 43,4%, un 8% menos, pero aún así, sigue siendo un porcentaje mayor al que era antes del estado de alarma (Instituto Nacional de Estadística, 2021).

Gráfica 4.2: Porcentaje de trabajadores que trabajan normalmente desde casa (2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurostat (2019)

Gráfica 4.3: Porcentaje de trabajadores que trabajan normalmente desde casa (2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurostat (2020)

En el 2019, solamente el 5,4% de los trabajadores de entre 15 y 64 años de la Unión Europea (UE) trabajaban habitualmente desde casa y en el 2020 se observa un cambio notable en el uso del teletrabajo, aumentándose al 12%. De forma similar, en España, ese porcentaje aumentó del 4,8% al 10,9%. En algunos países, uno de los motivos fue la preferencia o incluso obligatoriedad del trabajo a distancia frente a otras medidas empresariales durante la pandemia, tales como ha ocurrido con Francia, Portugal o Italia (Capítulo II Ley 10/2021).

Un aspecto importante fue el papel del teletrabajo como medio para evitar la propagación del COVID-19. Esta modalidad de trabajo “a distancia” permite reducir el contacto físico, trabajando de forma telemática y evitando o reduciendo contagios por COVID-19; además, permite mantener la actividad económica, evitando, en la medida que sea posible, reducir o suspender la actividad.

Los países de la UE con mayor porcentaje de personas trabajando desde casa en 2020 fueron Finlandia (25,1%), Luxemburgo (23,1%), Irlanda (21,5%), Austria (18,1%) y Países Bajos (17,8%), frente a los que registraron los porcentajes más bajos como Bulgaria (1,2%), Rumanía (2,5%), Croacia (3,1%) y Hungría (3,6%) (Eurostat, 2021).

3.2. Normativa aplicable al trabajo a distancia como consecuencia del COVID-19.

Conforme al análisis del ámbito de aplicación de la Ley 10/2021, al trabajo a distancia COVID-19 no se le aplica esta Ley, sino la normativa laboral ordinaria (D.T. 3ª Ley 10/2021). Es decir, se le aplica el artículo 13 ET, anterior a la modificación por la Ley 10/2021, con la excepción de las medidas de prevención de riesgos laborales, ya que se considerará cumplida, con carácter excepcional, la obligación de evaluación de riesgos laborales mediante una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador (art. 5 RDL 8/2020).

Por otra parte, se entiende que para los trabajadores que, como consecuencia de la COVID-19, alteren su forma de prestación de servicios “presencial” a “a distancia”, no puede suponer un cambio en las condiciones laborales (López Balaguer, 2021, pp. 370-371).

3.3. El teletrabajo y la reincorporación al trabajo presencial

Cabe plantearse la posibilidad, o no, de exigir a los trabajadores a distancia su reincorporación al trabajo presencial, tras el estado de alarma por la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Así, en el artículo 7, apartado e) de la Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 establece que los centros de trabajo deberán “adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo”, pero también hace referencia a “la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible”. Por ello, siempre que sea posible

el teletrabajo, se optará por esta forma de prestación de servicios y, cuando no sea posible, se reincorporará de forma progresiva al trabajo presencial. En cuanto a la tramitación de las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, se remite al artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS) y cuando estas reclamaciones están relacionadas con “el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familia y laboral, reconocidos legal o convencionalmente”, se rige por el artículo 139 de la LJS.

En este caso, cabe mencionar algunas sentencias relacionadas con este tema del teletrabajo o trabajo presencial:

- La STSJ de Cataluña, de 22 de enero de 2021 hace referencia a un supuesto de acuerdo de teletrabajo firmado (antes de la entrada en vigor del RDL 28/2020 y, por tanto, antes de la Ley 10/2021) por las condiciones personales del empleado y con un plazo de duración. Posteriormente, la empresa requiere al trabajador la vuelta al centro de trabajo, pero el empleado tiene dificultades para adaptarse al trabajo presencial debido a que “se mantienen las circunstancias personales originales” y, por este motivo, la “no asistencia al centro de trabajo”. La sentencia entiende que este hecho no debe ser calificado como una “dimisión”, por lo que se califica como “despido improcedente” (Beltrán de Heredia Ruiz, 2020).
- La Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo, de 22 de julio de 2020 permitió a un empleado seguir teletrabajando, en lugar de volver a la oficina, aplicando el artículo 34.8 del ET (adaptaciones de la jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral⁶) y el artículo 5 RDL 8/2020. Además, se advirtió que “la empresa denegó la petición del trabajador sin abrir ningún proceso de negociación ni valoración de alternativas”, proceso que debe realizarse de acuerdo con el artículo 34.8

⁶ Estas adaptaciones tienen que ser “razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa” (art. 34.8 ET)

del ET (Borges González, 2020).

De manera similar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 5 de febrero de 2021, también le confirmó el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral a una directora que solicitaba el trabajo a distancia a jornada parcial hasta que su hija cumpliera los 12 años⁷ (Diario La Ley, 2021).

⁷ Según el artículo 34.8 del ET, los trabajadores que tengan hijos, tienen derecho a solicitar “adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo” hasta que los hijos cumplan 12 años.

V. CONCLUSIONES

Las Tecnologías de la Información y Comunicación y su papel en el mundo laboral han ayudado a aumentar la productividad y la eficiencia, la comunicación y la búsqueda de información es inmediata y ha hecho más fácil las actividades diarias, reduciendo el tiempo de dedicación a las distintas tareas.

Tras este estudio del teletrabajo y la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- 1) Se ha producido una evolución importante de la incorporación de trabajadores a la modalidad de prestación de servicios denominada teletrabajo, impulsada por el COVID-19.
- 2) Este aumento notable del uso del teletrabajo, con una casi total ausencia de regulación específica en España, ha llevado al legislador a introducir una regulación expresa dirigida a regular esta forma de trabajo a distancia.
- 3) El teletrabajo constituye una medida preventiva frente al riesgo de contagio por COVID-19 en el ámbito laboral y protege a los trabajadores especialmente sensibles. Por ello, la preferencia del trabajo a distancia durante la pandemia del COVID-19, que además que permite garantizar la continuidad de la actividad económica del país.
- 4) El teletrabajo facilita la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral. Pero no es un método de trabajo adecuado para todos los trabajadores, ni para todos los puestos de trabajo y tampoco para todas las empresas.
- 5) A pesar de todas las ventajas del teletrabajo, hay que tener en cuenta que, si no se adoptan adecuadamente las medidas de prevención de riesgos laborales, en algunas ocasiones, esas “ventajas” pueden, incluso, aumentar los riesgos característicos del teletrabajo y perjudicar la

seguridad y salud del empleado. Por ejemplo, algunos de los riesgos más destacados de esta modalidad de trabajo son el aislamiento, el tecnoestrés, la adicción al trabajo y la falta de desconexión digital, que, en algunos casos, puede ser consecuencia de la flexibilidad laboral.

- 6) La evaluación de riesgos en el teletrabajo a domicilio, solo debe alcanzar la zona habilitada para la realización del trabajo y la visita del técnico de prevención requiere consentimiento por parte del teletrabajador. El accidente sufrido en el domicilio y en horario de trabajo, será considerado accidente laboral, salvo prueba en contrario.
- 7) La facultad de control y vigilancia del empresario y la utilización de medios de videovigilancia y televigilancia no pueden vulnerar, en ningún caso, los derechos fundamentales de los trabajadores. La negociación colectiva es una herramienta que puede ser muy eficaz para evitar la vulneración de derechos fundamentales a la hora de establecer los medios de control utilizados por el empresario, debido a que la incorporación de estos medios en el contenido del convenio colectivo asegura su conocimiento y su control en relación con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Para terminar, considero que el teletrabajo puede ser una buena medida para conciliar la vida familiar con la vida laboral. Se puede ahorrar el tiempo de desplazamiento desde el hogar del empleado hasta la empresa y dedicar ese tiempo a acompañar a la familia, a dar un paseo con la familia o amigos, a hacer ejercicio físico, etc. Para las personas que dispongan de una buena formación y conocimiento de las TIC's y de una buena habilidad de organización y planificación de sus horarios y tareas, el teletrabajo sería una buena opción. De esta manera, los teletrabajadores podrán organizar sus horarios de acuerdo a su situación y a sus necesidades, cuidar de los familiares que dependen de ellos y disponer de más oportunidades de empleo, ya que podrán trabajar en el domicilio para empresas que están en un país extranjero. A pesar de una mayor

autonomía del teletrabajador, es importante considerar los riesgos laborales y las medidas de prevención para evitar accidentes de trabajo u otros problemas de salud.

Aunque el uso del teletrabajo aún no está muy extendido en la actualidad, la influencia de las TIC's en nuestra vida cotidiana y vida laboral es muy notable y desempeña un papel cada vez más importante. Por eso y por el papel que ha desempeñado el teletrabajo en momentos de la pandemia COVID-19, ha ayudado a poner en práctica esta modalidad de trabajo en empresas que antes no estaban implantadas. Ahora, muchas más personas conocen esta forma de organización de trabajo, con una regulación específica. Es un buen momento, tanto para los trabajadores que han tenido una buena experiencia con ello, como los que aún no han tenido la oportunidad y quieran trabajar "a distancia", plantear la firma de un acuerdo de trabajo a distancia, siempre que sea posible y voluntario tanto para el trabajador como para el empleador. De la misma manera, tanto para las empresas que han tenido la oportunidad de ponerlo en prueba como para los que no, es momento adecuado para evaluar las posibilidades de implantar el teletrabajo en la organización.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ALEGRE NUENO M. (2021). La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia. En M. LÓPEZ BALAGUER Y M. ALEGRE NUENO, *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020* (pp. 217-255). Valencia: Tirant lo Blanch.

ELIZONDO ALMEIDA, A. (2006, julio): El teletrabajo: Una aproximación conceptual. *Revista de la Sala Segunda*, 3, pp. 175-199.

GARCÍA RUBIO, M. A. (2021). El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras. En M. LÓPEZ BALAGUER Y M. ALEGRE NUENO, *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020* (pp. 29-85). Valencia: Tirant lo Blanch.

HERAS GARCÍA, A. DE LAS. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.

LOUSADA AROCHENA, J. F., Y RON LATAS, R. P. (2015). Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español. En L. MELLA MÉNDEZ Y A. VILLALBA SÁNCHEZ, *Trabajo a distancia y teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, (pp. 31-46).

LUQUE PARRA, M., GINÈS I FABRELLAS, A., (2016). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Madrid: CEOE.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. (2020). El derecho a la seguridad y salud laboral en el teletrabajo. *Trabajo y Derecho*, N° 12.

MARTÍN RODRÍGUEZ, O. (2020). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak*, 44, pp. 164-183.

MARTÍN VALES, P. (2020). La vigilancia de la salud en el teletrabajo. *Trabajo y Derecho*, N° 12.

MELLA MÉNDEZ, L. (2003). Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, pp.177-208.

MELLA MÉNDEZ, L. (2015). La seguridad y salud en el teletrabajo. En L. MELLA MÉNDEZ Y A. VILLALBA SÁNCHEZ, *Trabajo a distancia y teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Cizur Menor, Navarra: Aranzadi, (pp. 171-207).

MELLA MÉNDEZ, L. (2017). Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español. En L. MELLA MÉNDEZ, E. SIERRA BENÍTEZ, M. CARDONA RUBERT, Y J. CABEZA PEREIRO, *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés (1a ed.)* (pp. 19-82). Madrid: La Ley.

MELLA MÉNDEZ, L. (2020). Los retos de la prevención de riesgos laborales ante la digitalización de la empresa y las nuevas formas de trabajo. *NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO*, N° 229, pp. 69-105.

SIERRA BENÍTEZ, E. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.

VICENTE PACHÉS, F. DE. (2020). Teletrabajo y salud laboral en la era COVID. *DOCUMENTACIÓN LABORAL*, N° 121, pp. 29-48.

VII. PÁGINAS WEB CONSULTADAS

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (27 de mayo de 2020). Teletrabajo y desescalada: ¿en qué medida puede exigirse el reingreso al centro de trabajo? Una mirada crítica a las relaciones laborales. <https://ignasibeltran.com/2020/05/27/teletrabajo-y-desescalada-en-que-medida-puede-exigirse-el-reingreso-al-centro-de-trabajo/> [última consulta: 23/07/2021].

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (7 de junio de 2021). Derecho a la desconexión: Reacciones judiciales al derecho a la desconexión. Una mirada crítica a las relaciones laborales. <https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso-descanso/#desconexiónreacc> [última consulta: 23/07/2021].

BORGES GONZÁLEZ, M. (24 de septiembre de 2020). Teletrabajo y COVID-19: dos sentencias sobre la prioridad de teletrabajar. Mborgesabogados. Recuperado de: <https://mborgesabogados.com/2020/09/24/teletrabajo-y-covid-19-dos-sentencias-sobre-la-prioridad-de-teletrabajar/> [última consulta: 23/07/2021].

CEF.- LABORAL SOCIAL (18 de marzo, 2020). COVID-19. Medidas extraordinarias en el ámbito laboral. *CEF.- Laboral Social*. Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/COVID-19-RDL-8-2020-medidas-laborales-autonomos-cese-actividad-teletrabajo-adaptacion-reduccion-jornada-ERTE-desempleo.html#punto2> [última consulta: 28/06/2021].

DIARIO LA LEY. (2021). Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de 5 Feb. 2021, Rec. 3191/2020. *Wolters Kluwer*. Recuperado de: <https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AEAMtMSbH1CjUwMDCzsLS0tDBWK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSIMBdnc1LUUAAAA=WKE>

EUROSTAT. (17 de mayo, 2021). How usual is it to work from home? *Eurostat*. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2> [última consulta: 28/06/2021].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2021). *Indicador de Confianza Empresarial (ICE). Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19*. Recuperado de: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf [última consulta: 28/06/2021].

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (1996). *Teletrabajo: criterios para su implantación*. (Notas técnicas de prevención 412). Recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416 [última consulta: 28/06/2021].

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (1998). *La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales*. (Notas técnicas de prevención 471). Recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_471.pdf/bfdd7825-3c57-44ea-91d8-82e3b8a39ef9?version=1.0&t=1614698331791 [última consulta: 28/06/2021].

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (2005). *Manual de normas técnicas para el diseño ergonómico de puestos con pantallas de visualización (2ª Edición)*. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Manual+de+normas+t%C3%A9cnicas+para+el+dise%C3%B1o+ergon%C3%B3mico+de+puestos+con+pantallas+de+visualizaci%C3%B3n/b4818262-f8ba-4ddd-9c49-9e7d6ea4ce62> [última consulta: 28/06/2021].

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL (2020): “*Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*”.

Recuperado de:
http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf [última consulta: 28/06/2021].

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de:
<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses#:~:text=La%20COVID%2D19%20es,en%20diciembre%20de%202019> [última consulta: 28/06/2021].

TORRENTS, L. (2020). Qué es un ERTE y cómo afecta a empresas y trabajadores. ARAG. Recuperado de:
<https://www.arag.es/blog/derecho-laboral/coronavirus-que-es-un-erte-y-como-afecta-a-empresas-y-trabajadores/> [última consulta: 28/06/2021].

UGT. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. (2019). *Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente UGT-CEC. Recuperado de:
https://www.ugt.es/sites/default/files/folletotics_web.pdf [última consulta: 28/06/2021].

UMIVALE. (2019). *Riesgos laborales del teletrabajo*. Recuperado de:
<https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevencion-y-salud/Trabajos-en-oficinas/Teletrabajo.-Riesgos-y-medidas-preventivas.pdf> [última consulta: 28/06/2021].

UNIÓN DE MUTUAS. (2020). *Guía de buenas prácticas para el trabajo telemático durante el confinamiento por COVID-19*. Recuperado de:
<https://www.uniondemutuas.es/wp-content/uploads/2020/04/Guia-buenas-practicas-teletrabajo-2.pdf> [última consulta: 28/06/2021].

UNIÓN DE MUTUAS. (2020). *Trabajar telemáticamente de forma saludable*. Recuperado de:

<https://www.uniondemutuas.es/wp-content/uploads/2020/04/Cartel-trabajo-telematico-1.pdf> [última consulta: 28/06/2021].