

TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Manuel Luque Parra
Anna Ginès i Fabrellas

Con la financiación de:

TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Manuel Luque Parra

*Catedrático acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Pompeu Fabra*

Anna Ginès i Fabrellas

*Profesora adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
ESADE-Universitat Ramon Llull*

Este estudio es fruto del desarrollo de la Acción Intersectorial AI-0004/2015 “Organización de actividades de sensibilización, información, divulgación y promoción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 en la comunidad empresarial”, solicitada por CEOE y aprobada por el Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (convocatoria 2015 de asignación de recursos).

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CEOE y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

CEOE no suscribe necesariamente las opiniones expresadas en el presente informe, que son responsabilidad exclusiva de su autor.

DL: M-40146-2016

ISBN: 978-84-617-6144-9

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	15
2.	CONCEPTUACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL TELETRABAJO	
2.1.	Concepto de teletrabajo	
1.	¿Existe un concepto jurídico de teletrabajo?	19
2.	¿Existe un concepto comúnmente aceptado de teletrabajo?	19
3.	¿Qué concepto de teletrabajo utiliza la jurisprudencia española?	20
4.	Una vez delimitado conceptualmente el teletrabajo, ¿qué le diferencia del trabajo a distancia?	21
2.2.	Características de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo	
5.	¿Qué es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo?	22
6.	¿Dicho Acuerdo Marco genera alguna obligación para los estados miembros o para los particulares?	22
7.	¿Cuál es el contenido del Acuerdo Marco en cuanto a la definición y regulación del teletrabajo?	24
8.	En conclusión, ¿cómo cabría resumir las previsiones del Acuerdo Marco sobre teletrabajo?	26
9.	¿Qué previsiones del Acuerdo Marco encuentran su clara cabida en el artículo 13 ET?	26
10.	Por el contrario, ¿qué principios del Acuerdo Marco no se han recogido en el artículo 13 ET?	27
11.	En resumen, ¿cuáles son las características principales del teletrabajo?	27
12.	En cuanto al elemento técnico, ¿qué supuestos incluye la categoría “tecnología de la información”?	28
13.	¿El tipo de conectividad del trabajador con la empresa es un elemento configurador del teletrabajo?	28
14.	En cuanto al elemento locativo, ¿en qué supuestos concurre? Esto es, ¿a partir de cuándo se considera que la prestación de servicios se desarrolla “fuera de los locales de la empresa”?	28
15.	A los efectos de la prevención de riesgos laborales, ¿el modo en que se concrete el elemento locativo tiene alguna incidencia?	29
16.	¿El teletrabajo requiere que la prestación de servicios se lleve a cabo íntegramente fuera de las instalaciones de la empresa?	29
17.	Entonces, ¿en qué supuestos concurre el elemento temporal?	29
18.	Por tanto, ¿el elemento temporal incluye dos variables: habitualidad y preponderancia?	29
19.	¿Qué exige la habitualidad en la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa?	30
20.	¿A partir de qué momento se considera que el trabajador presta “preponderantemente” sus servicios utilizando tecnología de la información y fuera de los locales de la empresa?	30
21.	¿Qué incidencia tiene el elemento temporal desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales?	30
22.	La existencia de una relación laboral, ¿es una característica delimitadora del supuesto de teletrabajo?	30
23.	Siendo así, ¿qué diferencia a un teletrabajador por cuenta ajena (relación laboral) de un teletrabajador autónomo?	31

24. ¿Y qué diferencia el trabajo por cuenta ajena en régimen de teletrabajo del trabajo autónomo?	31
25. El contrato de trabajo por el que se preste un servicio como teletrabajo, ¿ha de ser temporal o indefinido?	32
26. ¿El teletrabajo requiere exclusividad en la prestación de servicios?	33
27. El contrato de trabajo que implica la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ¿requiere forma escrito?	33
28. La condición de prestar servicios como teletrabajador, ¿debe formar parte de la descripción inicial del contrato de trabajo?	33
29. Los teletrabajadores, ¿deben estar asignados a un concreto centro de trabajo?	34
30. ¿Qué consecuencias tienen el cambio de centro de trabajo asignado de los trabajadores que prestan servicios en régimen de teletrabajo?	34
31. La prestación de servicios en condición de teletrabajo, ¿requiere siempre el consentimiento del trabajador?	35
32. ¿Podría haber una necesidad derivada de la prevención de riesgos laborales que excepcionase dicho carácter voluntario?	36
33. Siendo así, la prestación de servicios en condición de teletrabajo, ¿requiere también el consentimiento del empresario?	36
34. Entonces, ¿el empresario tiene la capacidad de modificar unilateralmente las condiciones de un puesto de trabajo para que se preste servicios como teletrabajador?	37
35. ¿Y la negociación colectiva? ¿Puede un convenio colectivo o un acuerdo colectivo firmado por el empresario y los representantes de los trabajadores disponer que un puesto de trabajo para que se preste servicios como teletrabajador?	38
36. ¿La reversibilidad es una de las características configuradoras del teletrabajo como lo es la voluntariedad?	39
37. ¿Podría haber una necesidad derivada de la prevención de riesgos laborales que excepcionase dicho carácter reversible?	39
38. La finalización de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ¿tiene alguna incidencia en la relación laboral?	40
2.3. Ventajas, desventajas y riesgos inherentes al teletrabajo	
39. ¿Cuáles son las ventajas más importantes que se reconocen al teletrabajo?	40
40. Desde la perspectiva preventiva, ¿cuáles son las ventajas más importantes que se reconocen al teletrabajo?	41
41. ¿Cuáles son las desventajas más importantes que se reconocen al teletrabajo?	41
42. Sin perjuicio de lo anterior, ¿es posible destacar que el teletrabajo puede ser un mecanismo de integración de los trabajadores jóvenes?	43
43. ¿Y un mecanismo de integración de las personas con una discapacidad reconocida?	43
2.4. La realidad del teletrabajo en España y en Europa	
44. Desde el punto estadístico, ¿cuál es la realidad del teletrabajo en España y a nivel comparado?	44
45. ¿Es abundante la jurisprudencia en materia de teletrabajo?	45
46. ¿Qué papel juega la negociación colectiva sectorial en relación con la promoción y regulación del teletrabajo?	46
47. ¿Existen experiencias de regulación del teletrabajo a nivel empresarial?	48
48. Y en la Administración Pública, ¿existen experiencias de regulación del teletrabajo?	49
49. ¿Las previsiones a medio y largo plazo sobre el recurso al teletrabajo son positivas?	49
50. Para finalizar, ¿de qué manera se podría concluir la conceptualización y caracterización del teletrabajo?	50

3. MARCO JURÍDICO BÁSICO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL TELETRABAJO

3.1. Marco jurídico en el ámbito comunitario

- | | |
|--|----|
| 51. ¿Existe alguna normativa comunitaria (Reglamento o Directiva) en materia de seguridad y salud laboral del teletrabajo? | 51 |
| 52. Desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, ¿qué trascendencia tiene que España forme parte de la Unión Europea? | 51 |
| 53. ¿Qué consecuencias tendría que la Unión Europea hubiese aprobado un Reglamento que regulase la materia de seguridad y salud laboral del teletrabajo? | 51 |
| 54. ¿Qué significaría que la Unión Europea hubiese aprobado una Directiva en materia de seguridad y salud laboral del teletrabajo? | 52 |
| 55. Imagínese que una norma española (legal o reglamentaria) contradice lo dispuesto en una Directiva, ¿qué regulación se aplicaría? | 53 |
| 56. ¿En la agenda de la Unión Europea existe el compromiso de aprobar una Directiva en materia de teletrabajo? | 54 |
| 57. ¿Cuál es el contenido principal del Acuerdo Marco en materia de seguridad y salud laboral? | 65 |

3.2. Marco jurídico en el derecho interno

- | | |
|--|----|
| 58. ¿Existe alguna previsión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto el teletrabajo? | 55 |
| 59. ¿Lo anterior quiere decir que, en principio, todas las previsiones de la LPRL son aplicables al teletrabajo? | 56 |
| 60. A modo de resumen, ¿qué obligaciones de prevención de riesgos laborales tiene la empresa respecto los teletrabajadores? | 56 |
| 61. ¿Existe alguna previsión legal que contenga alguna mención a la prevención de riesgos laborales en sede de teletrabajo? | 57 |
| 62. Teniendo en cuenta la genérica referencia del artículo 13 ET, ¿qué principios del Acuerdo Marco en materia de seguridad y salud laboral no se recogen en dicho precepto? | 57 |
| 63. En definitiva, ¿es remarcable alguna previsión legal específica en materia de prevención de riesgos laborales? | 57 |
| 64. ¿Existe alguna norma reglamentaria que desarrolle la LPRL y que sea claramente aplicable al teletrabajo? | 57 |
| 65. En el nivel interno, ¿existe algún tipo de recomendación por parte del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene de Trabajo (INSHT) en materia de teletrabajo? | 58 |
| 66. ¿La NTP 412 puede ser considerada como una norma jurídica? | 58 |
| 67. ¿Cuál es el contenido principal de la NTP 412? | 59 |

3.3. El papel de la negociación colectiva en la configuración del marco jurídico de la seguridad y salud laboral del teletrabajo

- | | |
|---|----|
| 68. ¿Qué papel tiene la negociación colectiva sectorial en relación con la prevención de riesgos laborales de los teletrabajadores? | 60 |
| 69. Los convenios o acuerdos colectivos empresariales en materia de teletrabajo, ¿contienen regulación en materia de prevención de riesgos laborales? | 61 |
| 70. Imagínese que una previsión de un convenio colectivo, pacto colectivo o decisión del empresario es contraria a lo establecido en la normativa interna sobre prevención de riesgos laborales, ¿qué regulación sería aplicable? | 63 |
| 71. Y los acuerdos de teletrabajo de las Administraciones Públicas, ¿contienen regulación en materia de prevención de riesgos laborales? | 64 |

4. PROBLEMÁTICAS CONCRETAS EN MATERIA DE TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.1. Daño derivado del trabajo y teletrabajo

72. ¿Cómo se define el concepto de «daño derivado del trabajo»? 65
73. ¿El concepto de «daño derivado del trabajo» está relacionado con la prevención de riesgos laborales? 65
74. ¿Todo riesgo derivado del trabajo es un accidente de trabajo? ¿Y viceversa? 65
75. ¿Existe esta disociación entre los conceptos de accidente de trabajo y daño derivado del trabajo? 66
76. Entonces, ¿cómo se define el concepto de accidente de trabajo? 66
77. En relación con el requisito de lesión corporal, ¿es necesario que ésta sea producida por una causa violenta y súbita? 66
78. ¿Es suficiente la concurrencia de una lesión corporal para apreciar la existencia de un accidente de trabajo? 67
79. ¿La prestación de servicios debe ser la causa única y exclusiva de causación de la lesión para apreciar la existencia de accidente de trabajo? 67
80. ¿Cuál es la definición de enfermedad profesional? 68
81. ¿Qué es una enfermedad del trabajo? 68
82. En relación con las enfermedades del trabajo, ¿es suficiente, también que la relación de causalidad sea indirecta? 69
83. Ante la producción de una contingencia o lesión, ¿se presume siempre la existencia de accidente de trabajo? 69
84. Entonces, ¿siempre y en todo caso la contingencia producida en tiempo y lugar de trabajo tiene la consideración de accidente de trabajo? 69
85. ¿La presunción de laboralidad también alcanza a las enfermedades del trabajo producidas en tiempo y lugar de trabajo? 70
86. ¿Existen supuestos excluidos del concepto de accidente de trabajo? 70
87. Llegados a este punto ¿es aplicable la concepción sobre daño derivado del trabajo, accidente de trabajo y enfermedad del trabajo al ámbito del teletrabajo? 70
88. No obstante lo anterior, ¿existe alguna problemática particular en su aplicación en el ámbito del teletrabajo? 71
89. ¿Es de aplicación la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo (artículo 151.3 LGSS) en el teletrabajo a domicilio o en telecentro? 71
90. ¿Y respecto del teletrabajo móvil o itinerante? 72
91. La contingencia sufrida por el teletrabajador en tiempo y lugar de trabajo, ¿tendrá en todo caso la consideración de accidente de trabajo? 72
92. La contingencia producida fuera del tiempo y lugar de trabajo, ¿en ningún caso tendrá la consideración de accidente de trabajo? 72
93. ¿Puede el teletrabajador sufrir un accidente in itinere? 72
94. En materia de teletrabajo, ¿ha habido algún pronunciamiento judicial en el que directamente se analice la noción de «daño derivado del teletrabajo»? 73

4.2. Plan de prevención de riesgos laborales y teletrabajo: evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva y gestión de la prevención

95. ¿Cuáles son los aspectos que configuran la obligación de empresarial de adopción de un Plan de prevención de riesgos laborales? 74

96. ¿Todas las empresas están obligadas a incorporar al teletrabajador en su Plan de prevención de riesgos laborales?	75
97. ¿Qué contenido debería venir referido en el Plan de prevención con relación al teletrabajador?	76
98. A los efectos de prevención de riesgos laborales, ¿tiene el domicilio del teletrabajador la consideración de centro de trabajo?	76
99. La consideración del domicilio del teletrabajador como centro de trabajo, ¿plantea algún problema constitucional?	77
100. ¿Qué consecuencias se derivan de la consideración del domicilio del trabajador, el telecentro o los lugares de trabajo móviles como lugar de trabajo?	77
101. ¿Tiene la empresa la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto el domicilio del teletrabajador o el lugar de trabajo?	77
102. ¿La empresa también tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto el lugar de trabajo en supuestos de teletrabajo móvil o itinerante?	78
103. ¿Qué tratamiento recibe en la negociación colectiva el acceso por parte de la empresa en el domicilio del teletrabajador a efectos de prevención de riesgos laborales?	78
104. ¿Es obligatoria una inspección física del lugar de trabajo a fin de cumplir adecuadamente con la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales en sede de teletrabajo?	79
105. ¿Qué sucede si el teletrabajador niega la entrada del empresario o a su domicilio?	80
106. ¿Cuándo debe llevarse a cabo la evaluación de riesgos laborales del teletrabajador?	80
107. ¿Es obligatorio realizar evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo del teletrabajador?	81
108. ¿Se evalúa a las personas que ocupan los puestos de teletrabajo o a los puestos de teletrabajo sin tener en cuenta a las personas que los ocupan?	81
109. ¿La empresa está obligada a evaluar un puesto de trabajo que se desarrolle bajo la modalidad de teletrabajo en atención a circunstancias no habituales?	82
110. ¿La empresa está obligada a evaluar un puesto de teletrabajo sólo desde una concepción abstracta de riesgo?	82
111. En relación con el teletrabajo a domicilio, ¿tiene la empresa la obligación de evaluación también de los riesgos domésticos existentes?	82
112. ¿Existen ejemplos de regulaciones empresariales en relación con la evaluación de riesgos laborales?	83
113. Llegados a este punto, ¿cuáles son los principales riesgos laborales asociados al teletrabajo que la empresa debe necesariamente evaluar?	83
114. En cuanto al espacio de trabajo, ¿cuáles son los riesgos más comunes y las medidas preventivas normalmente recomendadas?	83
115. En cuanto a los riesgos organizacionales y psicosociales, ¿cuáles son los riesgos más comunes y las medidas preventivas normalmente recomendadas?	86
116. Relacionado con los riesgos organizacionales y psicosociales, ¿debe la empresa adoptar medidas de prevención específicas atendiendo a las aptitudes y capacidades del teletrabajador?	87
117. ¿El teletrabajo puede generar riesgos para la salud física del trabajador?	87
118. ¿Tiene el teletrabajador obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales?	87
119. ¿Qué opciones tiene el teletrabajador ante un incumplimiento empresarial de su obligación de evaluación de riesgos laborales?	88

4.3. Teletrabajo y deber de información y formación

120. En relación con el deber de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo ¿deben conceptuarse como dos medidas preventivas básicas o esenciales? 88
121. ¿Hay una clara definición legal del deber de información en materia de prevención de riesgos laborales? 89
122. ¿Hay una clara definición legal del deber de formación en materia de prevención de riesgos laborales? 89
123. ¿El deber de información y el de formación en prevención de riesgos laborales son el mismo deber? 90
124. ¿Qué especialidades existen en materia de formación en sede de teletrabajo? 90
125. ¿En qué momento debe impartirse la formación? 91
126. ¿Los teletrabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación en materia de prevención? 91
127. ¿Puede impartirse la formación fuera del horario habitual del teletrabajador? ¿En caso de que se realice dentro del horario, el empresario puede obligar a recuperar las horas no trabajadas? 91
128. En caso de la formación deba llevarse a cabo fuera de las instalaciones de la empresa, ¿quién debe asumir los gastos de desplazamiento y manutención, si se producen? 92
129. ¿Existen ejemplos en la negociación colectiva empresarial de medidas empresariales para garantizar la formación e información en prevención de riesgos laborales asociados al teletrabajo? 92

4.4. Vigilancia de la salud del teletrabajador

130. ¿Hay que prestar una especial atención a la vigilancia de la salud del teletrabajador? 92
131. En la LPRL ¿se prevé de manera expresa la obligación empresarial de vigilar la salud de los trabajadores? 92
132. El empresario ¿está obligado a vigilar la salud de los teletrabajadores con relación a riesgos no laborales? 93
133. Desde una perspectiva de la normativa española, ¿cómo se conceptúa la vigilancia de la salud de los trabajadores? 93
134. ¿Cuáles son las finalidades que debe cumplir la vigilancia de la salud de los teletrabajadores? 93
135. En el artículo 22 LPRL, ¿se diferencia entre vigilancia de la salud y reconocimientos médicos? 94
136. ¿Es posible diferenciar entre vigilancia de la salud y reconocimientos médicos? 94
137. ¿El trabajador está obligado a someterse a reconocimientos médicos vinculados a los riesgos derivados del trabajo? 94
138. En atención a lo anterior, ¿el teletrabajador está obligado a someterse a reconocimientos médicos vinculados a los riesgos derivados del trabajo? 96
139. ¿Es correcto afirmar que los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio como regla general? 96
140. ¿Existe la obligación empresarial de realizar reconocimientos médicos en aquellos puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional? 97

141. Siendo así, ¿tiene teletrabajador la obligación de someterse a reconocimiento médico en aquellos puestos de trabajo en los que pudiera existir un riesgo de enfermedad profesional?	97
142. ¿Existe una obligación singular en materia de vigilancia de la salud con relación a los trabajadores especialmente sensibles?	97
143. ¿Puede imponerse a través de la negociación colectiva o a través del contrato de trabajo la obligatoriedad de someterse a revisiones médicas?	98
144. ¿Qué pasa si el teletrabajador se niega a someterse a un reconocimiento médico en aquéllos casos en los que su realización es obligatoria?	98
145. Y con relación a los reconocimientos médicos no vinculados a los riesgos inherentes al teletrabajo, ¿el trabajador está obligado a someterse a ellos?	98
146. En conclusión, ¿cómo ha de interpretarse el carácter generalmente voluntario pero en determinadas circunstancias obligatorio de los reconocimientos médicos dispuesto en el artículo 22 LPRL?	98
147. Desde un punto de vista médico, ¿es fácil o difícil discernir entre reconocimientos médicos generales (no vinculados a riesgos laborales) y específicos (vinculados a riesgos laborales)?	99
148. La vigilancia de la salud del teletrabajador, ¿debe preverse de manera expresa en la planificación de la actividad preventiva?	100
149. En los supuestos en los que haya que hacer un reconocimiento médico al teletrabajador, ¿qué pruebas podrán realizarse?	100
150. ¿Qué información debe tener el teletrabajador sobre el reconocimiento médico al que ha de someterse?	100
151. ¿Qué puede/debe realizar el empresario cuando se acredita un estado de salud incompatible con el puesto de trabajo o que entraña riesgos para terceras personas?	100
152. En el caso específico que se acredite que el teletrabajo afecta a la salud del trabajador, ¿qué debe realizar la empresa desde un punto de vista preventivo?	101
4.5. Control del cumplimiento de las medidas preventivas	
153. ¿Tiene la empresa capacidad para controlar el tiempo de trabajo del teletrabajador?	102
154. ¿Qué papel juegan los derechos fundamentales de privacidad e intimidad de los teletrabajadores en el diseño de los instrumentos de control?	102
155. ¿Tiene la empresa la obligación de controlar el respeto de los límites de jornada y descanso del teletrabajador?	102
156. ¿El control del respeto de los límites de jornada y descanso por parte del teletrabajador puede realizarse mediante medios telemáticos?	103
157. Sin perjuicio de formas más o menos flexibles de organización del tiempo de trabajo, ¿podría la empresa establecer un tiempo en el que el trabajador debe estar disponible?	104
158. Desde un punto de vista preventivo, ¿qué incidencia tiene el teletrabajo en horario nocturno?	104
159. ¿Qué efecto tiene el no cumplimiento por parte del teletrabajador de las normas empresariales sobre tiempo de trabajo?	105
160. ¿Tiene la empresa la obligación de controlar el adecuado cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los teletrabajadores?	105
161. ¿El control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte del teletrabajo requiere una inspección física al lugar de trabajo?	106

162. En relación con la vigilancia y control del cumplimiento de las medidas preventivas, ¿qué sucede si el teletrabajador niega la entrada del empresario a su domicilio?	106
163. ¿Qué sucede si el trabajador no cumple con las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecidas por la empresa?	107
164. ¿Existen ejemplos en la negociación colectiva en materia de control del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte del teletrabajador?	107
5. RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES Y TELETRABAJO	
5.1. Responsabilidades empresariales por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales	
165. ¿Qué responsabilidades empresariales pueden derivarse como consecuencia del incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral?	109
166. ¿Cómo se configura el recargo de prestaciones de la Seguridad Social?	109
167. ¿Qué requisitos exige la responsabilidad civil de la empresa por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales?	109
168. ¿En qué supuestos existe responsabilidad administrativa por incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales?	110
169. ¿Cuándo existe responsabilidad penal por incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales?	111
5.2. El efecto de la culpa del teletrabajador en la responsabilidad empresarial	
170. ¿Cuál es el efecto de la culpa del trabajador en la causación del daño en la responsabilidad empresarial?	112
171. ¿Existen dos modalidades de culpa o imprudencia del trabajador?	112
172. ¿Cómo se define la imprudencia temeraria del trabajador?	112
173. Por el contrario, ¿cómo se define la imprudencia profesional del trabajador?	112
174. ¿La empresa tiene la obligación de prever las posibles distracciones e imprudencias no temerarias de sus trabajadores?	113
175. ¿Qué efecto tiene la imprudencia temeraria del trabajador en la causación de la contingencia sobre la responsabilidad empresarial?	113
176. ¿La imprudencia profesional del trabajador exonera la responsabilidad civil del empresario?	113
177. Entonces, ¿qué efecto tiene la imprudencia profesional del trabajador en la responsabilidad civil del empresario?	114
178. En sede de teletrabajo, ¿qué debe considerarse imprudencia profesional?	114
179. ¿La empresa tiene la obligación de prever incumplimientos por parte del teletrabajador de las normas sobre tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales establecidas por la empresa?	115
180. Por tanto, ¿el teletrabajo supone una limitación de la responsabilidad empresarial en relación con el incumplimiento de obligaciones de prevención?	115
181. ¿Qué consecuencia tiene sobre la responsabilidad empresarial el incumplimiento por parte del teletrabajador de las normas sobre tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales establecidas por la empresa?	115
182. En concreto, ¿en qué supuestos se exime de responsabilidad empresarial?	116

6. BREVE REFERENCIA A EXPERIENCIAS COMPARADAS EN MATERIA DE TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
183. ¿Existen regulaciones del teletrabajo en países de la Unión Europea?	117
184. Brevemente, ¿cuál es la regulación del teletrabajo del ordenamiento jurídico francés?	117
185. Desde un punto de vista de prevención de riesgos laborales del teletrabajo, ¿qué previsiones existen en el ordenamiento jurídico francés?	118
186. ¿Existe la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores en los países de la Unión Europea sin una legislación específica en materia de teletrabajo?	118
187. ¿Qué previsiones en materia de prevención de riesgos laborales existen en el Telework Guidance en el Reino Unido?	119
188. Y en el ordenamiento jurídico alemán, ¿existen previsiones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo?	119
VII. BIBLIOGRAFIA	121
VIII. LISTADO DE SENTENCIAS	125
IX. CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS	129

1. INTRODUCCIÓN

A priori es fácil que quien tenga interés en leer este estudio lo haga bien considerando que viene a contribuir a ir ocupando un vacío analítico sobre una cuestión cada vez más importante en las relaciones laborales, bien considerando que no está más que ante un ejemplo de *esnobismo* llevado al análisis jurídico.

Respetando, obviamente, todas las opiniones, intentaremos en las páginas que se suceden tanto no decepcionar a los primeros, como convencer a los segundos de la intensa relevancia que para cualquier profesional que se dedique o intervenga en la prevención de riesgos laborales (empresarios, representantes de los trabajadores, prevencionistas, Inspección de trabajo, jueces y magistrados...) tiene el teletrabajo en cada vez más y más empresas.

Además, enseguida justificaremos desde múltiples enfoques por qué tantos ven en el teletrabajo una potencialidad enorme no sólo por sus ventajas empresariales (flexibilidad, reducción de costes, etc.) o desde la perspectiva del trabajador (esencialmente, conciliación de la vida personal, familiar y laboral), sino también desde una perspectiva estrictamente social (facilitador de la integración en el mercado de trabajo de los jóvenes, personas con discapacidad, trabajadores en entornos rurales, etc.).

Desde esta perspectiva, sorprende la *tibieza* con que la Unión Europea se ha aproximado a este fenómeno. Hablaremos, sin duda, del *voluntarista* Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2012), pero no podremos hablar de ninguna Directiva que aborde la problemática del teletrabajo y nos ofrezca algún tipo de luz armonizada, en términos europeos, sobre dicha realidad de nuestras relaciones laborales.

Una anomia o falta regulatoria que tampoco es subsanada de manera *directa* por el ordenamiento jurídico interno por mucho que en 2012 se diese una entrada, podríamos decir, *indirecta* del trabajo a distancia en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, si ya con carácter introductorio tuviésemos que destacar los dos problemas principales que desde un punto de vista (i) jurídico y desde una perspectiva de (ii) prevención de riesgos laborales, deberíamos apuntar:

- Problemática principal en la configuración jurídica del teletrabajo: su carácter voluntario y de reversibilidad que, a juicio de nuestros órganos judiciales, imposibilita que se (des)implemente por decisión unilateral, aún casualizada vía artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, del empresario¹.
- Problemática principal del teletrabajo en materia de prevención de riesgos laborales: parece que como contrapeso al marcado consenso sobre cuáles son los riesgos laborales del teletrabajo para el trabajador y sobre las medidas preventivas a implementar, todas las dudas aparecen en el momento de referirse a la forma en que puede controlarse tanto la existencia y entidad de dichos riesgos, como el cumplimiento de dichas medidas preventivas por parte del teletrabajador².

Es claro que el papel de la negociación colectiva a nivel interno en la resolución de dichas dudas podría ser básico, pero –hasta el momento– son escasas las referencias en convenios colectivos o en acuerdos de empresa al teletrabajo, más allá de una referencia al Acuerdo Marco Europeo en los Acuerdos Interprofesionales. Por el contrario, y como haremos referencia en este estudio, existen algunas prácticas de empresa –a modo de libro blanco o protocolos de actuación en materia de teletrabajo– de

¹ Sobre esta cuestión véanse las preguntas referentes al apartado 2.2. del presente estudio.

² Sobre esta cuestión véase el apartado III y IV del presente estudio.

gran interés y que ofrecen, sin lugar a dudas, algunas respuestas a alguna de las importantes dudas y conjeturas planteadas³.

En suma, adolecemos de una regulación a nivel comunitario o interno sobre el teletrabajo. Una carencia normativa que debe resaltarse como una anomia que debería resolverse con urgencia, más cuando existen numerosos intentos a nivel de diálogo social (Acuerdo Marco Europeo) o a nivel institucional (Guía técnica de la Inspección de Trabajo) que han abordado de manera solvente esta problemática.

Lo curioso es que la citada carencia legal, contrasta con la existencia de determinada normativa preventiva técnica de gran complejidad que, sin duda, es aplicable a los servicios prestados en forma de teletrabajo. En concreto, pantallas de visualización y campos electromagnéticos.

Llegados a este punto, es claro que el objeto del presente estudio “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales” es analizar las cuestiones más relevantes en materia de teletrabajo y seguridad y salud laboral. La finalidad del estudio es determinar cómo deben gestionarse las diferentes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

La importancia y novedad del estudio radica en que son cada vez más las empresas y trabajadores que deciden optar por una prestación de servicios jurídicamente vinculada al “trabajo a distancia” (artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores) y, en consecuencia, mayores también las dudas sobre cómo deben gestionarse las diferentes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

La metodología utilizada en el estudio requiere el análisis de la legislación aplicable en la materia, esencialmente el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante) y normativa de desarrollo y las normas internacionales y comunitarias en materia de teletrabajo, destacando el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002.

Estudio legislativo, como no podría ser de otra manera, que es complementado mediante un estudio de la jurisprudencia existente en materia de teletrabajo –tanto del Tribunal Supremo, Audiencia Nacional, como los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas–, así como de la regulación convencional disponible, tanto a nivel sectorial como a nivel empresarial. Además, al ser un estudio cualitativo, hemos analizado la doctrina más relevante sobre cada una de las materias, intentando hacer un uso limitado de la misma para no dificultar la comprensión a quienes no sean juristas. Finalmente, a fin de completar el estudio, se incluye una breve referencia a algunas experiencias comparadas que destacan por su regulación del teletrabajo.

Concretamente, en las páginas que se suceden, se analizan las que son, en la actualidad, las cuatro controversias más relevantes en materia de seguridad y salud laboral en sede de prestación de servicios en régimen de teletrabajo:

1. **Identificación de los riesgos** propios de la prestación de servicios en régimen de **teletrabajo**.
2. Concepto de accidente de trabajo, en especial sobre las características de las **lesiones y enfermedades del trabajo propias del teletrabajo** y la aplicación de la presunción de laboralidad del accidente producido en tiempo y lugar de trabajo.
3. Las **obligaciones empresariales** en materia de seguridad y salud laboral respecto los trabajadores que prestan servicios en la empresa en régimen de teletrabajo, haciendo especial referencia a las **facultades empresariales de control de la jornada laboral**.

³ Sobre esta cuestión véanse las preguntas incluidas en el apartado 2.4 del estudio.

4. **Responsabilidad empresarial** por incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en cuanto al teletrabajo, haciendo especial referencia al efecto de la **culpa del trabajador** derivada del no cumplimiento de las medidas de seguridad impuestas por la empresa en el ámbito del teletrabajo.

El análisis de cada uno de estos apartados se ha realizado de manera sumamente práctica, esto es, mediante la **fórmula preguntas-respuestas** que, consideramos, facilita enormemente la comprensión de materias que son especialmente complejas. Sin duda, nuestra experiencia de más de 20 años en el campo de la seguridad y salud laboral ha ayudado de manera muy relevante a la hora de enfocar las preguntas-respuestas desde una perspectiva, consideramos, de suma utilidad práctica.

Así, se incluyen un total **de 188 preguntas-respuestas**, cuyo índice hemos incorporado también al inicio del estudio para facilitar el manejo del mismo.

En esta ocasión nos hemos obligado a **responder más de la mitad de las preguntas planteadas con un sí o un no**, incluyendo, lógicamente, la posterior explicación de ambas respuestas. Una opción **poco habitual entre juristas**, entre los que el “depende” es nuestra respuesta favorita, singularmente porque la realidad judicial nos lleva en muchas ocasiones a que aquella sea la única respuesta segura. La opción de configurar preguntas que nos exigían un sí o un no, no ha sido una cuestión nada, nada fácil.

Igualmente, en este estudio hemos introducido otra importante innovación como es incorporar numerosos ejemplos prácticos a modo de cuadro, configurados, en su mayoría, de ejemplos reales de regulaciones convencionales o protocolos de teletrabajo introducidos en sectores de actividad, empresas o Administraciones Públicas. Una opción metodológica que, entendemos, facilita enormemente la utilización de esta investigación.

2. CONCEPTUACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL TELETRABAJO

2.1. Concepto de teletrabajo

1. ¿Existe un concepto jurídico de teletrabajo?

No.

Si por concepto jurídico entendemos una delimitación conceptual de una situación o supuesto de hecho al que se le asocian una serie de derechos y deberes cuyo incumplimiento es sancionable administrativa y/o judicialmente, la respuesta es, como hemos adelantado, negativa.

Lo anterior no quiere decir que no haya regulaciones jurídicas que puedan integrar la figura del teletrabajo, como sucede con el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) cuando regula el trabajo a distancia, en el que cabe subsumir al teletrabajo. Ni tampoco negamos que existen compromisos, singularmente, a nivel colectivo (empresarios y trabajadores) con una clara voluntad de obligar a respetar unos determinados derechos y obligaciones a dichos sujetos colectivos en su eventual actividad regulatoria (generación de convenios colectivos) Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y Acuerdos Interconfederales.

Lo que a día de hoy no existe, y lo explicaremos con algo más de detenimiento en este primer apartado del estudio, es una norma a nivel comunitario (Reglamento, Directiva) o a nivel interno (Ley, Real Decreto) que de manera directa e integral regule el fenómeno del teletrabajo.

2. ¿Existe un concepto comúnmente aceptado de teletrabajo?

Sí.

A pesar de que para un jurista la definición de un concepto, situación o supuesto de hecho sobre el que aún no existe un cuerpo normativo o regulación claro que aplicar es una tarea, habitualmente, difícil, lo cierto es que en materia de teletrabajo, cualquier aproximación, sea superficial o profunda, a lo que ya se ha escrito, requiere reconocer que aún no nos encontramos (i) ni ante una forma de prestar servicios generalizada, prevalente o, en fin, significativamente importante en la mayoría de las empresas; (ii) ni ante una especial preocupación normativa por regular los aspectos clave de dicha figura; sin embargo, (iii) se tiene muy claro su delimitación conceptual.

No obstante lo anterior, como muestran los tres ejemplos siguientes, sí es posible derivar un concepto de teletrabajo comúnmente aceptado.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) dispone del Convenio nº 177 –no ratificado por España– y de la Recomendación nº 184 sobre el trabajo a domicilio adoptado en 1996, que definen trabajo a domicilio como “*el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello*”.

En cuanto al concepto de teletrabajo, es definido ampliamente por la OIT⁴ como sigue, dando lugar a que los conceptos teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a distancia sean, en ocasiones y en ciertas modalidades de prestación de servicios, intercambiables o utilizados de forma sinónima:⁵

“Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.”

Finalmente, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 (en adelante, Acuerdo Marco)⁶ define teletrabajo en su apartado segundo como:

“Forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales del empresario se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.”

A pesar de que nuestro estudio se va a centrar en aquel teletrabajo que se realiza bajo una prestación de servicios en régimen laboral (contrato de trabajo), la problemática del teletrabajo y, en concreto, de los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales concurren independientemente de que nos encontremos ante una relación laboral o ante un trabajador autónomo. Por ello, seguramente una definición que integre los aspectos fundamentales y comunes de las tres trascritas sería la más correcta. Así, podríamos definir al teletrabajo como:

La realización de cualquier prestación de servicios para un cliente o empresario utilizando las tecnologías de la información que se ejecuta habitual y preponderantemente fuera de los locales del cliente o empresario.

3. ¿Qué concepto de teletrabajo utiliza la jurisprudencia española?

La jurisprudencia española utiliza, esencialmente, el concepto de teletrabajo incluido en el apartado segundo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 que, como se ha apuntado, define teletrabajo como *“forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*.⁷

⁴ Tesauruso OIT (disponible en: <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>; fecha consulta: 23.10.2016).

⁵ En cuanto al concepto de teletrabajo empleado por la OIT, véase Ushakova, T., “Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 243-264.

⁶ El Acuerdo Marco es analizado en profundidad en el apartado III del presente estudio.

⁷ En este sentido, véase, SAN 31.5.2004 (AS 2004/2637) y STS, 4ª, 11.4.2005 (RJ 2005/4060).

4. Una vez delimitado conceptualmente el teletrabajo, ¿qué le diferencia del trabajo a distancia?

El contrato de trabajo a distancia se define en el artículo 13 ET como aquél “en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. Esto es, como la prestación de servicios que se realiza de forma prevalente en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste.

Por su parte, utilizando nuevamente la definición del Acuerdo Marco, el teletrabajo requiere que la prestación de servicios se realice de forma regular fuera de los locales del empleador y requiera el uso de tecnologías de la información.

Es posible concluir que el teletrabajo es un subtipo de trabajo a distancia,⁸ en tanto requiere como característica definitoria y diferenciadora del trabajo a distancia el uso de tecnologías de la información en la prestación de servicios.

En este sentido, la reforma laboral introducida por la Ley 3/2012⁹ modificó las previsiones hasta entonces contenidas en el artículo 13 ET para el trabajo a distancia o a domicilio, con el objetivo –según la exposición de motivos de la propia Ley– de “promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral” y buscar también “dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al 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. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.”

Esta parece ser también la posición de la jurisprudencia, cuando identifica el teletrabajo como una aplicación del trabajo a distancia o a domicilio. “Ciertamente no cabe negar la realidad y la singularidad del trabajo a domicilio, previsto en el precepto citado, ni tampoco la **reciente aplicación de esta figura al trabajo realizado mediante las nuevas tecnologías** que permiten la inmediatez en la comunicación y en la remisión y supervisión o control de los trabajos realizados, pese a la distancia física entre trabajador y empresa”.¹⁰

Por tanto, no cabe confundir ni equiparar el trabajo a distancia o a domicilio con el teletrabajo, siendo la utilización de tecnologías de la información característica propia y esencial del teletrabajo que permite su diferenciación con el trabajo a domicilio.

En este sentido se posiciona la jurisprudencia, que entiende que “no cabe confundir el teletrabajo con el trabajo a domicilio, como sucede en ocasiones, pues en el que hoy nos ocupa la empresa sigue controlando al trabajador en su tarea por medio de programas de software preparados a tal efecto, llamados software accountings, que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora del comienzo y de finalización de las mismas, interrupciones, errores y demás. Por contra, en el trabajo a domicilio sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y la posible calidad de la misma”.¹¹

⁸ Esta es también la posición doctrinal mayoritaria. En tal sentido, véase Lousada Arochena, J. F. y Ron Latas, R. P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 42–43.

⁹ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹⁰ STSJ Madrid 8.3.2002 (AS 2002/1544).

¹¹ SAN 31.5.2004 (AS 2004/2637).

2.2. Características de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo

5. ¿Qué es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo?

Es síntesis, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 es un acuerdo voluntario entre los agentes sociales a nivel europeo cuyo objetivo real es tratar de influenciar la negociación colectiva que pueda desarrollarse por dichos agentes sociales en los estados miembros.

La génesis del Acuerdo Marco hay que buscarla en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo. El Consejo Europeo invitó a los agentes sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

La Comisión Europea en la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales sobre la modernización y mejora de las relaciones de trabajo, invitó a los interlocutores sociales a comenzar negociaciones sobre el teletrabajo. El 20 de septiembre de 2001, la CES, UNICE/UEAPME, CEEP y el Comité de Enlace EUROCADRES/CEC anunciaron su intención de abrir negociaciones con vistas a un acuerdo a poner en marcha por las organizaciones firmantes en los estados miembros. Estas negociaciones, quisieron contribuir a preparar el camino hacia la economía y la sociedad del conocimiento como estaba decidido en el Consejo Europeo de Lisboa de 23 y 24 de marzo de 2000.

Siendo así, en el año 2002 los agentes sociales firmaron el Acuerdo Marco a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea. El objeto del acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre la condiciones de trabajo de los teletrabajadores, y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad para empresarios y trabajadores.

El citado acuerdo es especialmente importante, ya que se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales. El objeto del acuerdo no es otro que elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. En síntesis, el acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

6. ¿Dicho Acuerdo Marco genera alguna obligación para los Estados miembro o para los particulares?

No.

Como se ha indicado, el objetivo del Acuerdo Marco era elaborar un marco general a nivel europeo en materia de teletrabajo, aunque su implementación en cada uno de los Estados miembro de la Unión Europea no se ha llevado a cabo mediante una Directiva comunitaria de refuerzo, sino mediante una transposición autónoma, es decir, atendiendo a los procedimientos y prácticas específicos de gestión y de trabajo en cada estado miembro. Así, la implementación efectiva depende del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en los acuerdos.

Esta es la conclusión lanzada en el informe “Teletrabajo en la Unión Europea” elaborado por EUROFOUND en 2010¹², según el cual los instrumentos de implementación del Acuerdo Marco en los distintos estados miembros han sido los siguientes:

- Mediante una legislación vinculante y exigible (normalmente mediante reformas del Código Laboral).

¹² Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/telework-in-the-european-union> (fecha consulta: 20.10.2016).

- Mediante acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales (algunos de los cuales se han ampliado para dar cobertura a todos los trabajadores mediante decretos gubernamentales).
- Mediante medidas voluntarias como directrices y códigos de buenas prácticas.

Como consecuencia de la existencia de esta variedad de medidas de aplicación, la cobertura que la regulación en materia de teletrabajo derivada del Acuerdo Marco ofrece a los teletrabajadores, difiere considerablemente de un país a otro.

De acuerdo con EUROFOUND, en algunos Estados miembro la reglamentación relacionada con el teletrabajo cubre el 100% de los lugares de trabajo gracias a mecanismos de extensión o a disposiciones legalmente vinculantes en los códigos laborales estatales. Sin embargo, en otros países sólo está cubierta una pequeña proporción de las relaciones laborales mediante el acuerdo marco. Según dicho informe, esto obedece a las siguientes causas:

- El carácter voluntario de la medida de aplicación elegida.
- La baja representatividad o limitada capacidad de los interlocutores sociales.
- El bajo nivel de cobertura de los acuerdos colectivos.
- El resultado de un limitado interés y nivel de sensibilización en relación con esta práctica.

En España, ha sido mediante los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva que desde el año 2007 se ha puesto en la agenda de los interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones empresariales) el teletrabajo como contenido a desarrollar en los convenios colectivos.

Así, a modo de ejemplo, en el Acta de Prórroga para el Año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007¹³ se acuerda –tratando de reiterar los aspectos más relevantes del Acuerdo Marco– en su apartado 3º sobre “Flexibilidad y seguridad” la siguiente regulación en materia de teletrabajo:

“Teletrabajo. Potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como de la identificación de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo, constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio.

Una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías es el teletrabajo, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:

- *El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.*
- *La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.*
- *La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etcétera.”*

¹³ Firmado en Madrid el 18 de diciembre de 2007 por las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

En suma, a través de los Acuerdos Interconfederales los agentes sociales intentan que se incorporen sus orientaciones en materia de teletrabajo mediante la negociación colectiva. Sin embargo, una posible causa de la falta de regulación se debe principalmente al hecho que el teletrabajo se ha venido considerando como parte sustantiva de la “organización del trabajo” que, en los convenios colectivos, queda reservada a la parte empresarial, y por consiguiente, es escasamente regulable.

7. ¿Cuál es el contenido del Acuerdo Marco en cuanto a la definición y regulación del teletrabajo?

El Acuerdo Marco establece ocho cuestiones relevantes en cuanto a la definición y regulación del teletrabajo:

a. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo

En primer lugar, el Acuerdo Marco establece el carácter voluntario del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa, pudiendo cualquiera de las dos partes aceptar o rechazar la propuesta de prestar servicios en régimen de teletrabajo.

El teletrabajo puede incluirse en la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde. En todo caso, la empresa tiene la obligación de facilitar al trabajador información escrita relativa a las condiciones de trabajo.

Asimismo, el Acuerdo Marco establece el carácter reversible del teletrabajo. Esto es, cuando la prestación de servicios en régimen de teletrabajo no formase parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo será reversible, a demanda del trabajador o del empresario, por acuerdo individual o colectivo.

b. Condiciones de empleo: principio de igualdad de trato

En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables, que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

c. Protección de datos: responsabilidad del empresario

Según establece el Acuerdo Marco, el empresario es responsable de tomar las medidas necesarias, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

En este punto, por tanto, corresponde a la empresa la obligación de informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. Asimismo, el Acuerdo Marco concreta que corresponde a la empresa informar al teletrabajador de cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas (como, por ejemplo, internet) y las sanciones en caso de incumplimiento. El teletrabajador tiene la obligación de cumplir con la anterior normativa.

d. Vida privada: respeto a la vida privada e intimidad del trabajador

El empresario, según el Acuerdo Marco, tiene la obligación de respetar la vida privada del teletrabajador. Y, en concreto, si instala cualquier sistema de vigilancia, tiene la obligación de respetar el principio de proporcionalidad en relación con el objetivo perseguido y debe introducirse según lo establecido en la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización.¹⁴

¹⁴ Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

e. Equipamientos de trabajo: general asunción por parte del empresario

En materia de equipamientos de trabajo, el Acuerdo Marco establece, como regla general, que corresponde a la empresa facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. En todo caso, las cuestiones relativas a dichos equipamientos, la responsabilidad y costes deben quedar claramente fijados antes de iniciar el teletrabajo.

En el caso que el teletrabajo se realice regularmente, corresponde a la empresa cubrir los costes derivados del mismo, en particular aquellos derivados de las comunicaciones y dotará al teletrabajador de un servicio de apoyo técnico. Asimismo, si bien el teletrabajador tiene la obligación de cuidar los equipamientos proporcionados y la prohibición de recoger ni difundir material ilícito vía internet, la empresa tiene la responsabilidad, conforme a la regulación estatal, de asumir los costes derivados de la pérdida o desperfectos de los equipos y datos utilizados por el trabajador.

f. Organización del trabajo: principio de autonomía del trabajador, limitado por las exigencias de prevención de riesgos laborales

El Acuerdo Marco establece que, en atención a la legislación, los convenios colectivos y las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. Sin embargo, la empresa debe garantizar que la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador sean equivalentes a los de los trabajadores comparables que prestan servicios de forma presencial en la empresa.

En todo caso, corresponde a la empresa asegurar que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

g. Formación y promoción profesional: principio de igualdad de trato

En materia de formación, el Acuerdo Marco establece un principio de igualdad de trato en relación con el acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional respecto los trabajadores comparables que trabajan físicamente en los locales de la empresa, debiendo estar los teletrabajadores sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.

Específicamente, no obstante, los teletrabajadores deben recibir una formación adecuada en relación con la utilización del equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo. Esta formación, no obstante, no está únicamente reservada a los teletrabajadores, por cuanto el Acuerdo Marco prevé expresamente la posibilidad que el supervisor o compañeros directos del teletrabajador puedan necesitar también esta formación relacionada con esta forma de prestación de servicios y su gestión.

h. Derechos colectivos: principio de igualdad de trato

También en relación con los derechos colectivos se establece un principio de igualdad de trato respecto a los teletrabajadores, reconociéndoles el Acuerdo Marco los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa. Se establece expresamente que la prestación de servicios en régimen de teletrabajo puede ser un obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores, requiriéndose, por tanto, que la asignación del teletrabajador al establecimiento se determine de antemano a fin de poder ejercer estos derechos colectivos.

En concreto, los teletrabajadores están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean

una representación de los trabajadores. Asimismo, los teletrabajadores están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales.

8. En conclusión, ¿cómo cabría resumir las previsiones del Acuerdo Marco sobre teletrabajo?

En suma, el Acuerdo Marco establece tres previsiones esenciales sobre teletrabajo:

- El carácter voluntario y del teletrabajo.
- Principio de igualdad de trato entre los teletrabajadores y los trabajadores comparables que prestan servicios presencialmente en la empresa respecto a condiciones de empleo, derechos formación y promoción profesional y el ejercicio de derechos colectivos.
- Responsabilidad empresarial respecto a la protección de datos, el respeto a la vida privada e intimidad del teletrabajador, la puesta a disposición de los equipamientos de trabajo necesarios y la protección de la seguridad y salud, dentro del respeto al principio de autonomía del teletrabajador en la organización del trabajo.

9. ¿Qué previsiones del Acuerdo Marco encuentran su clara cabida en el artículo 13 ET?

El artículo 13 ET, aun sin incluir una definición concreta de teletrabajo, incluye esta forma de prestación de servicios en el concepto de trabajo a distancia, definido como el trabajo realizado *“de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”*

En cuando al elenco de derechos y obligaciones del trabajo a distancia, tienen acogida cinco principios generales:

1. Carácter escrito del acuerdo de trabajo a distancia. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia debe formalizarse por escrito.
2. Principio de igualdad de trato entre trabajadores a distancia y el resto de trabajadores en la empresa. Esto es, los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial. Expresamente el artículo 13 ET reconoce el derecho del trabajador a distancia a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
3. Derecho a la formación y promoción profesional. El empresario tiene la obligación de establecer los medios necesarios para garantizar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional.¹⁵ Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, la empresa deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.¹⁶

¹⁵ En este sentido, de Castro Mejuto establece que, si bien el artículo 13 ET sí incluye una referencia al derecho a la formación de los teletrabajadores, éste no se ha reflejado en los mismos términos que el Acuerdo Marco, al orientarse a no perjudicar en términos de formación a los teletrabajadores en favor de los trabajadores presenciales, mientras que el Acuerdo Marco se centra en la obligación empresarial de ofrecer a los teletrabajadores una formación específica a la utilización del equipo técnico y a la organización de esta forma de prestación de servicios. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que esta ausencia es suplida con aplicación de los artículos 4.2 y 23 ET, que reconocen el derecho a la formación de los trabajadores (de Castro Mejuto, L. F., “La formación y promoción profesional en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 95-96.)

¹⁶ En materia de promoción profesional, de Castro Mejuto entiende que la efectividad de este derecho está estrechamente ligada a la consciencia empresarial de su incorporación en la plantilla, descartando su concepción como grupo separado (de

4. Derecho a la seguridad y salud laboral. Como se ha apuntado anteriormente, el artículo 13 ET reconoce a los trabajadores a distancia el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, quedando la empresa obligada al cumplimiento de lo establecido en la normativa preventiva.
5. Reconocimiento de derechos colectivos. Finalmente, dicho precepto legal establece expresamente el derecho de los trabajadores a distancia a ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Como puede observarse, aun haciendo referencia al trabajo a distancia y no concretamente al teletrabajo, el artículo 13 ET incorpora muchos de los derechos y obligaciones contenidos en el Acuerdo Marco en materia de teletrabajo. Esencialmente, el carácter voluntario de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, el principio de igualdad de trato entre los teletrabajadores y los trabajadores comparables que prestan servicios presencialmente en la empresa respecto a condiciones de empleo, derechos formación y promoción profesional y el ejercicio de derechos colectivos y la responsabilidad empresarial a la protección de la seguridad y salud de los teletrabajadores.

10. Por el contrario, ¿qué principios del Acuerdo Marco no se han recogido en el artículo 13 ET?

En primer lugar, el carácter reversible de la prestación de servicios a distancia o en régimen de teletrabajo. Como se ha establecido con anterioridad, el Acuerdo Marco establece como característica definitoria del teletrabajo su carácter voluntario y reversible, tanto para el trabajador como para la empresa. La regulación contenida en el artículo 13 ET sobre trabajo a distancia, si bien incluye una referencia al carácter escrito del acuerdo que podría identificarse con su naturaleza voluntaria,¹⁷ omite toda referencia al carácter reversible o irreversible del trabajo a distancia.

En segundo lugar, seguramente debido a las diferencias existentes en el alcance de ambas regulaciones –teletrabajo vs. trabajo a distancia–, el artículo 13 ET no concreta la obligación empresarial de respetar la protección de datos, la vida privada e intimidad del trabajador y de poner a disposición del trabajador los equipamientos de trabajo necesarios. Aunque, estas lagunas puedan llenarse acudiendo a las normas generales aplicables al ordenamiento jurídico español de protección de la intimidad del trabajador o las reglas de la buena fe contractual.¹⁸

En tercer lugar, y como se analizará en profundidad en el apartado siguiente, consideramos que existe en el artículo 13 ET una excesiva parquedad en la definición o concreción de las obligaciones empresariales relativas a la seguridad y salud laboral del trabajador a distancia o teletrabajador.

11. En resumen, ¿cuáles son las características principales del teletrabajo?

De la definición de teletrabajo derivada de las páginas anteriores, es posible extraer tres claros elementos configuradores o, en otras palabras, características principales del teletrabajo:

- Elemento técnico: utilización de tecnologías de la información.
- Elemento locativo: fuera de los locales del empresario:
- Elemento temporal: habitualidad y preponderancia en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo

Castro Mejuto, L. F., “La formación y promoción profesional en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 103). Por tanto, existe una clara conexión entre la efectividad de este derecho y la prevención de situaciones de aislamiento del teletrabajador.

¹⁷ En este punto, se ha criticado por parte de la doctrina la ausencia de una referencia expresa al carácter voluntario del trabajo a distancia y del teletrabajo. En este sentido, véase Lousada Arochena, J. F. y Ron Latas, R. P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 45.

¹⁸ Lousada Arochena, J. F. y Ron Latas, R. P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 46.

12. En cuanto al elemento técnico, ¿qué supuestos incluye la categoría “tecnología de la información”?

Comúnmente se denomina “tecnología de la información” (TI, o más conocida como IT por su significado en inglés: *information technology*) a la aplicación de ordenadores y equipos de telecomunicación para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos, utilizado con frecuencia en el contexto de los negocios con otras empresas. Aunque el término es generalmente utilizado como sinónimo para los ordenadores, también abarca otras tecnologías de distribución de información, tales como la televisión y los teléfonos.

Frecuentemente los términos TI y TIC suelen ser confundidos en su uso. Es importante señalar la diferencia entre ambos: TI hace referencia a Tecnologías de la Información, mientras que TIC implica las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Ambas sostienen una amplia relación, sin embargo, conviene diferenciarlas. El término TI es un término más amplio y abarca a las TIC, siendo éste un término que indica una subcategoría de aquel.

Siendo así, es posible afirmar que:

Las TI abarcan el **dominio completo de la información, que incluye al hardware, al software, a los periféricos y a las redes.**

13. ¿El tipo de conectividad del trabajador con la empresa es un elemento configurador del teletrabajo?

No.

Las diferentes maneras en que la doctrina ha clasificado el teletrabajo en función del tipo de conectividad (*on way line* o conexión simple con servicios informáticos de la empresa, *off line* o envío del resultado por medios convencionales o, el cada vez más generalizado, *on-line/two way line*: comunicación interactiva o bidireccional) no configuran más que subtipos de teletrabajador sin formar parte de sus elementos definitorios.¹⁹ Es el uso intensivo de la tecnología, como hemos visto, uno de los tres factores relevantes y no el modo en que se concreta dicho uso intensivo.

En todo caso, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales y siendo el aislamiento uno de los factores de riesgos, como se verá, más importantes es obvio que no será lo mismo prestar los servicios de manera *off line* que *two way line*.

14. En cuanto al elemento locativo, ¿en qué supuestos concurre? Esto es, ¿a partir de cuándo se considera que la prestación de servicios se desarrolla “fuera de los locales de la empresa”?

Son múltiples los supuestos en los que se considera que concurre dicho el elemento locativo, que unido a los otros dos configuran el teletrabajo. Con todo, siguiendo a TIBAUTH²⁰ y a SEMPERE NAVARRO Y KAHALE CARRILLO²¹ es común reconducirlos a tres. A saber:

- En el domicilio. Esto es, el desarrollado en el domicilio del propio trabajador, en la vivienda de un familiar o en cualquier otro lugar con las características de un hogar. Supuesto habitual del teletrabajador vinculado bajo una relación laboral con una mediana o gran empresa.

¹⁹ Esta es la posición adoptada por la doctrina iuslaboralista que ha analizado esta cuestión. En este sentido, véase Lousada Arochena, J. F. y Ron Latas, R. P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 32.

²⁰ “Tibauth Aranda, J., El teletrabajo, CES, Colección Estudios, Madrid, 2000”.

²¹ “Sempere Navarro, A. V. y Kahale Carrillo, D. T., Teletrabajo, Francis Lefebvre, Madrid, 2013.”

- En telecentros. Es decir, lugares de trabajo con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo determinados tipos de trabajo. Supuesto normalmente vinculado a PYMES y a profesionales autónomos y/o relacionado con zonas rurales deprimidas o poco desarrolladas económicamente.
- Móvil o itinerante. Esto es, cuando estamos ante desplazamientos continuos normalmente por exigencias de cliente y vinculados a la instalación y mantenimiento de productos informáticos con una rápida transmisión de los datos a la oficina central. Aunque es un supuesto con gran similitud al tradicional trabajo de los representantes o agentes comerciales, la gran diferencia es que nos encontramos ante un supuesto en que se precisa una habitual e intensiva utilización de las nuevas tecnologías.

15. A los efectos de la prevención de riesgos laborales, ¿el modo en que se concrete el elemento locativo tiene alguna incidencia?

Sí.

Es claro que desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, el lugar de prestación de servicios no es una cuestión neutra, sobre todo en aquellos casos en los que dicho lugar no es un domicilio, sino un telecentro o no es fijo.

En efecto, la concurrencia del teletrabajador con otros teletrabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia en un telecentro no hace más que dificultar la coordinación de la actividad preventiva entre los distintos sujetos que concurren en dicho lugar de trabajo. Igualmente, si el centro de trabajo no es fijo, la complejidad en la evaluación de riesgos laborales aumenta de manera clara.

16. ¿El teletrabajo requiere que la prestación de servicios se lleve a cabo íntegramente fuera de las instalaciones de la empresa?

No.

Según la posición jurisprudencial mayoritaria la prestación de servicios no requiere que se lleve a cabo íntegramente fuera de las instalaciones de la empresa, sino que admite que ésta se desarrolle parcialmente en la empresa y fuera de la misma.²²

17. Entonces, ¿en qué supuestos concurre el elemento temporal?

La definición de teletrabajo utilizada en el marco del presente estudio requiere que la prestación de servicios mediante tecnologías de la información se desarrolle de forma habitual y preponderantemente fuera de las instalaciones de la empresa.

Por consiguiente, no tienen la consideración de teletrabajo aquellas formas de trabajo flexible que permiten la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa de forma puntual y esporádica o cuando, aun siendo ésta habitual, el número de horas trabajadas fuera de las instalaciones de la empresa son reducidas.

18. Por tanto, ¿el elemento temporal incluye dos variables: habitualidad y preponderancia?

Sí.

En efecto, de las definiciones de trabajo a distancia incluida en el artículo 13 ET y teletrabajo del Acuerdo Marco se deriva la exigencia de dos variables distintas que configuran el elemento temporal: la habitualidad y la preponderancia en la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa.

²² STSJ País Vasco 9.1.2007 (AS 2007/1567).

19. ¿Qué exige la habitualidad en la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa?

El requisito de la habitualidad implica que la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa sea una característica que permanezca indefinidamente en el tiempo o durante un largo período de tiempo. Por consiguiente, no se incluyen en el concepto de teletrabajo aquella prestación de servicios que de forma meramente puntual y esporádica se realiza fuera de las instalaciones de la empresa.

20. ¿A partir de qué momento se considera que el trabajador presta “preponderantemente” sus servicios utilizando tecnología de la información y fuera de los locales de la empresa?

El requisito de la preponderancia debe entenderse, desde nuestro punto de vista, en un doble plano. En primer lugar, como caracterizador del elemento locativo. Y, en segundo lugar, en cuanto al uso del elemento tecnológico.

En efecto, en primer lugar, no se conceptúa como teletrabajador a aquel que sólo una parte menor de la jornada o no prevalente la realiza fuera del centro de trabajo –esto es, desde su domicilio, desde un telecentro de trabajo o de manera móvil o itinerante. Es claro que la irrupción de las políticas de flexibilidad en las empresas está generalizando jornadas de trabajo en las que una parte no prevalente de la misma se realiza fuera de las instalaciones de la empresa (normalmente en el domicilio del trabajador). Dichas situaciones, sin embargo, no son las que técnicamente delimitan la figura del teletrabajador.

En segundo lugar, un trabajador puede prestar servicios desde su domicilio sin que su actividad se caracterice por un uso intensivo de la tecnología. En estos casos, tampoco estaremos ante la figura del teletrabajador, sino ante la más genérica de trabajo en domicilio o a distancia.

Siendo así, y siguiendo a SEMPERE NAVARRO Y KAHALE CARRILLO²³, una buena configuración del factor “preponderancia” podría ser aquella en la que un trabajador esté más del 50% prestando servicios desde fuera de los locales de la empresa y, además, con base al uso de la tecnología.

21. ¿Qué incidencia tiene el elemento temporal desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales?

En las preguntas anteriores, se ha delimitado el concepto de teletrabajo de formas flexibles de trabajo mediante los factores de habitualidad y preponderancia en la prestación de servicios mediante nuevas tecnologías fuera de las instalaciones de la empresa.

La distinción entre estos dos conceptos, más allá de ser una distinción meramente técnica o formal, tiene una clara incidencia desde un punto de vista de prevención de riesgos laborales. Si bien deben igualmente analizarse las formas flexibles de trabajo desde una perspectiva de seguridad y salud laboral, su alcance es mucho menor, por cuanto los riesgos más relevantes del teletrabajo –como son el aislamiento, las cuestiones ergonómicas o riesgos psicosociales derivados de la poca separación entre tiempo de trabajo y descanso– no tienen incidencia o la tienen en una dimensión significativamente menor.

22. La existencia de una relación laboral, ¿es una característica delimitadora del supuesto de teletrabajo?

No.

A pesar de que normalmente la figura del teletrabajador se suele unir a la de una persona que presta servicios para un tercero en régimen laboral (véase la definición expuesta de la OIT, UE o del Acuerdo

²³ “Sempere Navarro, A. V. y Kahale Carrillo, D. T., Teletrabajo, Francis Lefebvre, Madrid, 2013.”

Marco), lo cierto es que nada impide que un teletrabajador esté vinculado con un tercero por relación laboral, como trabajador autónomo o sea funcionario público²⁴, pues los elementos configuradores son los tres que hemos indicado; locativo, temporal y tecnológico.

Es más, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la intensa mayoría de los riesgos que se reconocen a la figura del teletrabajador (aislamiento, ergonómicos...) son –como sucede con la mayoría de profesiones– independientes del tipo de relación (laboral, civil o administrativa) jurídica que le une al tercero con el que presta servicios.

Tanto es así, que el concepto que hemos propuesto de teletrabajador integra cualquiera de dichas formas jurídicas. Así, recuérdese:

Cualquier **realización de una prestación de servicios** para un cliente o empresario **utilizando las tecnologías de la información** y que se ejecuta **habitualmente fuera de esos locales** del cliente o empresario.

Con todo, el presente trabajo parte del análisis –como sucede con la casi totalidad de los estudios en materia de seguridad y salud laboral– de la prestación de servicios desarrollada en régimen laboral. Por tanto, desde la perspectiva de los deberes del empresario y de los derechos del teletrabajador en dicha materia. Así como sobre la forma de control del primero sobre el segundo entorno al correcto cumplimiento de las previsiones que en materia preventiva deban seguirse por indicación técnica de la empresa.

23. Siendo así, ¿qué diferencia a un teletrabajador por cuenta ajena (relación laboral) de un teletrabajador autónomo?

Pues el cumplimiento o no de los requisitos que según el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores configuran una prestación de servicios como laboral/por cuenta ajena o como autónoma/por cuenta propia.

En efecto, con el ánimo de ser lo más conciso posible por no formar parte de este trabajo la explicación en profundidad de las notas que configuran una relación como laboral, simplemente indicar que el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores nos señala que cuando una prestación de servicios se lleva a cabo para un tercero por una persona física, prestada de manera voluntaria y a cambio de una contraprestación económica (trabajo oneroso), bajo las instrucciones, órdenes y supervisión de dicho tercero (dependencia laboral/subordinación) y sin asumir directamente los riesgos –positivos o negativos– de la prestación (ajenidad) estaremos ante una relación laboral. En caso de que dichas características no concurren (singularmente las dos últimas) será cuando nos encontremos ante la figura de un trabajador autónomo.²⁵

24. ¿Y qué diferencia el trabajo por cuenta ajena en régimen de teletrabajo del trabajo autónomo?

Como se ha apuntado en la pregunta anterior, los trabajadores por cuenta ajena son aquellos que voluntariamente presten servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario a cambio de una retribución.

Las nuevas tecnologías han flexibilizado la nota de subordinación y dependencia jurídica, al permitir a

²⁴ Como se analiza en el apartado 2.4 de este estudio, existe un número elevado de Administraciones Públicas que cuentan con acuerdos de teletrabajo.

²⁵ del Rey Guanter, S. y Martínez Fons, D., “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en Del Rey Guanter, S. (Director), Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia, La Ley, 3ª edición, 2013, p. 44–53.

los trabajadores mayor autonomía y flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. Sin embargo, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo entiende que el trabajo subordinado no es incompatible con un –incluso amplio– espacio de autonomía en el desarrollo de la actividad profesional.²⁶ Aquello esencial, por tanto, es que desarrollen su trabajo dentro del ámbito de organización empresarial y sin asumir el riesgo y ventura de la actividad.²⁷

La anterior posición, “permite incluir dentro del concepto de relación laboral diversas manifestaciones «atípicas» del trabajo nacidas en fechas más o menos recientes (v. gr., el teletrabajo), en el que no existe presencia física en el círculo rector del empresario, mas no en cuanto a la organización del trabajo, que es, en definitiva, a la que viene referida la nota de dependencia, y situadas en el ámbito de la llamada «descentralización productiva» o «externalización productiva», así como otras formas tradicionales de trabajo (v.gr., el trabajo a domicilio).”²⁸

Por consiguiente, si bien los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en régimen de teletrabajo gozan de mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y en la determinación del puesto de trabajo, tienen encaje dentro del trabajo por cuenta ajena siempre que se encuentren dentro del ámbito de organización de la empresa y no asuman el riesgo y ventura de la actividad económica.

Esto es en el trabajo por cuenta ajena a distancia o en régimen de teletrabajo, “las notas propias del contrato de trabajo deben existir, aun cuando no conste presencia física del empresario que supervise su ejecución “in situ”.”²⁹

En este sentido, en relación con el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores referido al trabajo a domicilio, la jurisprudencia ha establecido como factores relevantes para determinar la existencia de trabajo por cuenta ajena en régimen de teletrabajo: (i) el dictado de órdenes por parte de la empresa, (ii) la utilización de medios y herramientas proporcionadas por la empresa, (iii) la fijación del precio del trabajo por parte de la empresa, (iv) la incorporación por parte de la empresa del trabajo realizado y su posterior oferta a los clientes, (v) la asunción de los beneficios por parte de la empresa, (vi) la disponibilidad permanente del trabajador, etc.³⁰

Por el contrario, la jurisprudencia ha identificado como factores determinantes de la existencia de una relación de trabajo autónomo (i) la falta de sometimiento a una dirección y control por parte de la empresa, (ii) la realización de las actividades mediante trabajadores a cargo o sustitutos, (iii) la utilización de medios tecnológicos propios y (iv) retribución en atención a los servicios prestados.³¹

25. El contrato de trabajo por el que se preste un servicio como teletrabajo, ¿ha de ser temporal o indefinido?

Nada tiene que ver el tipo de contrato de trabajo temporal o indefinido con el teletrabajador, cuando menos en cuanto a su configuración.

²⁶ “[E]sta Sala ha declarado la existencia de relación laboral en supuestos de amplia libertad de horario que no desvirtúa la existencia del requisito de dependencia, para la que no es necesaria la concurrencia de una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión en el ámbito organicista y rector” (STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427).

Más recientemente, véase, por todas, STS, 4ª, 6.10.2010 (RJ 2010/5017) y 19.2.2014 (RJ 2014/2075).

²⁷ STS, 4ª, 19.7.2002 (RJ 2002\9518).

En este sentido, véase Martín Valverde, Rodríguez- Sañudo Gutiérrez y García Murcia (2013, p. 178).

²⁸ STSJ Catalunya 21.12.2004 (AS 2005/55).

²⁹ STSJ País Vasco 6.9.2005 (AS 2005/3091).

³⁰ Véase, en este sentido, STSJ Aragón 9.10.2002 (JUR 2002/274412), Asturias 14.4.2000 (AS 2000/1003), Castilla y León 29.10.1992 (AS 1992/4790), Catalunya 1.4.1997 (AS 1997/2001), 18.10.2000 (AS 2000/4530), 11.3.2003 (AS 2003/1631), 29.9.2009 (AS 2009/2575), C. Valenciana 16.2.2001 (AS 2001/3332), Madrid 30.9.1999 (AS 1999/8205), 8.3.2002 (AS 2002/1544), entre otras.

³¹ STS, 4ª, 19.9.1988 (RJ 1988/6870), STSJ Andalucía 5.9.1995 (AS 1995/3397), Madrid 8.3.2002 (AS 2002/1544), País Vasco 14.5.2002 (JUR 2002/222591), entre otras.

Así, nada impide que tanto un trabajador indefinido como un trabajador temporal (obra y servicio determinado, eventual, interino o cualquiera de los formativos) puedan desarrollarse como teletrabajador, pues dicha circunstancia no es un elemento configurador del supuesto.

Dicho esto, lo cierto es que en la práctica las empresas suelen incorporar la figura del teletrabajador normalmente con base a trabajadores indefinidos si lo que están es buscando ciertas fórmulas de flexibilidad, bien con relación a los nuevas contrataciones –sean temporales o indefinidas– en los casos en los que la limitación física de la empresa lo recomienden y el trabajo a desarrollar se pueda prestar de manera óptima bajo dicha modalidad de teletrabajo³².

Sin embargo, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales la temporalidad en la condición de teletrabajador sí que suele ser un elemento a tener en cuenta. En el sentido de que normalmente se advierte sobre los riesgos asociados a un teletrabajador de larga duración, siendo habitual que en caso de teletrabajadores con contrato indefinido se combine la prestación de servicios en régimen de teletrabajo y presencial³³.

26. ¿El teletrabajo requiere exclusividad en la prestación de servicios?

No.

Según la jurisprudencia, el teletrabajo –o trabajo a domicilio en la regulación anterior– no requieren que implique la prestación de servicios en exclusiva para un mismo empleador. Es posible, por tanto, que se preste servicios para más de una empresa, tratándose en este caso de un supuesto de pluriempleo.³⁴

27. El contrato de trabajo que implica la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ¿requiere forma escrito?

Sí.

El artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, a pesar de existir libertad de forma en la celebración del contrato de trabajo, establece que deberá formalizarse por escrito, entre otros, el contrato “*los de los trabajadores que trabajen a distancia*”, incluyéndose, por tanto, el contrato de trabajo de los trabajadores que prestan servicios en régimen de teletrabajo. En este mismo sentido, el artículo 13 ET establece el carácter escrito del acuerdo de trabajo a distancia.

No obstante lo anterior, según el propio precepto, la ausencia del carácter escrito del contrato supone la presunción que el mismo se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que prueba en contrario que acredite su naturaleza distinta. En este sentido, la posición jurisprudencial – desde la doctrina del Tribunal Central de Trabajo³⁵– es unánime en entender que se trata de un requisito meramente declarativo que no desvirtúa la existencia ni de la relación laboral ni de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

28. La condición de prestar servicios como teletrabajador, ¿debe formar parte de la descripción inicial del contrato de trabajo?

No.

Tal y como indica el Acuerdo Marco, “*el teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.*”

³² En este sentido, véanse el apartado 2.4 del presente estudio.

³³ Véanse los ejemplos de regulaciones en materia de teletrabajo contenido en convenios colectivos y acuerdos de empresa, que se incluyen en el apartado 2.4 del presente estudio.

³⁴ STCT 3.2.1987 (RTCT 1987/2186).

³⁵ STCT 2.6.1981 (RTCT 1981/3758), 13.2.1985 (RTCT 1985/999), 10.9.1986 (RTCT 1986/7554) y 3.2.1987 (RTCT 1987/2186).

En cualquier caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.5 ET y en la norma reglamentaria que lo desarrolla,³⁶ el trabajador deberá ser informado de los elementos esenciales del contrato, a saber:

- a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- h) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

El artículo 4 del citado RD nos recuerda que el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre cualquier modificación de los elementos anteriormente referidos.

29. Los teletrabajadores, ¿deben estar asignados a un concreto centro de trabajo?

Sí.

El artículo 13.5 ET expresamente establece que, a efectos de ejercer sus derechos de representación colectiva, los trabajadores a distancia –incluyendo, por tanto, a los teletrabajadores– deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa, a pesar de prestar servicios de forma preponderante o permanente fuera de las instalaciones de la empresa.

30. ¿Qué consecuencias tienen el cambio de centro de trabajo asignado de los trabajadores que prestan servicios en régimen de teletrabajo?

Según la jurisprudencia, el cambio de asignación de centro de trabajo de los trabajadores que prestan servicios en régimen de teletrabajo no tiene ninguna incidencia desde un punto de vista de los teletrabajadores.

Así, según establece la Audiencia Nacional en su sentencia de 23.9.2015 (AS 2016/120) “[l]os trabajadores en régimen de trabajo a distancia han sido virtualmente trasladados a un nuevo centro si bien no puede sostenerse que la desaparición física de un centro de trabajo afecte a los trabajadores a distancia a él adscritos cuando dichos trabajadores mantienen su prestación de servicios desempeñando la

³⁶ Artículo 2 Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

misma actividad, mismas funciones, misma forma y medios de recepción de instrucciones, misma zona geográfica”.

Según la sala, este cambio de adscripción de centro de trabajo es un mero ajuste o modificación de la gestión o administración interna de la empresa y, por consiguiente, no afecta a las condiciones de trabajo de los trabajadores ni implica un traslado de los mismos.

Asimismo, tampoco tienen consecuencias desde un punto de vista de los derechos de representación colectiva de los trabajadores, no pudiendo la empresa revocar el mandato de los representantes de los trabajadores adscritos a los centros de trabajo que, como consecuencia de dicho cambio de adscripción de los teletrabajadores, han visto reducida su plantilla o han sido cerrados.

31. La prestación de servicios en condición de teletrabajo, ¿requiere siempre el consentimiento del trabajador?

Sí.

Sin lugar a dudas nos encontramos ante uno de las cuestiones más relevantes en cuanto a la configuración de la figura del teletrabajo. De hecho, y a pesar de que no sea habitual, consideramos que a día de hoy debiera incorporarse a cualquier definición de teletrabajo el factor ser una situación que, salvo excepciones, requiere el acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador.

Unas excepciones que pueden venir dadas (i) bien por el reconocimiento vía negociación colectiva (convenio colectivo) al trabajador de un derecho a optar en determinadas condiciones por el teletrabajo, sin necesidad de que el empresario muestre su consentimiento caso a caso al ya haberlo dado en el momento de firmar dicho acuerdo colectivo; (ii) bien por ser una exigencia derivada de las características propias de la actividad.

El carácter voluntario del teletrabajo queda claramente estipulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores cuando en su apartado 2º dispone que:

*“2. El **acuerdo** por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará **por escrito**. Tanto si el **acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior**, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.”*

Igualmente, y a pesar de no poder ser considerado como norma jurídica en sentido estricto³⁷, el Acuerdo Marco sobre teletrabajo también es contundente sobre el carácter voluntario del teletrabajo. Así, su apartado 3º se denomina directamente “carácter voluntario”, señalándose que:

*“El teletrabajo es **voluntario** para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la **descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria** más tarde. (...) Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede aceptarla o rechazarla. El paso al teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador.”*

³⁷ Véase al respecto las preguntas referentes al Acuerdo Marco contenidas en el apartado 2.1 del presente estudio.

Finalmente, y como analizamos a continuación, el Tribunal Supremo ya confirmó en sentencia de 11 de abril de 2005 (RJ 2005/4060) que la aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, con base a una modificación sustancial de condiciones de trabajo implementada de manera unilateral por el empresario.

32. ¿Podría haber una necesidad derivada de la prevención de riesgos laborales que excepcionase dicho carácter voluntario?

Sí.

En nuestra opinión, una de las pocas excepciones que, podríamos decir, confirman la regla del necesario consentimiento del trabajador para ser teletrabajador sería la que viene exigida por una determinada necesidad en materia de prevención de riesgos laborales. Así, imagínese el supuesto en una determinada situación conflictiva en la empresa (riesgo psicosocial a nivel colectivo) o una especial situación del trabajador (riesgo psicosocial a nivel individual) que exige que no se derive la situación a una incapacidad temporal del trabajador por considerarse que agravaría su estado, sino a una prestación temporal de los servicios desde su domicilio de considerarse que ello ayudaría a su recuperación.

33. Siendo así, la prestación de servicios en condición de teletrabajo, ¿requiere también el consentimiento del empresario?

Sí.

Como hemos indicado, tanto el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores como el Acuerdo Marco sobre teletrabajo establecen la implementación del teletrabajo *ab initio* o durante la relación laboral como un acuerdo de voluntades entre trabajador y empresario.

No obstante lo anterior, nada impide que por negociación colectiva (convenio colectivo) se reconozca al trabajador la posibilidad de optar en determinadas condiciones por el teletrabajo, sin necesidad de que el empresario muestre su consentimiento caso a caso al ya haberlo dado en el momento de firmar dicho acuerdo colectivo.

En este sentido se posiciona la STSJ Castilla y León (Sala de lo contencioso-administrativo) 4.5.2015 (JUR 2015/139374), que reconoce el derecho del trabajador a prestar servicios en teletrabajo en tanto que cumple con los requisitos establecidos en la normativa legal aplicable, sin que sea admisible una genérica negativa de la Administración basada en las necesidades del servicio y la capacidad de auto organización de la Administración Pública.

En cualquier caso, es interesante hacer referencia a la NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante, INSHT) sobre criterios para la implantación del teletrabajo en donde, a pesar de ser una guía práctica –esto es, que no es obligatoria–, realiza una serie de recomendaciones para el empresario a la hora de valorar una eventual propuesta de teletrabajo. Así, en dicha NTP se nos recuerda que no todo trabajo es adecuado para ser desarrollado a través de teletrabajo, ni todo trabajador reúne las condiciones para teletrabajar, ni todo mando o gestor está preparado para desarrollar sus tareas habituales en el marco del trabajo a distancia. Por ello, se recomienda investigar a fondo los siguientes aspectos:

- Características personales que han de presentar teletrabajadores, mandos y gestores.
- Circunstancias personales y del hogar en donde se va a realizar el teletrabajo.
- Razones de interés de los trabajadores voluntarios.

- Tipo de trabajo apropiado.
- Análisis de tareas.
- Tipo de comunicación e información que los teletrabajadores necesitarán para realizar su trabajo.
- Tiempo, distancia y problemas en el establecimiento de comunicaciones.

Con estos datos, nos sigue diciendo la NTP, debe ser posible formar un grupo piloto de teletrabajadores y un esquema de puesta en marcha de programa de prueba.

34. Entonces, ¿el empresario tiene la capacidad de modificar unilateralmente las condiciones de un puesto de trabajo para que se preste servicios como teletrabajador?

No.

Estamos ante uno de los escasos supuestos en los que el empresario no puede acudir al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para modificar unilateralmente una condición de trabajo aunque tenga una necesidad económica, técnica, organizativa o de producción que lo justifique.

En efecto, con relación al teletrabajo estamos en la misma situación que la relativa al contrato a tiempo parcial, en el sentido de que la conversión de un trabajador en teletrabajador o a la inversa requiere su expreso consentimiento –además de la aceptación empresarial–, tal y como sucede con la conversión de contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial o a la inversa.

No obstante hay una importante diferencia y es que, mientras la necesidad de acuerdo con relación al contrato a tiempo parcial y, por tanto, la imposibilidad de realizar dicha conversión unilateralmente por parte del empresario, viene estipulada legalmente en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la necesidad de acuerdo y negación de modificación unilateral por parte del empresario con relación al teletrabajo se ha solventado judicialmente.

En efecto, el Tribunal Supremo resuelve toda duda sobre esta cuestión en su sentencia de 11 de abril de 2005 (RJ 2005/4060), donde se afirma que la transformación en teletrabajo de la prestación de servicios desarrollada en los locales de la empresa es *“una novación contractual”, en el sentido de que “hay un cambio parcial del régimen contractual, pues al menos una parte de la actividad laboral va a realizarse «a domicilio» y sin vigilancia del empresario. Y este cambio excede del ámbito de las modificaciones del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, porque este precepto se refiere a las modificaciones sustanciales que se produzcan en el marco de un determinado contrato de trabajo, pero no a las condiciones que puedan determinar un cambio de régimen contractual, como muestra la regla del apartado d) del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (...) para el contrato a tiempo parcial, y tampoco sería posible autorizar el cambio de una relación indefinida por una temporal o de una relación común por una especial.”*³⁸

El Tribunal Supremo nos recuerda que *“La doctrina científica ha resaltado que el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (...) se aplica a «las condiciones de trabajo», entendidas como los aspectos relativos a la ejecución de la prestación de trabajo y sus contraprestaciones, pero que no alcanza a «las condiciones de empleo», que se proyectan sobre la propia configuración de la relación laboral y sus vicisitudes.”* Para el Tribunal Supremo, *“así lo reconoce el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo cuando en su punto 3 insiste en el carácter voluntario del trabajo y prevé que «si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empleador hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar la oferta», añadiendo que «si un trabajador*

³⁸ Téngase en cuenta que esta sentencia del Tribunal Supremo casa la sentencia de la Audiencia Nacional 31.5.20014 (AS 2004/2637) que entendió sí podía imponerse el teletrabajo mediante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

expresa su deseo de optar a un teletrabajo, el empleador puede aceptar o rechazar la petición». Es cierto que el Acuerdo no es aplicable todavía en nuestro ordenamiento, pues su publicación como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva no equivale a una recepción en Derecho interno a través de la negociación colectiva, al tener el mencionado Acuerdo Interconfederal sólo una eficacia obligacional para las partes que lo suscriben en orden al respeto de las orientaciones y criterios que han de seguirse en la negociación, y en esta materia las organizaciones empresariales y sindicales firmantes sólo se comprometen «a promover la adaptación y el desarrollo» del Acuerdo Marco Europeo «a la realidad española». Pero el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio se deriva en nuestro Derecho de lo que establecen los artículos 1091 (...), 1204 (...) y 1256 del Código Civil (...) en relación con lo ya indicado sobre la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (...) y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores.»

35. ¿Y la negociación colectiva? ¿Puede un convenio colectivo o un acuerdo colectivo firmado por el empresario y los representantes de los trabajadores disponer que un puesto de trabajo para que se preste servicios como teletrabajador?

No.

El Tribunal Supremo en la sentencia que venimos estudiando también ha negado la capacidad de la negociación colectiva para modificar el régimen contractual de un trabajador y transformar su prestación de servicios total o parcialmente en teletrabajo sin que concurra su consentimiento.

De hecho el caso que se analiza en la STS de 11 de abril de 2005 (RJ 2005/4060), es precisamente un supuesto en el que la conversión en teletrabajo de prestaciones de servicios que no lo son se realiza por acuerdo colectivo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

En efecto, en dicha sentencia se declara probado que el 23 de octubre de 2003 fue firmado un pacto entre la Dirección de la empresa Telefónica Publicidad e Información y el Comité Intercentros de la misma, por mayoría absoluta, del siguiente tenor literal: *“La Dirección de TPI y la Comisión de Oficina Virtual, debidamente legitimada del Comité Intercentros, han venido en los últimos meses, y en concreto desde 7 de julio de 2003, negociando la forma de llevar a cabo la implantación de la denominada Oficina Virtual en la Empresa, que conllevará una nueva organización de recursos favoreciendo su posición competitiva en el mercado. En definitiva, se trata de que el trabajador comercial del Canal de Venta Directa realice las funciones administrativas en su propio domicilio con las compensaciones que se pactan sin que ello suponga desaparición de centros de trabajo sino adecuación de los mismos a las nuevas necesidades de la Empresa.”*

Para el Tribunal Supremo *“el desplazamiento del lugar de la ejecución del contrato del centro de trabajo empresarial al domicilio del trabajador tiene otras implicaciones sobre la esfera personal de éste, que exceden no sólo del ámbito del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (...), sino del propio poder de disposición de la autonomía colectiva. (...) cuando se convierte el domicilio en lugar de trabajo se está obligando al trabajador a poner a disposición del empleador algo más que la fuerza de trabajo, pues se convierte en centro de trabajo, en lugar de producción, el propio espacio donde se desarrolla la vida privada del trabajador y esto no sólo supone un coste adicional, que puede quedar sin retribución, como en el caso de que haya que destinar al trabajo lugares que antes se destinaban a otros usos familiares, sino que también puede tener consecuencias de otro orden en la convivencia en el hogar o en la vida personal del trabajador, que deben quedar al margen tanto de las modificaciones unilaterales del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (...), como también de las decisiones de la autonomía*

colectiva, que han de operar sobre las materias colectivas (sentencias de 11 de abril de 2000 (LA LEY 7911/2000), 30 de abril de 2002 y 20 de octubre de 2004 (LA LEY 371/2005)), pero no sobre aquellas que pertenecen a la vida privada del trabajador.”

36. ¿La reversibilidad es una de las características configuradoras del teletrabajo como lo es la voluntariedad?

No.

Una vez el trabajador y el empresario acuerdan que el primero desarrolle su prestación de servicios de manera total o prevalente como teletrabajador, la reversibilidad o vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario requiere nuevamente el consentimiento de ambos.

En efecto, aunque nada diga el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre la cuestión, es claro que el no reconocimiento legal de tal derecho de reversibilidad a ninguna de las dos partes impide que sea una característica intrínseca al teletrabajo y que requiere, en todo caso, el consentimiento del empresario.

En este punto, el Acuerdo Marco sobre teletrabajo sí dispone que *“si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.”*

Tan marcado es el carácter nuevamente consensuado de la reversibilidad que siempre se recomienda que el acuerdo individual de teletrabajo recoja entre otras cuestiones en qué circunstancias y bajo qué condiciones puede darse dicha reversibilidad a petición de cualquiera de las partes.

En este punto, al igual que decíamos anteriormente, nada impide que por negociación colectiva (convenio colectivo) se reconozca al trabajador la posibilidad de optar en determinadas condiciones por dicha reversibilidad sin necesidad de que el empresario muestre su consentimiento caso a caso al ya haberlo dado en el momento de firmar dicho acuerdo colectivo. Lo contrario, esto es, que por negociación colectiva se disponga de la voluntad del trabajador previendo situaciones en las que el empresario puede optar por dicha reversibilidad se prohíben en virtud de lo ya expuesto en la anterior pregunta, por tanto, con base a la STS de 11 de abril de 2005 (RJ 2005/4060).

No obstante lo anterior, es interesante mencionar la STSJ Madrid 24.11.2009 (AS 2010/433) que declara la validez del “Acuerdo de prestación de trabajo a domicilio (Teletrabajo suscrito entre la empresa Centro de Atención Telefónica, SA, (CATSA) y CC.OO y UGT, según el cual el trabajador permanecerá en la prueba piloto del teletrabajo en tanto mantenga el mismo nivel de actividad y valoración y, en caso contrario, será devuelto al desempeño de sus funciones en modalidad presencial. En ningún caso, pero, admite el tribunal que la finalización de la participación del trabajador en el programa piloto pueda dar lugar al despido.

Por consiguiente, si bien la empresa, el acuerdo o convenio colectivo no pueden determinar la reversibilidad de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo sin la voluntad del trabajador, la jurisprudencia sí permite esta reversibilidad cuando se encuentra sujeta a criterios objetivos, como puede ser el nivel de actividad o valoración del trabajador.

37. ¿Podría haber una necesidad derivada de la prevención de riesgos laborales que excepcionase dicho carácter reversible?

Sí.

En nuestra opinión, y como se reiterará más adelante³⁹, la reversibilidad podría venir exigida por razones preventivas. Así, imagínese que una especial gravedad en la situación de aislamiento o de riesgos ergonómicos exige adoptar tal decisión. Consideramos que nada habría que objetar, sino todo lo contrario a dicha situación que cabría nuevamente revertir y volver a la situación de teletrabajo en caso de que la situación preventiva que nos llevó a la reversión desapareciera.

38. La finalización de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ¿tiene alguna incidencia en la relación laboral?

No.

En los supuestos en los que el teletrabajo no se haya pactado al inicio de la relación laboral, la finalización de la prestación de servicios en esta modalidad no tendrá ninguna incidencia en la relación laboral. Esto es, salvo supuestos de despido disciplinario, la finalización del teletrabajo dará lugar a la reincorporación del trabajador en la empresa mediante la prestación de servicios de forma presencial, sin que pueda entenderse extinguido el contrato de trabajo.

Sin embargo, téngase en cuenta que en el supuesto en que el teletrabajo se hubiese pactado al inicio de la relación laboral como una característica de la prestación de servicios, la finalización de éste sí dará lugar a la extinción del contrato de trabajo.

2.3. Ventajas, desventajas y riesgos inherentes al teletrabajo

39. ¿Cuáles son las ventajas más importantes que se reconocen al teletrabajo?

Las ventajas que se listan y que comúnmente son admitidas de manera indiscutida sobre el teletrabajo son numerosas.

Así, según el Acuerdo Marco sobre teletrabajo:

*“[L]os interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un **medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía** en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo.”*

En efecto, la modernización de las relaciones laborales y la optimización del tiempo de trabajo que tengan un efecto positivo en la productividad⁴⁰ y en la disminución del absentismo y la facilitación de la conciliación de la vida personal/familiar y laboral son las ventajas más reiteradas que, respectivamente, se reconocen del lado empresarial y del lado del trabajador.

En la exposición de motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que introdujo la regulación actual sobre el trabajo a distancia en el artículo 13 ET establece “[e]

³⁹ Véase apartado IV del presente estudio.

⁴⁰ Como se publicaba en el diario El País, “[e]ntre las ventajas del trabajo en remoto figuran la reducción de costes, el aumento de la productividad, la disminución del absentismo o la optimización de tiempos al suprimirse los desplazamientos. El concepto de trabajo por objetivos es clave. “Hoy en día todo es medible. Si Google está interesado en un especialista de Arkansas, no le pide que vaya a trabajar a Silicon Valley. Lo contrata y mide su desempeño por objetivos”, afirma David Blay, autor de ¿Por qué no nos dejan trabajar desde casa? Este periodista freelance asegura que es necesario romper con algunas inercias que siguen imperando en las organizaciones, como la de equiparar eficiencia a duración de la jornada. “¿Quién es más productivo, el que pasa ocho horas delante del ordenador o el que consigue terminar sus tareas en tres?” (Oliver, R., “Barreras al Teletrabajo”, El País, 15.5.2016).

L 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: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al 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. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.”

Asimismo, existen otras ventajas asociadas al teletrabajo:⁴¹

- Ahorro de tiempo y costes de desplazamiento.
- Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y descansos
- Libertad en la elección del lugar de residencia.
- Posibilidad de combinar dos trabajos.
- Ahorro de costes empresariales (locales, iluminación, calefacción, etc.)

40. Desde la perspectiva preventiva, ¿cuáles son las ventajas más importantes que se reconocen al teletrabajo?

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, las ventajas más importantes que pueden derivarse del teletrabajo son las siguientes:

- Reducción de conflictos en relaciones interpersonales: al no estar presente en el centro de trabajo, los posibles problemas derivados de la convivencia laboral se ven disminuidos.
- Reducción del estrés: esta ventaja es consecuencia de varios factores entre los que se encuentran, la disminución de los desplazamientos, la reducción de la supervisión directa y el punto previamente comentado, la reducción de conflictos.
- Mayor disponibilidad de tiempo: según la distribución horaria semanal que realice el trabajador, podrá disponer de más tiempo libre y, por tanto, mayor conciliación familiar: el teletrabajo ayuda a disolver una de las mayores preocupaciones del trabajador, ya que le ofrece la oportunidad de dedicar más tiempo a su familia.
- Reducción de la probabilidad de sufrir un accidente *in itinere*, asociado a la reducción o eliminación de los desplazamientos diarios entre el domicilio del teletrabajador y el centro de trabajo en la empresa.

41. ¿Cuáles son las desventajas más importantes que se reconocen al teletrabajo?

Las mayores desventajas que se listan con relación al teletrabajo pertenecen al campo de la seguridad y salud laboral.

Así, como se dispone en la Nota Técnica de Prevención 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (NTP 412, en adelante), el teletrabajo puede generar:

- **Pérdida de integración en la empresa.** La distancia del trabajador respecto de su empresa puede generar una pérdida de integración en ella, una **mayor vulnerabilidad** del teletrabajador

⁴¹ Para un listado exhaustivo de ventajas e inconvenientes del teletrabajo, véase, García Quiñones, J. C., “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 147-151.

Véase, asimismo el documento “Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de la tecnología de la información y las comunicaciones y de los servicios financieros”, adoptado por el Foro de diálogo mundial, OIT, Ginebra 24-26 de octubre de 2016 (disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_534049.pdf).

por debilitarse su relación sindical, sentimientos de ser olvidado por parte de la empresa, complicándose en este contexto la protección social y laboral del teletrabajador, sus posibilidades de promoción, etc.

- Menor comunicación con los compañeros de trabajo, peligro de **aislamiento**. Es este uno de los riesgos más frecuentes, lo que hace conveniente implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social. Las posibilidades son variadas y van desde la obligatoriedad de trabajar varios días en el centro de trabajo hasta el establecimiento de reuniones con una cierta periodicidad o el uso de las tecnologías telemáticas para el establecimiento formal y regular de contactos (correo electrónico, teléfono, sistema de mensajería, etc.).
- **Dificultad para encontrar un apoyo laboral y obtener respuesta** en tiempo breve a consultas que se puedan formular. Este tipo de medidas requiere dos tipos de medidas complementarias; de un lado, la selección de teletrabajadores debe procurar que éstos sean independientes, con recursos suficientes para encontrar por sí mismos soluciones a los problemas, con capacidad de innovar. Por otra parte, se requiere también establecer canales y procedimientos de comunicación muy formalizados.
- **Dificultad para separar el trabajo de la familia**. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno sólo. Además, en este contexto, aparece la familia, que puede ser objeto de las consecuencias de la tensión laboral del trabajador, en la medida en que puede ver incrementada su estrés debido a que es ahora ella quien ha de proporcionar el apoyo social al trabajador (apoyo que debería ser obtenido de los compañeros de trabajo).
- Las tecnologías de la comunicación pueden permitir la **disponibilidad de 24 horas/día** del trabajador, lo que puede generar sobreexplotación y pérdida de privacidad. Las horas de trabajo y la disponibilidad horaria son cuestiones que deben quedar claramente delimitadas y recogidas en el acuerdo de teletrabajo. Consiguientemente, tendencia trabajar en exceso; auto explotación, dificultades para dejar el trabajo (**workaholism**).
- Problemas derivados del **abuso de café, alcohol, tabaco**, etc.

En suma, cabría reconducir todas las desventajas relativas a la seguridad y salud laboral listadas por el INSHT a las dos siguientes.

- **Mayor aislamiento del trabajador.**
- **Jornadas de trabajo más extensas.**

Junto con los anteriores inconvenientes vinculados con la prevención de riesgos laborales, se listan otros tales como:⁴²

a) Para el trabajador

- Los salarios suelen ser más bajos: los ingresos del teletrabajador se ven reducidos con esta metodología organizacional, si bien el personal cualificado con puestos de responsabilidad no aprecian tanta diferencia como trabajadores que no posean altos cargos.⁴³

⁴² Entre otros, véase, García Quiñones, J. C., “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 149.

⁴³ En materia de salario, es interesante destacar la propuesta de Sierra Benítez de reconocer en el convenio colectivo o pacto individual con el trabajador un “complemento de teletrabajo” para cubrir los inconvenientes de realización del trabajo desde el domicilio del trabajador o en otro lugar (Sierra Benítez, E. M., “La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo”, en Mella

- Transferencia de costes al trabajador que antes no se soportaban (incremento de gastos en teléfono, iluminación, calefacción, equipamiento, acondicionamiento de un lugar de la casa, etc.).
- Reducción de posibilidades de promocionar: la menor presencia en el centro de trabajo puede suponer menores oportunidades de promoción en la organización.

b) Para la empresa

- Incremento de costes en adaptación de la nueva organización del trabajo debido a posibles deficiencias en el intercambio de información o demoras en la toma de decisiones.
- Dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa.
- Menor control sobre los trabajadores. El diseño de un adecuado sistema de comunicaciones puede evitar la percepción de pérdida de control de los mandos sobre los trabajadores.
- Imposibilidad de supervisión directa del desarrollo del trabajo.
- La dispersión de los trabajadores puede generar un proceso de desestructuración y pérdida de imagen corporativa e incluso de pérdida de fidelidad de los trabajadores.

42. Sin perjuicio de lo anterior, ¿es posible destacar que el teletrabajo puede ser un mecanismo de integración de los trabajadores jóvenes?

Sí.

En la Estrategia 2020 de la Unión Europea se establecen cinco objetivos en materia de empleo, educación, integración social y clima/energía. En cada una de estas áreas, cada Estado miembro se ha fijado sus propios objetivos. Las tres iniciativas emblemáticas de Europa 2020 en los ámbitos de empleo, asuntos sociales e inclusión son las siguientes:

- Juventud en movimiento: aumentar las oportunidades de los jóvenes para encontrar trabajo, ayudando a estudiantes y becarios a obtener experiencia en otros países, y mejorando la calidad y el atractivo de la educación y la formación en Europa.
- Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: dar un nuevo impulso a las reformas del mercado laboral y ayudar a obtener la capacitación correcta para futuros trabajos, crear nuevos puestos de trabajo y revisar la normativa de empleo de la UE.
- Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social: intensificar los esfuerzos a todos los niveles para alcanzar el objetivo acordado por la UE de sacar, como mínimo, a 20 millones de personas de la pobreza y de la exclusión.

Pues bien, siguiendo a SIERRA BENÍTEZ⁴⁴, el teletrabajo debería suponer un instrumento para lograr un empleo de calidad, una vez obtenida la experiencia suficiente en otros países, y un medio idóneo para favorecer la educación y la formación permanente mediante el *e-learning*.

43. ¿Y un mecanismo de integración de las personas con una discapacidad reconocida?

Sí.

Entre las claras ventajas que se listan por el INSHT en la **NTP 412 sobre los criterios para la implantación del teletrabajo** se refiere al “[i]ncremento de las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo para colectivos especiales de trabajadores (trabajadores discapacitados...)”⁴⁵

Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 219).

⁴⁴ Sierra Benítez, E. M., “El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea”, ADAPT (disponible en: www.bollettinoadapt.it)

⁴⁵ En este sentido, véase Villalba Sánchez, A., “Teletrabajo y responsabilidad social empresarial”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 76-77, que también entiende podría

Desde esta perspectiva cabe señalar, a modo de ejemplo, el proyecto Discaltel, que nació en 2009 como una iniciativa de la Asociación Española de Expertos en la Relación con Clientes (AEERC). Su objetivo es lograr la integración de personas con discapacidad en plataformas de *contact center*. En la actualidad, como nos relata recientemente El País⁴⁶, hay 11 grandes empresas del sector adscritas al programa, que desde su inicio ha dado trabajo a 1.700 personas con discapacidad, 44 de las cuales son teletrabajadores. *“Para las personas con graves problemas de movilidad o que viven muy alejadas de los centros de trabajo, el teletrabajo es casi su única opción de conseguir un empleo remunerado. Supone un cambio radical en sus vidas, los ayuda a realizarse y a ser más independientes”*, resalta José Luis Goytre, presidente de AEERC.

El citado diario nos expone la experiencia de Marino Muñoz (47 años) es uno de esos teletrabajadores. Padece distrofia muscular, una enfermedad degenerativa que le obliga a desplazarse en una silla de ruedas. Vive en Madrid y hace siete años que empezó a trabajar como teleoperadora en DKV Integralia. Desde hace uno y medio lo hace desde casa. *“Si tuviera que ir a la oficina tendría que coger tres autobuses, y esperar que la rampa funcione y que no haya ya un carrito de bebé u otra silla de ruedas dentro”*, explica. Trabaja media jornada por las tardes, de tres a ocho. Estar solo *“es un poco aburrido”*, comenta. Pero le gusta su trabajo y se considera afortunado de estar en una empresa que no discrimina, confía en su valía y cuida de él. Un lugar en el que puede demostrar *“que las personas con discapacidad trabajamos igual o mejor que cualquiera. Porque muchas veces la mayor barrera arquitectónica está en la mentalidad de las personas y de los empresarios”*.

En este sentido, no es de extrañar que algunas Administraciones Públicas estén adoptando programas para la orientación formativa laboral de las personas con discapacidad en teletrabajo. Este es el caso de la Comunidad de Madrid, cuya Consejería de Familia y Asuntos Sociales ha adoptado el “Estudio sobre el mercado laboral en el ámbito del teletrabajo y personas con discapacidad. Guía para la Orientación Formativa Laboral de personas con discapacidad en Teletrabajo”.

2.4. La realidad del teletrabajo en España y en Europa

44. Desde el punto estadístico, ¿cuál es la realidad del teletrabajo en España y a nivel comparado?

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2014 sólo el 22% de las empresas apuestan por el teletrabajo, siendo un 6,6% de trabajadores (aproximadamente, 1.200.000) que, según el informe Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo de 2016, practican el teletrabajo en España.⁴⁷

A nivel comparado, el desarrollo del teletrabajo en España sigue siendo de los más bajos de Europa. En este sentido, el porcentaje de empresas que apuestan por formas de teletrabajo es claramente inferior a la media europea del 35% de las empresas apuestan ya por el trabajo a distancia según Eurostat.

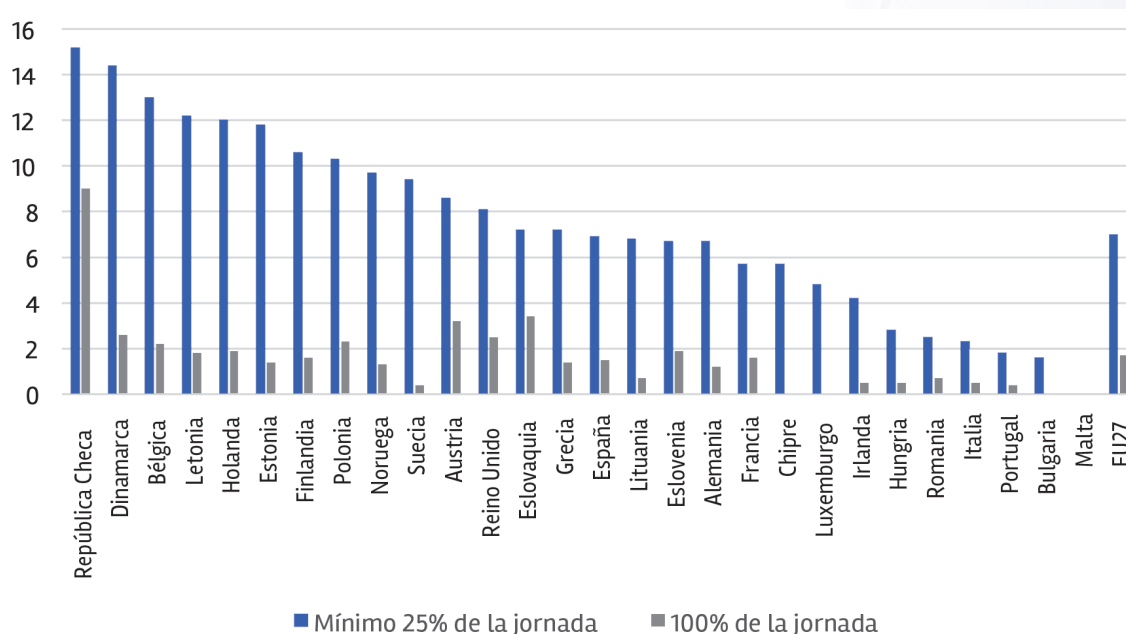
Según el informe *Telework in the European Union* elaborado por Eurofound en 2010,⁴⁸ los países con más presencia de teletrabajo son República Checa (15,2%), Dinamarca (14,4%), Bélgica (13%), Letonia (12,2%), Holanda (12%) y Estonia (11,8%), situándose la media de la Unión Europea en el 7% de los trabajadores que desarrollan como mínimo una cuarta parte de su jornada en régimen de teletrabajo.

utilizarse para las trabajadoras víctimas de violencia de género cuando se vieran imposibilitadas para prestar servicios en su lugar habitual de trabajo.

⁴⁶ Oliver, R., “Barreras al Teletrabajo”, El País, 15.5.2016.

⁴⁷ Disponible en: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/746.pdf (fecha consulta: 21.10.2016).

⁴⁸ Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/telework-in-the-european-union> (fecha consulta: 21.10.2016).

Gráfico 1. Porcentaje de trabajadores que trabajan en régimen de teletrabajo según país y tiempo de teletrabajo

Fuente: Elaboración propia mediante datos *Telework in the European Union*, Eurofound, 2010

45. ¿Es abundante la jurisprudencia en materia de teletrabajo?

No.

La jurisprudencia actualmente disponible en materia de teletrabajo no es, claramente, reducida, limitándose la mayoría de sentencias existentes a delimitar el trabajo por cuenta ajena en régimen de teletrabajo de formas de trabajo por cuenta propia o trabajo autónomo.

Las sentencias existentes en la actualidad en materia de prevención de riesgos laborales en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo son ciertamente anecdóticas, destacando la STS, 4^a, 11.4.2005 (RJ 2005/4060) anteriormente analizada, que establece el trabajo a domicilio –y, por tanto, también el teletrabajo– requiere del consentimiento del trabajador, sin que pueda ser obligatorio para el trabajador ni imponerse por la empresa vía modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En materia de teletrabajo y prevención de riesgos laborales, destaca esencialmente la STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99) que, como se analiza en mayor detalle en los apartados siguientes, determina la obligación empresarial de controlar el tiempo de trabajo de los teletrabajadores como manifestación de su derecho a la seguridad y salud laboral.

46. ¿Qué papel juega la negociación colectiva sectorial en relación con la promoción y regulación del teletrabajo?

En la actualidad –si bien es claro el papel importante que podría jugar la negociación colectiva en este ámbito– son escasas las referencias en convenios colectivos sectoriales a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.⁴⁹

⁴⁹ En el marco del presente estudio, se ha realizado un análisis estadístico de los convenios colectivos sectoriales, estatales y acuerdos de Administraciones Públicas actualmente vigentes que regulan el teletrabajo, utilizando la base de datos Aranzadi Bibliotecas (Westlaw) (13.10.2016).

Los datos a facilitar para el registro de convenios y acuerdos colectivos,⁵⁰ si bien incluyen una referencia a las nuevas tecnologías, es insuficiente para determinar el verdadero alcance de la negociación colectiva en la promoción y regulación del teletrabajo, por cuanto contiene únicamente las siguientes preguntas:

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SÍ/NO

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SÍ/NO

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SÍ/NO

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017⁵¹ contiene una tímida regulación del teletrabajo, aceptado por los interlocutores sociales como *“un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores”*. El Acuerdo incluye los criterios que pueden ser utilizados por las empresas y representantes de los trabajadores para la regulación del teletrabajo, entre los que aparecen –además de una remisión al Acuerdo Marco en cuanto a su definición– el carácter voluntario y reversible de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, el principio de igualdad de derechos entre teletrabajadores y trabajadores ordinarios y la necesidad de regular aspectos como la privacidad, confidencialidad, prevención de riesgos laborales, instalaciones, formación, etc.

Esta aceptación de los interlocutores sociales del teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios a desarrollar no ha servido, sin embargo, para que la negociación colectiva sectorial aposte decididamente por el teletrabajo.⁵²

En este sentido, únicamente 13 convenios colectivos sectoriales actualmente vigentes contienen alguna referencia al teletrabajo. Este número se sitúa alrededor de los 30 convenios colectivos sectoriales si incluimos también los convenios colectivos que aluden al más genérico concepto de trabajo a distancia o a domicilio.

Entre los convenios colectivos que incluyen una referencia expresa al teletrabajo, generalmente se limitan a efectuar una referencia al concepto y características del teletrabajo, mencionándose expresamente su carácter voluntario por parte del trabajador y empresario. Es interesante destacar, asimismo, la introducción de planes piloto de teletrabajo en tres de los convenios en el ámbito de la Administración Pública.⁵³

Finalmente, son muy pocos los convenios colectivos sectoriales que contienen una regulación detallada del teletrabajo, incluyendo una referencia a la obligación empresarial de proporcionar los medios y asumir los costes derivados de la prestación de servicios, así como una referencia a la prevención de riesgos laborales.

Desde nuestro punto de vista, es interesante destacar la regulación sobre teletrabajo contenida en el XVIII Convenio colectivo general de la industria química⁵⁴, por cuanto, si bien se trata de una regulación general propia de un convenio de ámbito sectorial, es suficientemente concreta para regular adecuadamente en este nivel dicha modalidad de prestación de servicios.

Sin embargo, en relación con esta cuestión, véase asimismo Ferreiro Regueiro, C., *“La conformación del teletrabajo en la negociación colectiva”*, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 47-59, que tras un estudio de la negociación colectiva en esta materia también concluye el escaso impacto de la negociación colectiva en la regulación y desarrollo del teletrabajo.

⁵⁰ Anexo 2.1 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

⁵¹ BOE 20 de junio de 2015, núm. 147.

⁵² Mella Méndez, L., *“Prólogo”*, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 20.

⁵³ A modo de ejemplo, véase Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019 (BO. Castilla y León 5 enero 2016, núm. 320).

⁵⁴ BOE 19 agosto 2015, núm. 198.

Artículo 10 BIS. Teletrabajo

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

A) Definición: Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

B) Carácter voluntario: El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el «acuerdo individual de teletrabajo».

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

C) Derecho de información: La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el R.D. 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de éste último a los representantes de los trabajadores.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

El «acuerdo individual de teletrabajo» recogerá los extremos referidos en este apartado así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

D) Condiciones de empleo: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de éstas últimas.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

E) Condiciones de seguridad: El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

El empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.

F) Derechos colectivos. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichos trabajadores deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario,

G) Equipamientos de trabajo: Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

47. ¿Existen experiencias de regulación del teletrabajo a nivel empresarial?

Sí.

Sin embargo, aunque resulta muy difícil determinar la importancia cuantitativa, son reducidas las experiencias de regulación del teletrabajo a nivel empresarial. A modo de ejemplo, entre las empresas del IBEX 35 únicamente –salvo error– cuatro disponen de una regulación en materia de teletrabajo, y dos más el compromiso de adoptarla en el futuro.

Sin embargo, sí que existen algunas experiencias, especialmente en empresas grandes del sector bancario, de la telefonía e informática. La regulación sobre el teletrabajo generalmente se contiene en convenios colectivos o acuerdos adoptados con la representación de los trabajadores y regulan de forma detallada la implementación del teletrabajo en la empresa, como plan piloto o régimen de trabajo consolidado.

En este sentido, por la concreción y extensión, destacan las regulaciones sobre teletrabajo contenidas en los convenios o acuerdos colectivos de Telefónica,⁵⁵ Repsol,⁵⁶ Endesa,⁵⁷ BBVA,⁵⁸ Orange⁵⁹ o TELYCO.⁶⁰

Los convenios o acuerdos analizados que regulan el teletrabajo incluyen una referencia expresa a su carácter voluntario y reversible, establecen obligaciones empresariales en cuanto a la puesta a disposición de materiales informáticos y técnicos y la asunción de costes derivados de la actividad e introducen un régimen de teletrabajo que generalmente se compatibiliza con la presencia fiscal del trabajador en la empresa algunos días de la semana –generalmente, estableciéndose un máximo de 3 días de asistencia– o para la asistencia a reuniones, cursos de formación, etc.

⁵⁵ Convenio colectivo de empresas vinculadas 2015–2017 a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, acuerdo de 28 de diciembre de 2015, adoptado entre las indicadas empresas y CC.OO y UGT; Acuerdo implantación teletrabajo (desarrollo cláusula 12.1 convenio colectivo 2003/2007), acuerdo de 14 de febrero de 2006, adoptado entre Telefónica de España, S.A.U y el Comité Intercentros; Acuerdo desarrollo cláusula 12.1 convenio colectivo 2003/2005. Prueba piloto de teletrabajo para el colectivo “dentro de convenio”, acuerdo de 20 de enero de 2005, adoptado entre Telefónica de España, S.A.U y la representación de los trabajadores.

⁵⁶ XI Convenio colectivo Repsol petróleo, S.A. (2016), acuerdo de 25 de julio de 2016, adoptado entre Repsol y CC.OO., STR y UGT y el Libro Blanco del Teletrabajo de Repsol de 2013.

⁵⁷ IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa, acuerdo de 3 de diciembre de 2013, adoptado entre Endesa y UGT, CC.OO. y SIE.

⁵⁸ Acuerdo colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco en régimen de teletrabajo, acuerdo de 27 de julio de 2011 adoptado entre BBVA y las secciones sindicales COMFIA–CCOO, FES–UGT y ACB–CCP.

⁵⁹ III Convenio Colectivo de Orange España, acuerdo de 3 de junio de 2015, adoptado entre Orange España y la sección sindical de CC.OO.

⁶⁰ Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U., acuerdo de 4 de agosto de 2016, adoptado entre Teleinformática y Comunicaciones S.A.U. (TELYCO) y el Comité Intercentros.

48. Y en la Administración Pública, ¿existen experiencias de regulación del teletrabajo?

Sí.

Existen numerosos acuerdos de regulación del teletrabajo en la Administración Pública. Concretamente, las comunidades del Castilla y León,⁶¹ País Vasco,⁶² Extremadura,⁶³ Islas Baleares,⁶⁴ Castilla-La Mancha,⁶⁵ La Rioja,⁶⁶ Aragón,⁶⁷ C. Valenciana⁶⁸ y Galicia⁶⁹ han aprobado regulaciones para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo por parte del personal empleado público en la Administración.

En sentido similar a la regulación contenida en los convenios y acuerdos de empresa, la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas también incluyen, generalmente, una referencia expresa al carácter voluntario del teletrabajo, requisitos para acceder al teletrabajo –exigiéndose como norma general una antigüedad mínima de 1 o 2 años–, una relación de trabajos susceptibles de ser realizados en régimen de teletrabajo, la duración mínima y/o máxima (aproximadamente, de 6 meses a 1 año) del teletrabajo y su compatibilidad con el trabajo presencial –mayoritariamente 2 días a la semana–, los criterios y prioridades de selección, la obligación de la Administración de proporcionar el equipo de trabajo necesario, la necesidad de ofrecer una formación específica al trabajador en materia de teletrabajo, el procedimiento de revocación del teletrabajo por parte de la Administración –incluyéndose generalmente como causa las necesidades del servicio–, la garantía de seguridad y salud laboral, etc.

49. ¿Las previsiones a medio y largo plazo sobre el recurso al teletrabajo son positivas?

Sí.

Sin lugar a dudas, en los últimos años ha tomado especial relevancia la positiva influencia en los mercados laborales, en los que el teletrabajo se contempla como una gran oportunidad para el aumento de la productividad, la reducción de consumo energético en el transporte y la conciliación de la vida laboral y familiar.

La visión actual es mucho más amplia y tiene un doble sentido. Por un lado, las medidas dirigidas a minimizar los efectos adversos existentes o que puedan producirse. Por otro, el aprovechamiento de las TIC en todos los ámbitos en que puedan ser utilizadas para producir beneficios en el desarrollo sostenible.

En este sentido, a modo de ejemplo de esta previsión al alza del teletrabajo, es interesante mencionar la regulación contenida en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2015–2017⁷⁰, que establece la necesidad que

⁶¹ Decreto nº 9/2011, de 17 de marzo, que regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

⁶² Decreto nº 92/2012, de 29 de mayo, que aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

⁶³ Decreto nº 127/2012, de 6 de julio, que regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

⁶⁴ Decreto nº 36/2013, de 28 de junio, que regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

⁶⁵ Decreto nº 57/2013, de 12 de agosto, que regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

⁶⁶ Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, que regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

⁶⁷ Instrucción de 6 de agosto de 2014 de implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

⁶⁸ Decreto nº 82/2016, de 8 de julio, que regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

⁶⁹ Orden conjunta de 5 de septiembre de 2016 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

⁷⁰ DO. Generalitat de Catalunya 3 mayo 2016, núm. 7112.

“los Convenios colectivos de sector y de empresa incorporen su regulación [del teletrabajo], con independencia de la autonomía de las partes negociadoras, a fin de realizar un mayor desarrollo y adaptación a la realidad de sus propias organizaciones del trabajo” (capítulo IX).

50. Para finalizar, ¿de qué manera se podría concluir la conceptualización y caracterización del teletrabajo?

En suma, a modo de conclusión, entendemos el teletrabajo como la prestación de servicios –por cuenta ajena o por cuenta propia– que implica la utilización de tecnologías de la información y se realiza de forma habitual y preponderante fuera de las instalaciones del cliente o empresa para la que se presta servicios.

Cualquier **realización de una prestación de servicios** para un cliente o empresario **utilizando las tecnologías de la información** que se ejecuta de forma **preponderante y habitual fuera de esos locales** del cliente o empresario.

3. MARCO JURÍDICO BÁSICO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL TELETRABAJO

3.1. Marco jurídico en el ámbito comunitario

51. ¿Existe alguna normativa comunitaria (Reglamento o Directiva) en materia de seguridad y salud laboral del teletrabajo?

No.

No existe ningún Reglamento ni ninguna Directiva comunitaria que regule la materia de teletrabajo, tampoco en relación con su dimensión de seguridad y salud laboral. En el ámbito comunitario únicamente existe el ya citado Acuerdo Marco que no cabe calificar como una norma jurídica, por cuanto no es una regulación sobre el teletrabajo que prevé derechos y obligaciones cuyo incumplimiento es sancionable administrativa y/o judicialmente⁷¹.

Lo anterior no quiere decir que no haya regulaciones jurídicas que deban tenerse en consideración en materia de teletrabajo. Pero son regulaciones existentes a nivel interno y no comunitario, en concreto, el artículo 13 ET que regula el trabajo a distancia y las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

También existen, como se analiza en este apartado, compromisos, singularmente, a nivel colectivo – convenios colectivos o acuerdos o pactos entre empresarios y trabajadores– con una clara voluntad de obligar a respetar unos determinados derechos y obligaciones en materia de teletrabajo; claros ejemplos son el Acuerdo Marco y a Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

52. Desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, ¿qué trascendencia tiene que España forme parte de la Unión Europea?

Como es conocido, desde 1986 el Estado español es miembro de la Unión Europea. Por consiguiente, y también en virtud de lo establecido en el artículo 93 de la Constitución Española (CE), la primera referencia normativa respecto de cualquier materia, incluida –obviamente la seguridad y salud laboral– ha de buscarse en el ámbito comunitario.

Así, con relación a la normativa comunitaria hemos de mencionar, singularmente, a los Reglamentos y a las Directivas de la Unión Europea, que son de obligado cumplimiento, siendo, en consecuencia y desde un punto de vista jerárquico, la fuente principal del derecho de la seguridad y salud en el trabajo. En el sentido de que, como se analiza a continuación, ninguna norma interna, convenio colectivo o contrato de trabajo puede contradecir lo dispuesto en materia de seguridad y salud laboral en la normativa comunitaria.

53. ¿Qué consecuencias tendría que la Unión Europea hubiese aprobado un Reglamento que regulase la materia de seguridad y salud laboral del teletrabajo?

Los Reglamentos comunitarios han de entenderse como normas de aplicación directa, esto es, una vez dictados y publicados en el Diario Oficial de la Unión Europea son de aplicación en el estado español, sin necesidad de que se dicte norma interna alguna que lo transponga.

⁷¹ Sobre la naturaleza jurídica del Acuerdo Marco, véase el apartado 2.2 del presente estudio.

Con todo, en materia de seguridad y salud laboral no es habitual encontrar ejemplos de Reglamentos comunitarios, pues los Estados miembro suelen mostrarse reticentes a la hora de aprobar una norma que posteriormente no puede adaptarse a las circunstancias particulares de cada estado.

Por ello, y dado que para su aprobación se exige la unanimidad de todos los Estados miembro, sólo encontramos algún ejemplo de Reglamento sobre prevención de riesgos laborales en materias muy concretas y especializadas, como sucede en el sector químico⁷².

54. ¿Qué significaría que la Unión Europea hubiese aprobado una Directiva en materia de seguridad y salud laboral del teletrabajo?

A diferencia de lo que sucede con el Reglamento comunitario, la Directiva comunitaria es el modo habitualmente utilizado por la Unión Europea para regular todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral.

El procedimiento de elaboración de las Directivas varía en función de la materia que traten de regular. En algunas se exige unanimidad para su aprobación (extinción del contrato de trabajo, condiciones de empleo de los nacionales de países no comunitarios...). Sin embargo, en la mayoría, y particularmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, basta el procedimiento de mayoría cualificada para que puedan adoptarse, lo que facilita enormemente su elaboración y aprobación.

Las Directivas se caracterizan porque una vez adoptadas y publicadas en el Diario Oficial de la Unión Europea deben ser transpuestas al ordenamiento interno de cada Estado miembro en un plazo temporal determinado.

En otras palabras, cuando se dictó –por ejemplo– la Directiva 89/391/CEE sobre la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo⁷³ se exigió que todos los Estados miembro dictasen una norma que adaptase su ordenamiento interno a lo dispuesto en tal Directiva, a más tardar en diciembre de 1992. Dicha obligación de transposición fue cumplida por España al dictarse la LPRL en noviembre de 1995, esto es, con casi tres años de retraso.

Un cumplimiento tardío que también ha afectado a otras Directivas de importancia capital como la referida a la trabajadora embarazada⁷⁴, cuyo plazo de transposición finalizaba el 31 de agosto de 1992 y no fue hasta la LPRL que se transpuso parcialmente, no completándose el proceso de adaptación del ordenamiento jurídico español hasta la aprobación de la Ley 39/1999,⁷⁵ la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad⁷⁶ y el Real Decreto 298/2009.⁷⁷ No obstante lo anterior, existen múltiples ejemplos en los que el estado español ha cumplido adecuadamente con la obligación de transposición de las Directivas. El

⁷² Así, el Reglamento (CE) 1907/2006, de 18 de diciembre. Reglamento comunitario que ha sido concretado y/o modificado hasta en 27 ocasiones, siendo las dos últimas modificaciones: (i) Reglamento (2016/863/UE, de 31 de mayo, por el que se modifica los anexos VII y VIII del Reglamento (CE) núm. 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH) por lo que se refiere a la corrosión o la irritación cutáneas, las lesiones o irritaciones oculares graves y la toxicidad aguda; (ii) Reglamento de ejecución 2016/9/UE, de 5 de enero, relativo a la presentación conjunta y la puesta en común de datos de conformidad con el Reglamento (CE) n° 1907/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH).

⁷³ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

⁷⁴ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

⁷⁵ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

⁷⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁷⁷ Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

último ejemplo lo constituye la Directiva 2013/35/UE en materia de campos electromagnéticos,⁷⁸ que establecía un plazo de transposición hasta el 1 de julio de 2016 y el 22 de julio del mismo año se aprobó el Real Decreto 299/2016.⁷⁹

Además de las expresamente citadas, el número actual de Directivas y demás normativa comunitaria en materia de seguridad y salud laboral es significativamente elevado.⁸⁰

De conformidad con todo ello, si la Unión Europea hubiese adoptado una Directiva en materia de teletrabajo, deberíamos haber observado, tanto si el estado ha cumplido con el plazo de transposición, como si la regulación interna respeta el contenido de lo establecido en dicha norma comunitaria.

55. Imagínese que una norma española (legal o reglamentaria) contradice lo dispuesto en una Directiva, ¿qué regulación se aplicaría?

Una pregunta que se formula habitualmente por los *aplicadores* de la prevención en general, es saber si ante un eventual incumplimiento por parte del estado de la obligación de adaptar el ordenamiento jurídico español a lo que se regule en una Directiva comunitaria, cabe aplicar el contenido de ésta directamente. En otras palabras, si un trabajador puede exigir judicialmente algún tipo de responsabilidad por no haberse cumplido por parte del empresario y/o del prevencionista las obligaciones dispuestas en una Directiva aún no transpuesta, una vez superado el plazo previsto para ello. Pensemos, por ejemplo, en el tortuoso camino de transposición vivido por la fundamental Directiva sobre protección de la mujer embarazada antes referida y que pudiésemos trasladarla eventualmente al teletrabajo.

Con carácter general, las Directivas comunitarias, a pesar de su nombre y a diferencia de lo que sucede con los Reglamentos comunitarios, no generan su aplicación directa, tampoco cuando un Estado miembro no ha cumplido con el plazo de transposición o en caso de que el contenido de la norma interna sea contrario a la Directiva. En ambos casos, por tanto, (i) sólo cabrá exigir por parte de quién tenga interés en el caso (normalmente un trabajador) responsabilidades al Estado español por cualquiera de dichos incumplimientos, si con ello se le ha generado un daño (reclamación patrimonial frente al Estado) o bien (ii) la propia Unión Europea podría adoptar mecanismos de sanción económica al Estado miembro incumplidor. Sin embargo, ni en uno ni en otro caso es posible, como regla general, la aplicación directa de la Directiva por los órganos judiciales.

En efecto, en palabras del Tribunal Supremo⁸¹, dicha excepción o aplicación directa (también llamado “efecto directo horizontal”) sólo será posible (i) cuando el derecho invocado esté dotado de cualidad de derecho fundamental de la Unión Europea (por ejemplo, edad, género, etc.) y (ii) además, que no se vea necesitado de una expresa regulación legal y sea “suficiente por sí mismo para conferir un derecho subjetivo”. Sólo excepcionalmente dicha doble condición se ha producido en la práctica.

⁷⁸ Directiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre las disposiciones mínimas de Salud y Seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos) y por la que se deroga la Directiva 2004/40/CE.

⁷⁹ 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.

⁸⁰ En este sentido, véase el cuadro de Directivas comunitarias y la norma estatal de transposición en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (disponible en: http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.4ad57ff5e71385ff212d8185060961ca/?vgnnextoid=ff3cc6b33a9f1110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&x=3&campo=anno_inicio&tipo=61abf38a58ef1110VgnVCM100000dc0ca8c0TAXC&anno=&y=9&page=0).

⁸¹ STS, 4^ª, 8.6.2016 (R) 2016/2348).

56. ¿En la agenda de la Unión Europea existe el compromiso de aprobar una Directiva en materia de teletrabajo?

Sí.

Aunque es ciertamente difícil determinar la agenda de la Unión Europea en este punto, entendemos que la respuesta debe ser positiva, en tanto que ya desde la adopción del Libro Verde, *Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas* en 1997,⁸² se solicitó a la Comisión que ese mismo año presentase una propuesta de Directiva sobre el teletrabajo que tuviese en cuenta todas las cuestiones referentes a Seguridad Social, seguridad y la salud, intimidad y aspectos fiscales y que iniciase una serie de debates sobre este tema en el marco de la Organización Mundial del Comercio, con objeto de evitar especialmente el *dumping social*, estableciendo así las bases para poder fomentar con confianza el teletrabajo en la Unión Europea.

En el año 2002 se aprobó el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo por La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) –sin que pueda entenderse que la necesidad de adoptar una Directiva en esta materia pueda entenderse satisfecha, debido a la ausencia de eficacia como norma jurídica de dicho Acuerdo Marco.

El citado Acuerdo Marco, se configuró a modo de “período de prueba”, *checking* o primera experiencia del teletrabajo previa a la adopción de una Directiva comunitaria. Período ya finalizado y que no ha variado el mero apunto *ad futurum* en la agenda de la Unión Europea de que uno de los deberes que deben cumplimentarse es la aprobación de dicha Directiva comunitaria.

Así, en el citado Acuerdo Marco se dispone que en el contexto del artículo 139 del Tratado, el Acuerdo será puesto en marcha por los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP, CES y del Comité de Enlace EUROCADRES/CEC, “conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los estados miembros. Esta puesta en marcha será efectuada dentro de los tres años siguientes a la fecha de firmar este acuerdo. Las organizaciones miembros harán un informe sobre la puesta en marcha de este acuerdo a un grupo “ad hoc” creado por las partes firmantes bajo la responsabilidad del comité del diálogo social. Este grupo “ad hoc” preparará un informe conjunto sobre las acciones tomadas de la puesta en marcha. Este informe será preparado dentro de los cuatro años siguientes a la fecha de la firma de este acuerdo. En caso de dudas sobre el contenido del acuerdo, las organizaciones miembros podrán dirigirse conjunta o separadamente a las partes firmantes. Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de su firma si una de las partes firmantes lo demanda.”

En la actualidad y siguiendo en este punto a SIERRA BENÍTEZ, deberíamos retomar la propuesta inicial contemplada en el Libro Verde *Vivir y trabajar en la sociedad de la información prioridad a la dimensión humana*, donde se apuntaba la idea de presentar una propuesta de Directiva sobre el teletrabajo para garantizar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores. En este sentido, sería necesario retomar el diálogo social a escala europea y actuar de acuerdo con el mecanismo de refuerzo de un Acuerdo Marco Europeo mediante una Directiva que, teniendo como base el actual Acuerdo Marco, extendiera su campo de aplicación a otras formas de manifestación del trabajo a distancia, como el trabajo remoto.

57. ¿Cuál es el contenido principal del Acuerdo Marco en materia de seguridad y salud laboral?

Sin ánimo de ser exhaustivos, en tanto esta cuestión es ampliamente desarrollada en el apartado siguiente, los aspectos más relevantes sobre teletrabajo y seguridad y salud laboral incluidos en el

⁸² Resolución de 11 de marzo 1997 del Parlamento Europeo.

Acuerdo Marco son los siguientes:

- El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391/CEE, así como a las Directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.
- El empresario tiene el deber de informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad.
- Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes deben tener acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

Además, en materia de organización del trabajo, el Acuerdo Marco dispone la obligación empresarial de, dentro del ámbito de autonomía organizativa del teletrabajador, garantizar que “[l]a carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa”.

Finalmente, el acuerdo marco incluye una referencia expresa a la adopción de “medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa”. Esto es, se reconoce un espacio de autonomía del trabajador en la organización y desarrollo del trabajo, pero con limitaciones derivadas de la prevención de riesgos laborales.

En suma, según el Acuerdo Marco, en materia de protección de la salud y seguridad del teletrabajador, el empresario se erige como garante de la misma y, si bien debe tener acceso al lugar de prestación de servicios, se imponen limitaciones a la entrada en el domicilio del trabajador para el control.

3.2. Marco jurídico en el derecho interno

58. ¿Existe alguna previsión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto al teletrabajo?

No.

El artículo 3 LPRL, referido al ámbito subjetivo de aplicación de la norma, ha sido uno de los más controvertidos por cuanto a que la exposición de motivos de la Ley parte de su aplicación universal, lo cierto es que este precepto en su redacción originaria de 1995 generó importantes dudas, tanto por no aclarar si determinados profesionales y actividades profesionales estaban incluidos o no, como por limitar del alcance de dicha Ley para otra serie de colectivos.

El último supuesto que el citado precepto excluye de la aplicación de la LPRL es al personal laboral al servicio del hogar familiar. Esto es, la actividad que conciertan el titular de un hogar familiar y la persona que de forma dependiente y por cuenta de aquél presta servicios domésticos retribuidos en dicho hogar.⁸³ Estando el titular del hogar familiar únicamente obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Sin duda, nos encontramos ante trabajadores en sentido estricto, a pesar de que su relación laboral se califica como especial por el lugar donde se prestan los servicios y por ello es una actividad regulada

⁸³ Artículo 1.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

en una norma específica. Una exclusión que se justifica precisamente por ser el domicilio particular del empresario el lugar donde se prestan servicios y por haberse considerado suficiente la previsión del artículo 7.2 del Real Decreto 1620/2011, según la cual “[e]l empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.”

El sentido universal y proteccionista de la LPRL, se ve diluido ante exclusiones como la presente, más por cuanto no se excluyen del ámbito de aplicación de la LPRL supuestos similares, tales como el teletrabajo o el trabajo telemático o el informático que se lleven a cabo en el domicilio del trabajador. En este punto, no se entiende porqué un supuesto está excluido y el otro incluido, pues –como se analizará– la dificultad asociada al control del cumplimiento por parte del trabajador de la normativa prevencionista al desarrollarse la prestación en su domicilio particular, es común a ambos. Es aplicable, por tanto, lo dispuesto en el artículo 5.1 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo,⁸⁴ que establece que “[s]i el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial”.

59. ¿Lo anterior quiere decir que, en principio, todas las previsiones de la LPRL son aplicables al teletrabajo?

Sí.

Sin embargo, el que la norma no haya hecho matización alguna con relación al cumplimiento de la normativa preventiva en los supuestos de teletrabajo suscitan no pocas dudas –como se analiza en el siguiente apartado– sobre el modo en que debe darse cumplimiento a muchas obligaciones preventivas y, obviamente, también a su control por parte empresarial.

60. ¿Qué obligaciones de prevención de riesgos laborales tiene la empresa respecto los teletrabajadores?

A modo de resumen, y sin perjuicio de analizar en el apartado siguiente las problemáticas concretas en materia de teletrabajo y prevención de riesgos laborales, la empresa, según el artículo 14 LPRL tiene la obligación de “*garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*” y, a tal efecto, adoptará cuantas medidas de prevención sean necesarias.

En aplicación de este deber general de prevención, la empresa también debe garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores que presten servicios en régimen de teletrabajo, independientemente de las características del momento y lugar en que se desarrolle el trabajo.

Además de la obligación general de prevención contenida en dicho precepto, la LPRL y la normativa de desarrollo incluyen obligaciones específicas que la empresa también deberá adoptar con relación a los teletrabajadores. Esencialmente:

- Evaluación de riesgos (artículos 16 y 23.1.a) y c) LPRL).
- Planificación y facilitación de equipos de trabajo y medios de protección individual a los trabajadores (artículos 17 y 23.1.b) LPRL).
- Información y formación de los trabajadores en los riesgos existentes en su puesto de trabajo (artículos 18 y 19 LPRL).

⁸⁴ Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Vigilancia del estado de salud de los trabajadores (artículos 22 y 23 LPRL).
- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (artículo 25 LPRL), de la maternidad (artículo 26 LPRL), de los menores (artículo 27 LPRL) y de los trabajadores temporales (artículo 28 LPRL).

61. ¿Existe alguna previsión legal que contenga alguna mención a la prevención de riesgos laborales en sede de teletrabajo?

Sí.

El artículo 13 ET, que regula el trabajo a distancia, incluye una breve referencia a la prevención de riesgos laborales aplicable también al teletrabajo. En concreto, dicho precepto reconoce a los trabajadores a distancia –y por extensión también a los teletrabajadores– *“derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”*.

Por consiguiente, como se apuntaba anteriormente, la normativa preventiva –sin perjuicio de las dudas que suscita en relación con el teletrabajo y que serán abordadas en las páginas siguientes– resulta de aplicación en toda su extensión a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

62. Teniendo en cuenta la genérica referencia del artículo 13 ET, ¿qué principios del Acuerdo Marco en materia de seguridad y salud laboral no se recogen en dicho precepto?

Si bien, como se ha apuntado, el artículo 13 ET incluye una referencia expresa al derecho a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a distancia, consideramos que existe una excesiva parquedad en esta materia, por cuanto incluye una breve –aunque importante– referencia a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia y teletrabajo.

Por el contrario, el Acuerdo Marco, además de una afirmación genérica a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, dispone de obligaciones de prevención concretas. Como se ha analizado anteriormente, incluye referencias específicas a la obligación empresarial de (i) información de la política de seguridad y salud laboral, (ii) la verificación de la correcta aplicación de las normas preventivas por parte del teletrabajador, mediante el acceso al lugar del teletrabajo, (iii) la adopción de medidas para prevenir el aislamiento, (iv) el control de la carga de trabajo y criterios de resultados y (v) la obligación del teletrabajador de aplicar correctamente dichas políticas de seguridad.

63. En definitiva, ¿es remarcable alguna previsión legal específica en materia de prevención de riesgos laborales?

No.

El silencio de la LPRL y la referencia genérica del artículo 13 ET son del todo respuestas normativas insuficientes que, como se analiza en las páginas siguientes, generan múltiples dudas en cuanto al alcance de la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales del teletrabajador.

64. ¿Existe alguna norma reglamentaria que desarrolle la LPRL y que sea claramente aplicable al teletrabajo?

Sí.

Existen normas reglamentarias que desarrollan la LPRL y, aunque no son directamente referidas al teletrabajo, sí resultan de aplicación para esta modalidad de prestación de servicios. En concreto:

- El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización es claramente aplicable a la prestación de servicios desarrollada como teletrabajo.⁸⁵

Como se analizará en el siguiente apartado, este Real Decreto aborda cuestiones relativas a evaluación de riesgos –problemas físicos, carga mental o cuestiones ergonómicas–, medidas preventivas –control del tiempo de trabajo continuado y pausas necesarias–, vigilancia de la salud, información y formación, consulta y participación de los trabajadores, etc. derivadas del uso de pantallas de visualización.

- El reciente 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 también resulta de aplicación al teletrabajo.⁸⁶

Esta norma reglamentaria establece disposiciones mínimas que tienen como objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados o que puedan derivarse de la exposición a campos electromagnéticos, teniendo en cuenta que dichos riesgos son debidos a los efectos biofísicos directos conocidos y a los efectos indirectos causados por los campos electromagnéticos. En este contexto, incluye la obligación empresarial de elaborar y aplicar un plan de acción que deberá contar con las medidas técnicas y/o de organización destinadas a evitar que la exposición supere determinados valores límite; determina los valores límite de exposición y los niveles de acción; establece la obligación de que el empresario efectúe una evaluación y, en caso necesario, mediciones o cálculos de los niveles de los campos electromagnéticos a que estén expuestos los trabajadores; etc.

65. En el nivel interno, ¿existe algún tipo de recomendación por parte del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene de Trabajo (INSHT) en materia de teletrabajo?

Sí.

En concreto la Nota Técnica de Prevención 412 sobre Teletrabajo: criterios de implantación (en adelante, NTP 412) adoptada por el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo en 1996.

66. ¿La NTP 412 puede ser considerada como una norma jurídica?

No.

Las Notas Técnicas de Prevención elaboradas por el INSHT son guías de buenas prácticas, en el sentido de que sus indicaciones no de cumplimiento obligatorio, salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. Por consiguiente, no puede tener consideración de norma jurídica.

Sin embargo, es innegable su interés y relevancia a efectos de configurar el alcance de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, especialmente respecto a riesgos en los que no existe una regulación legal específica, como es el teletrabajo. En todo caso, a efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones incluidas en una NTP es importante tener en cuenta su fecha de edición, pues en ocasiones su contenido puede encontrarse desfasado.

⁸⁵ El Real Decreto 488/1997 transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

⁸⁶ El Real Decreto 299/2016 ha transpuesto al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos) (vigésima Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE), y por la que se deroga la Directiva 2004/40/CE.

67. ¿Cuál es el contenido principal de la NTP 412?

El objetivo de la NTP 412 es establecer un marco conceptual del teletrabajo, así como recomendaciones sobre las diferentes fases de implementación del teletrabajo, beneficios y posibles problemas de la introducción en la empresa de esta forma de prestación de servicios y sugerencias para regular las especificidades y condiciones del teletrabajo. Debe tenerse en cuenta que han pasado más de 20 años desde la publicación de esta NTP 412 y, por consiguiente, ésta se centra mayoritariamente en las ventajas e inconvenientes del teletrabajo –ya analizados anteriormente– y en los criterios para su implementación, relegando a un papel secundario las cuestiones referentes a la prevención de riesgos laborales.

Sin embargo, la NTP 412 establece algunas cuestiones relevantes a efectos del marco jurídico en seguridad y salud laboral del teletrabajo, tales como las características del trabajo, trabajador y mandos, así como las condiciones de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

En primer lugar, en cuanto a las características óptimas del trabajo, trabajador y mandos y gestores para una eficaz introducción y desarrollo del teletrabajo en la empresa, la NTP 412 identifica las siguientes:

- Características relacionadas con el trabajo

Tareas esencialmente basada en el manejo, procesamiento y tratamiento de datos e información, que no requiera acceso a información o equipamientos no informáticos, contacto frecuente con otras personas y que sea susceptible de ser identificada en términos de objetivos parciales y finales concretos y definidos.

- Características del teletrabajador

A efectos de reducir los riesgos derivados del teletrabajo al mínimo e potenciar al máximo las ventajas del mismo, se recomienda que, siguiendo el cuadro siguiente, el trabajador disponga de unas actitudes y capacidades de trabajo, flexibilidad y autodisciplina, además de unas circunstancias personales adecuadas.

Cuadro 2: Características deseables de los teletrabajadores

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Flexibilidad, adaptabilidad, confianza, autodisciplina, independencia, dinamismo.
CARACTERÍSTICAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO	Capacidad de trabajar sin supervisión y presión de superiores, buenas capacidades de comunicación, habilidades sociales, buena organización, buena gestión del tiempo, capacidad de resolución de problemas, experiencia con el trabajo y con la organización.
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES	Espacio adecuado en el domicilio, vida social satisfactoria, entorno familiar positivo, voluntad de teletrabajar.

Fuente: NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación

- Características de mandos y gestores

La eficaz implementación del teletrabajo en la empresa requiere también que los mandos y gestores cumplan unas características adecuadas para la gestión del teletrabajo, en tanto que supone un cambio importante en el modo tradicional de ejercer las funciones de dirección y supervisión y requiere el diseño de nuevos sistemas de comunicación y control. Así, es recomendable que dichos mandos y gestores tengan también interés en participar en el proyecto de teletrabajo, confianza en sus subordinados y buenas capacidades de organización, comunicación, motivación, para proporcionar feedback, etc.

En segundo lugar, la NTP 412 establece recomendaciones en cuanto a la elaboración del “Documento de teletrabajo”, que contenga las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad. El carácter acordado de este documento es esencial, específicamente en relación con aspectos conflictivos como pueden ser el control del tiempo de trabajo o del cumplimiento por parte del trabajador de las normas preventivas.

En este sentido, se recomienda que este documento contenga información referente a:

- Condiciones laborales, especialmente en cuanto a las horas de trabajo (número de horas diarias o semanales, sistema de justificación de las mismas y, en su caso, obligaciones de accesibilidad y disponibilidad del teletrabajador) y el lugar de prestación de servicios (condiciones mínimas que debe cumplir la zona de la vivienda dedicada al teletrabajo).
- Procedimientos y métodos de trabajo, específicamente en relación con la forma y modo de reportar los resultados.
- Formación, requiriéndose concretar dicha formación, resultando especialmente relevante la formación en aspectos ergonómicos de diseño del puesto de trabajo, en tecnologías telemáticas, etc.
- Terminación de la situación de teletrabajo, independientemente de la extinción de la relación contractual con la empresa.
- Propiedad del equipo de trabajo, mantenimiento y asunción de costes, resultando particularmente relevante concretar el uso profesional y/o personal de los equipos de trabajo, la proporción y mantenimiento de los mismos y la asunción de costes derivados de la prestación de servicios (mobiliario, iluminación, calefacción, teléfono, internet, pólizas de seguro, etc.).
- Confidencialidad y seguridad de los datos, a fin de proteger la confidencialidad de la información de la empresa.

3.3. El papel de la negociación colectiva en la configuración del marco jurídico de la seguridad y salud laboral del teletrabajo

68. ¿Qué papel tiene la negociación colectiva sectorial en relación con la prevención de riesgos laborales de los teletrabajadores?

Son escasos los convenios colectivos que incluyen alguna referencia a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores que prestan servicios en régimen de teletrabajo.

Entre los que sí incluyen alguna referencia, ésta es mayoritariamente una genérica referencia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo o una más concreta referencia a las normas de prevención en materia de pantallas de visualización (por ejemplo, a la Directiva número 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización).

Sin embargo, destacan, desde nuestro punto de vista, tres convenios colectivos sectoriales que incluyen una regulación más concreta y detallada.

En este sentido, el ya citado XVIII Convenio colectivo general de la industria química⁸⁷ y el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines⁸⁸, incluyen una referencia a los riesgos específicos del teletrabajo –esencialmente, pantallas de visualización y asilamiento– e incluyen la obligación empresarial de proteger a los teletrabajadores ante estos riesgos mediante la adopción de medidas preventivas y la verificación de su correcta aplicación por parte de los teletrabajadores.

⁸⁷ BOE 19 agosto 2015, núm. 198.

⁸⁸ BOE 19 enero 2016, núm. 16.

Artículo 15 (Convenio colectivo estatal de perfumería y afines):

El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes de los trabajadores solo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.

El empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Merece también especial mención la regulación contenida en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2015–2017⁸⁹, que contiene la obligación de diseñar un plan de prevención de riesgos laborales integran para los centros de trabajo en los que convivan teletrabajadores asalariados de varias empresas y teletrabajadores autónomos.

Capítulo IX. 2. En los centros de teletrabajo en los que conviven teletrabajadores asalariados de varias empresas y teletrabajadores autónomos, la evaluación de riesgos laborales, el correspondiente Plan de Prevención de Riesgos y la gestión preventiva, se realizarán de manera integral en el conjunto del centro y, en este caso, se podrán mancomunar los organismos de prevención y los procedimientos de participación que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, involucrando a las Administraciones Públicas implicadas.

69. Los convenios o acuerdos colectivos empresariales en materia de teletrabajo, ¿contienen regulación en materia de prevención de riesgos laborales?

Sí.

Entre los acuerdos o convenios colectivos de ámbito empresarial analizados que contienen una regulación específica sobre la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, aproximadamente la mitad incluyen una regulación sobre los derechos de seguridad y salud laboral de los teletrabajadores.

Esta regulación es más concreta que la contenida en convenios colectivos de ámbito sectorial y generalmente incluye referencias a la obligación empresarial de información y formación respecto del teletrabajador, la adopción de medidas preventivas en relación con pantallas de visualización, consideraciones ergonómicas y la obligación empresarial de vigilancia de la salud de los teletrabajadores mediante reconocimientos médicos.

Resulta especialmente interesante la regulación en materia de prevención de riesgos laborales incluida en el Acuerdo de implantación del teletrabajo en Telefónica de España⁹⁰:

⁸⁹ DO. Generalitat de Catalunya 3 mayo 2016, núm. 7112.

⁹⁰ Acuerdo implantación teletrabajo (desarrollo cláusula 12.1 convenio colectivo 2003/2007), acuerdo de 14 de febrero de 2006, adoptado entre Telefónica de España, S.A.U y el Comité Intercentros.

Regulación similar se encuentra también en el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U., acuerdo de 4 de agosto de 2016, adoptado entre Teleinformática y Comunicaciones S.A.U. (TELYCO) y el Comité Intercentros.

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral

En líneas generales, los puestos de trabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
4. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.
5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.
6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las “muñecas al aire” es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.
7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.
8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.
9. Telefónica de España realizará la vigilancia de la salud (*reconocimientos médicos*) a intervalos periódicos para estos trabajadores.
10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada Telefónica de España para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización del trabajador, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del Teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

También resulta interesante la regulación contenida en el Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol (2013), que concreta y desarrolla las características que debe cumplir el puesto de trabajo del teletrabajador para cumplir con las exigencias de seguridad y salud laboral y la capacidad empresarial de controlar el cumplimiento por parte del trabajador de dichas previsiones de prevención.

El lugar de Teletrabajo, que debe coincidir con el domicilio habitual del empleado, deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos necesarios, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo.

Para comprobar esas condiciones, el empleado se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se acuerda con cada uno de ellos.

- Posibilidad de acceso a una red que cumpla los estándares de la Compañía.
- Mesa o superficie de trabajo poco reflectante y con las dimensiones suficientes para permitir la ubicación del equipo, documentos y material accesorio. Debe tener un espacio suficiente para permitir a los trabajadores una posición cómoda y espacio delante del teclado para que el usuario pueda apoyar las manos y brazos.
- El asiento de trabajo deberá ser estable, proporcionando al usuario libertad de movimiento y procurándole una postura favorable, la altura debe ser regulable y el respaldo reclinable.
- El puesto de trabajo debe tener una dimensión suficiente y estar acondicionado de tal manera que haya espacio suficiente para permitir los cambios de postura y los movimientos de trabajo.
- En función del carácter del trabajo, iluminancia y luminancias adecuadas. Se deben evitar deslumbramientos y reflejos en la pantalla y otras partes del equipo.
- El ruido producido por los equipos instalados en el puesto de trabajo deberá tenerse en cuenta al diseñar el mismo.
- Los equipos instalados en el puesto de trabajo no deben provocar un calor adicional que pueda producir molestias a los trabajadores.
- Los niveles de humedad relativa serán los adecuados (30%-70%), si bien se recomiendan valores entre 45 y 65%.
- El puesto de trabajo puede tener otros factores de riesgo (golpes, tropezones, contactos eléctricos o térmicos,...) que deben ser evaluados de forma individualizada, así como el entorno del puesto, si fuese necesario, para garantizar la seguridad del trabajador.

El mismo Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol concreta, más allá de las características del puesto de trabajo, las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, especificando la obligación de (i) realizar una evaluación de riesgos en el domicilio del trabajador, (ii) ofrecer a los teletrabajadores una formación en materia de seguridad y salud laboral, (iii) proporcionar un “Kit de Teletrabajo” con un botiquín, un atril para garantizar una posición más ergonómica y un extintor y (iv) controlar el cumplimiento de dichas normas preventivas mediante una visita al domicilio del trabajador.

70. Imagínese que una previsión de un convenio colectivo, pacto colectivo o decisión del empresario es contraria a lo establecido en la normativa interna sobre prevención de riesgos laborales, ¿qué regulación sería aplicable?

Por aplicación del principio de jerarquía normativa (artículos 3 ET y 3 LPRL), ningún convenio colectivo, pacto colectivo o decisión del empresario puede ser contrario a una previsión de la LPRL o normativa de desarrollo en materia de seguridad y salud laboral.

La importancia de la cuestión que se analiza es indiscutible por cuanto la eventual declaración de nulidad de una cláusula de un convenio colectivo en materia de seguridad y salud laboral por ser contraria a la LPRL o a la normativa de desarrollo conllevaría la declaración de nulidad de todo el convenio colectivo. Esto es, de producirse la anterior contradicción, la regulación del convenio colectivo, del pacto colectivo o la decisión unilateral del empresario se considerarían ilegal y, por tanto, inaplicable.

La anterior situación nos lleva a destacar como buena práctica que la redacción de las previsiones sobre seguridad y salud laboral en convenio o pacto colectivo sea, cuando no negociada, cuando menos

validada por los especialistas en materia de prevención de la empresa (prevencionistas, delegados de prevención o el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral).

71. Y los acuerdos de teletrabajo de las Administraciones Públicas, ¿contienen regulación en materia de prevención de riesgos laborales?

Sí.

Los acuerdos de teletrabajo adoptados por las Administraciones Públicas generalmente incluyen una referencia a la seguridad y salud laboral de los teletrabajadores. Si bien esta referencia es mayoritariamente una remisión genérica a la LPRL, en ocasiones existen regulaciones más detalladas, incluyendo la obligación empresarial de evaluación de riesgos, formación e información de los riesgos existentes en el teletrabajo, seguimiento y control del cumplimiento de las medidas preventivas por parte del teletrabajador, etc.

En este sentido, véase la regulación contenida en la regulación del País Vasco⁹¹ y, muy similar en La Rioja⁹²:

Artículo 16. Prevención de riesgos laborales

1.- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo la evaluación de riesgos de su actividad, así como la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

2.- Asimismo, ese personal deberá acudir a una sesión formativa donde se le indicará como debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos.

La asistencia a la sesión formativa tendrá carácter obligatorio y las personas empleadas deberán acreditar los conocimientos adquiridos mediante la prueba correspondiente.

3.- Los empleados y empleadas acogidos a la modalidad de teletrabajo deberán aplicar en todo caso las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la formación e información facilitada por el Servicio de Prevención no sólo a su actividad, sino también al diseño de su puesto de trabajo. No obstante, el Servicio de Prevención les proporcionará asistencia y asesoramiento telefónico cuando lo precisen.

4.- Igualmente, los teletrabajadores y teletrabajadoras podrán solicitar al Servicio de Prevención el examen del puesto de trabajo en su lugar de teletrabajo. Se accederá a esa petición cuando el Servicio considere que es necesaria esa presencia domiciliaria.

En el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad del personal teletrabajador su implantación.

⁹¹ Decreto nº 92/2012, de 29 de mayo, que aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

⁹² Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, que regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

4. PROBLEMÁTICAS CONCRETAS EN MATERIA DE TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.1. Daño derivado del trabajo y teletrabajo

72. ¿Cómo se define el concepto de «daño derivado del trabajo»?

El «daño derivado del trabajo» se encuentra definido en el artículo 4.3 LPRL como “*las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*”. El término “enfermedad” hace referencia a alternaciones físicas o psíquicas de desarrollo lento, “lesión” a aquellas que se presentan de forma súbita y traumática y “patología” permite dar cobertura a las demás alternaciones de la salud que no pueden calificarse como enfermedad ni lesión.⁹³

Por tanto, cualquier alteración física o psíquica que sufra el trabajador como consecuencia, con motivo u ocasión de la prestación de servicios tiene la consideración de daño derivado del trabajo.

73. ¿El concepto de «daño derivado del trabajo» está relacionado con la prevención de riesgos laborales?

Sí.

El concepto de «daño derivado del trabajo» está claramente relacionado con la prevención de riesgos laborales, en tanto que lleva aparejado la existencia de una obligación empresarial de prevención.

La LPRL tiene por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores “*mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo*” (artículo 2.1). A tales efectos, se establecen los principios generales de la prevención de riesgos profesionales “*para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva*”.

El artículo 4.1 LPRL define “prevención” como aquel conjunto de actividades o medidas adoptadas en la empresa para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo; y, en consecuencia, evitar o reducir los daños derivados del trabajo.

En este punto se observa la conexión entre el concepto de daño derivado del trabajo y obligación empresarial de prevención y, por tanto, tiene la consideración de **«daño derivado del trabajo» aquella alteración física o psíquica que sufra el trabajador con ocasión del trabajo y en relación con la cual exista una obligación empresarial de prevención.**

74. ¿Todo riesgo derivado del trabajo es un accidente de trabajo? ¿Y viceversa?

No.

“Daño derivado del trabajo” y accidente de trabajo no son conceptos asimilables, por cuanto **ni todo «daño derivado del trabajo» es un accidente de trabajo, ni todo accidente de trabajo es un «daño derivado del trabajo».**

⁹³ Blasco Mayor, A., “Daños derivados del trabajo”, Actualidad Laboral, nº 8, 2001, p. 177.

El concepto de accidente de trabajo –a diferencia del concepto de daño derivado del trabajo– **no necesariamente va asociado a una obligación de prevención de la empresa**. El accidente *in itinere* es un claro ejemplo de este hecho: aunque expresamente incluido en el concepto de accidente de trabajo, no tiene la consideración de daño derivado del trabajo en tanto no existe una obligación empresarial de prevención de riesgos fuera del centro de trabajo.

75. ¿Existe esta disociación entre los conceptos de accidente de trabajo y daño derivado del trabajo?

Sí.

La disociación entre los conceptos daño derivado del trabajo y accidente de trabajo tiene su causa en la **progresiva ampliación judicial y normativa de la noción de accidente de trabajo**, que ha ido extendiéndose mediante la labor de la jurisprudencia, dando lugar a la subsiguiente inclusión legislativa del accidente de trabajo *in itinere*, de las enfermedades del trabajo, etc.⁹⁴ Esta progresiva ampliación del concepto de accidente de trabajo ha supuesto la pérdida de la nota de responsabilidad empresarial como elemento configurador.⁹⁵

En este punto, un sector de la doctrina iuslaboralista se ha mostrado crítico con la inclusión de daños que claramente escapan del control del empresario –por ejemplo, el accidente de trabajo *in itinere*– dentro del concepto de accidente de trabajo.⁹⁶

76. Entonces, ¿cómo se define el concepto de accidente de trabajo?

El accidente de trabajo se encuentra definido en actual el **artículo 156.1** del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley General de la Seguridad Social** (LGSS, en adelante).

Según este precepto es accidente de trabajo **“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”**⁹⁷ Se exigen, por tanto, tres requisitos esenciales para apreciar la existencia de accidente de trabajo: a) lesión corporal, b) relación de causalidad entre dicha lesión y la prestación de servicios y c) trabajo por cuenta ajena.

77. En relación con el requisito de lesión corporal, ¿es necesario que ésta sea producida por una causa violenta y súbita?

No.

⁹⁴ Véase Marín Correa, J. M., “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, en Gonzalo González, B. y Nogueira Guastavino, M. (Coordinadores), Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, Fraternidad–MUPRESA y UNED, Madrid, 2000, p. 257–269.

⁹⁵ Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A., “La conformación de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social”, Relaciones Laborales, nº 2, 2010, p. 18; Fernández Avilés, J. A., “Concepto de accidente de trabajo. El riesgo objeto de protección jurídica”, en Monereo Pérez, J. L. (Director), Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Comares, Granada, 2006, p. 71–89.

⁹⁶ Desdentado Bonete, A., “Comentario al artículo 115 LGSS”, Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N. (Directores), Comentario a la Ley General de la Seguridad Social, Comares, Granada, 1999, p. 1103; García–Perrote Escartín I. y Mercader Uguina, J. R., “Un paso más en la metamorfosis del concepto de accidente de trabajo: el caso del “asesino de la baraja””, Editorial, Justicia Laboral, nº 26, 2006, p. 6–7; Cruz Villalón, J., “El accidente de trabajo más allá del ejercicio de la actividad profesional”, en Gonzalo González, B. y Nogueira Guastavino, M. (Coordinadores), Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, Fraternidad–Muprespa y UNED, Madrid 2000, p. 273; Aramendi Sánchez, P., “Responsabilidad contractual por accidente de trabajo”, Revista de derecho social, nº 2, 1998, p. 83–84; entre otros.

⁹⁷ Para un más completo análisis del concepto de accidente de trabajo, véase Martín Valverde, A., “El accidente de trabajo: formación y desarrollo de un concepto legal”, en Gonzalo González, B. y Nogueira Guastavino, M. (Coordinadores), Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, Fraternidad–MUPRESA y UNED, Madrid, 2000, p. 219–256; Fernández Avilés, J. A., “Concepto de accidente de trabajo. El riesgo objeto de protección jurídica”, en Monereo Pérez, J. L. (Director), Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Comares, Granada, 2006, p. 71–89; Chacartegui Jávega, C., El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia, Bomarzo, Albacete, 2007; entre otros.

Para apreciar la existencia de un accidente de trabajo **es necesaria** la concurrencia de una **lesión corporal**; esto es, una lesión o perjuicio corporal.

Sin embargo, en el ámbito de los accidentes de trabajo, no únicamente se consideran accidente de trabajo aquellas lesiones producidas por una acción súbita y violenta de un agente exterior, dado que **la jurisprudencia ha ampliado el concepto «lesión corporal» a enfermedades o patologías de lenta aparición o desenlace.**⁹⁸ Y, éstas, denominadas enfermedades de trabajo, se asimilan al concepto de accidente de trabajo (artículo 156.2.e) LGSS).

78. ¿Es suficiente la concurrencia de una lesión corporal para apreciar la existencia de un accidente de trabajo?

No.

Como se ha mencionado anteriormente, además de la existencia de una lesión corporal, es necesaria la existencia de una **relación de causalidad entre dicha lesión y la prestación de servicios. La prestación de servicios debe ser la causa de la lesión o daño sufrido por el trabajador.** Es decir, la lesión corporal sufrida por el trabajador debe ser por consecuencia o con ocasión del trabajo.

79. ¿La prestación de servicios debe ser la causa única y exclusiva de causación de la lesión para apreciar la existencia de accidente de trabajo?

No.

El accidente de trabajo requiere, efectivamente, la existencia de una relación o nexo de causalidad entre la lesión corporal sufrida por el trabajador y la prestación de servicios por cuenta ajena.

Sin embargo, el artículo 156.1 LGSS admite dos modalidades o grados en la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo: estricta o directa (*“por consecuencia”*) o indirecta (*“con ocasión”*). La relación indirecta supone que no hay una relación de causalidad única y exclusiva entre la prestación de servicios y la lesión, siendo **suficiente la existencia de una causalidad indirecta**, donde la prestación de servicios sea una de las causas de la lesión.⁹⁹

Según el Tribunal Supremo, la relación de causalidad exigida en el concepto de accidente de trabajo es *“de manera estricta [«por consecuencia»] o bien en forma más amplia o relajada [«con ocasión»], de manera que en este último caso ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral –tan sólo– la ocasionalidad pura. A lo que entendemos, la diferencia queda más resaltada si se considera que en el primer supuesto [«por consecuencia»] estamos en presencia de una verdadera «causa» [aquello por lo que –propter quod– se produce el accidente], mientras que en el segundo caso [«con ocasión»], propiamente se describe una condición [aquello sin lo que –sine qua non– se produce el accidente], más que una causa en sentido estricto”*.¹⁰⁰

Sin embargo, **no es posible la ausencia total de nexo causal entre la lesión sufrida por el trabajador y el trabajo.** Como recuerda el Tribunal Supremo, **únicamente podrá descartarse la existencia de**

⁹⁸ En este sentido, véase, por todas, las siguientes sentencias de la sala social del Tribunal Supremo: 27.10.1992 (RJ 1992/7844), 27.12.1995 (RJ 1995/9846), 23.1.1998 (RJ 1998/1008), 18.3.1999 (RJ 1999/3006), 28.9.2000 (RJ 2000/9649), 27.2.2008 (RJ 2008/1546) y 15.6.2010 (RJ 2010/2705).

⁹⁹ En relación con esta cuestión, véase, Fernández López, M. F., “Accidente de trabajo y relación de causalidad”, en Gonzalo González, B. y Nogueira Guastavino, M. (Coordinadores), Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, Fraternidad–MUPRESA y UNED, Madrid, 2000, p. 323–335.

¹⁰⁰ STS, 4ª, 27.2.2008 (RJ 2008/1546).

accidente de trabajo cuando sea evidente la absoluta carencia de nexo causal entre la contingencia y el trabajo.

“[H]a de calificarse como accidente laboral aquél en el que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre actividad profesional y padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación.”¹⁰¹

80. ¿Cuál es la definición de enfermedad profesional?

El artículo 157 LGSS define enfermedad profesional como toda enfermedad *“contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.”*

El referido listado se encuentra en el Real Decreto 1299/2006,¹⁰² en el que se incluye un listado de enfermedades profesionales –siguiendo la recomendación 2003/670/CE de la Comisión Europea–¹⁰³ estructurado en seis grandes apartados:

- Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
- Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

La característica esencial del listado de enfermedades profesionales es que en relación con aquellas incluidas en el “Cuadro de enfermedades profesionales” del Anexo I, la conexión entre el trabajo y la enfermedad se presume *iuris et de iure*. Es decir, si el trabajador contrae una de las enfermedades listadas y ha realizado actividades o manejado sustancias incluidas en el Anexo I, existe una presunción *iuris et de iure* de que existe una enfermedad profesional. A diferencia del accidente de trabajo respecto del que es necesaria la prueba del nexo causal lesión-trabajo para la calificación de laboralidad, *“en virtud de la presunción contenida en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social tal prueba no se exige al trabajador en ningún caso en las enfermedades profesionales listadas.”¹⁰⁴*

81. ¿Qué es una enfermedad del trabajo?

Las **enfermedades del trabajo** están incluidas en el concepto de accidente de trabajo en virtud del artículo 156.2.e) LGSS y se definen como *“[l]as enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la*

¹⁰¹ STS, 4ª, 7.3.1987 (RJ 1987/1350).

¹⁰² Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

¹⁰³ Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales.

¹⁰⁴ STS, 4ª, 19.5.1986 (RJ 1986/2578).

enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.” Esto es, toda enfermedad relacionada causalmente con las condiciones de trabajo y no incluida en el cuadro de enfermedades profesionales del RD 1299/2006.

A modo de ejemplo, podrían tener la consideración de enfermedades del trabajo patologías derivadas del estrés, *burn-out* o demás patologías psicosociales.

82. En relación con las enfermedades del trabajo, ¿es suficiente, también que la relación de causalidad sea indirecta?

No.

Como se observa del artículo 156.2.e) LGSS, **se exige un nexo de causalidad entre trabajo y enfermedad más fuerte que la que se exige entre accidente y trabajo.** Esto es, se requiere **que la ejecución del trabajo sea causa directa y exclusiva** de la enfermedad, eliminándose así, del ámbito de las enfermedades laborales o de trabajo, las relaciones de causalidad indirectas.

83. Ante la producción de una contingencia o lesión, ¿se presume siempre la existencia de accidente de trabajo?

No.

El artículo 115.3 LGSS establece una **presunción de calificación de accidente de trabajo de aquellas lesiones que sufra el trabajador en tiempo y lugar de trabajo.**¹⁰⁵ *“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 consiguiente, tienen la consideración de accidentes de trabajo las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo, **sin necesidad de probar la existencia de nexo de causalidad** entre la prestación de servicios y la lesión.

Por el contrario, **no se presupone la existencia de nexo causal entre el trabajo y las lesiones producidas fuera del tiempo y lugar de trabajo**, correspondiendo, en estos supuestos, **al trabajador probar la existencia de una efectiva relación de causalidad** entre la lesión sufrida y la prestación de servicios.

84. Entonces, ¿siempre y en todo caso la contingencia producida en tiempo y lugar de trabajo tiene la consideración de accidente de trabajo?

No.

La presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS es una presunción *iuris tantum* y, por tanto, **admite prueba en contra.**

La presunción de laboralidad supone, por tanto, la inversión de la carga de la prueba, exigiendo que la empresa que quiera desvirtuar la calificación como accidente de trabajo de un accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo **pruebe la ausencia de nexo de causalidad** entre el trabajo y el accidente.

En este sentido, el Tribunal Supremo establece que *“la presunción «iuris tantum» sólo quedará desvirtuada cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta*

¹⁰⁵ Cruz Villalón cuestiona si la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en lugar y tiempo de trabajo debería jugar únicamente en determinados supuestos “según la actividad que estuviera realizando el trabajador y donde éste se encontrara” (Cruz Villalón, J., “El accidente de trabajo más allá del ejercicio de la actividad profesional”, en Gonzalo González, B. y Nogueira Guastavino, M. (Coordinadores), Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, Fraternidad-Muprespa y UNED, Madrid 2000, p. 280).

carencia de relación de causalidad entre el trabajo que el operario realiza, con todos los matices psíquicos o físicos que lo rodean, y el siniestro".¹⁰⁶

85. ¿La presunción de laboralidad también alcanza a las enfermedades del trabajo producidas en tiempo y lugar de trabajo?

Sí.

La presunción de laboralidad también alcanza a aquellas enfermedades de trabajo producidas en tiempo y lugar de trabajo.¹⁰⁷

A modo de ejemplo, se han calificado como enfermedades del trabajo –y, por tanto, accidentes de trabajo del artículo 156.2.e) LGSS– los infartos de miocardio ocurridos en tiempo y lugar de trabajo. Aunque el infarto puede tener etiología común, esta presunción es de aplicación porque *“no es descartable una influencia de los factores laborales en la formación del desencadenamiento de una crisis cardíaca”*.¹⁰⁸

86. ¿Existen supuestos excluidos del concepto de accidente de trabajo?

Sí.

El artículo 156.4 LGSS excluye dos supuestos del concepto de accidente de trabajo:

En primer lugar, las **lesiones o accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo** –siendo su extrañeza con el trabajo y no la fuerza mayor lo que excluye la calificación de accidente de trabajo.¹⁰⁹ Por tanto, no se excluyen del concepto de accidente de trabajo aquellos producidos por fuerza mayor relacionada con el trabajo, tales como la insolación, el rayo y otros fenómenos naturales análogos – expresamente mencionados en el precepto.

En segundo lugar, también se excluyen del concepto de accidente de trabajo las **lesiones o accidentes debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado**. Es decir, aquellos debidos a una conducta ajena a la usual de las personas y a la prudencia más elemental del propio trabajador accidentado.

No obstante lo anterior, **la imprudencia profesional del trabajador no impedirá la calificación de la contingencia como accidente de trabajo** (artículo 156.5.a) LGSS). La imprudencia del trabajador derivada del ejercicio habitual del trabajo y de la confianza que éste inspira no desvirtúa la calificación de la contingencia como accidente de trabajo. Como tampoco la **“concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo”** (artículo 156.5.b) LGSS).

87. Llegados a este punto ¿es aplicable la conceptualización sobre daño derivado del trabajo, accidente de trabajo y enfermedad del trabajo al ámbito del teletrabajo?

Sí.

El teletrabajo en la alcance utilizado en el presente estudio –esto es, sometido a una relación laboral y, por tanto, un trabajador por cuenta ajena– está amparado y protegido por toda la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales y de Seguridad Social, sin que ninguna de estas normas hayan dispuesto en cuanto a dichos conceptos matización o limitación alguna en su aplicación con relación al teletrabajo.

¹⁰⁶ STS, 4ª, 22.3.1985 (RJ 1985/1374).

¹⁰⁷ Por todas, véase STS, 4ª, 29.9.1988 (RJ 1988/7148).

¹⁰⁸ STS, 4ª, 14.7.1997 (RJ 1997/6260).

¹⁰⁹ Alonso Olea, M., “La responsabilidad por accidente de trabajo”, Revista Iberoamericana de Seguridad Social, nº 5, 1958, p. 1392–1396.

En este sentido, según argumenta SIERRA BENÍTEZ “[l]a aparición de esta contingencia en el teletrabajo no entraña ninguna peculiaridad en cuanto al riesgo, porque es el mismo con el que cuenta “cualquier otra actividad laboral ordinaria desempeñada a través de instrumentos informáticos y de comunicación.”¹¹⁰

88. No obstante lo anterior, ¿existe alguna problemática particular en su aplicación en el ámbito del teletrabajo?

Sí.

El gran problema en cuanto a la aplicación de los anteriores conceptos al ámbito del teletrabajo es la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS analizada anteriormente. Esto es, existen verdaderos problemas de aplicación del “juego de presunciones” al ámbito del teletrabajo, debiéndose determinar si sufrido un accidente de trabajo (por ejemplo, caída) o una enfermedad del trabajo (por ejemplo, infarto) por parte del teletrabajador, si éste se produjo en “tiempo y lugar de trabajo” a los efectos de presumir o no la laboralidad del accidente o de la enfermedad.

89. ¿Es de aplicación la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo (artículo 151.3 LGSS) en el teletrabajo a domicilio o en telecentro?

Sí.

Desde nuestro punto de vista, debemos afirmar que, técnicamente, el accidente o enfermedad producida en tiempo y lugar de trabajo por parte del teletrabajador a domicilio tienen la consideración de accidente de trabajo o enfermedad del trabajo por aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS.

En el teletrabajo a domicilio o en telecentro, la aplicación de la presunción de laboralidad es relativamente sencilla al limitarse objetivamente al domicilio o al telecentro el “lugar de trabajo”.

La variable “*tiempo de trabajo*” es también objetivamente delimitable en aquellos supuestos en los que la empresa –de forma unilateral o en el acuerdo de teletrabajo– haya establecido una jornada, un horario y un sistema de control para verificar su cumplimiento por parte del trabajador. En estos supuestos, la aplicación de la presunción de laboralidad de las contingencias producidas en tiempo y lugar de trabajo no plantea mayores problemas prácticos que aquellos ya existentes en el trabajo presencial. Por el contrario, en los supuestos en los que no exista un horario predeterminado, entendemos que también resulta de aplicación la presunción de laboralidad, pero correspondiendo al trabajador acreditar que la contingencia se produjo durante su tiempo de trabajo.¹¹¹

Esta posición sostenida en este apartado se ve reforzada si tenemos en cuenta la reciente STSJ País Vasco 27.9.2016¹¹² que considera que la caída de un trabajador durante su tiempo de descanso para tomar un café, es accidente de trabajo. Según el tribunal, este evento lesivo se considera producido con ocasión del trabajo si la realidad evidencia que es ordinario o habitual este tipo de salida breve en jornadas que superan las seis horas de trabajo continuado; en tal caso, la salida no debe considerarse desvinculada del trabajo que hasta instantes antes del descanso se ha venido realizando. Por tanto,

¹¹⁰ Sierra Benítez, E. M., “La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 226.

¹¹¹ En este punto, nos apartamos de un sector de la doctrina que considera que en ausencia de horario preestablecido corresponde al trabajador “demostrar la relación de causalidad entre el accidente y su trabajo, teniendo en cuenta que, en caso de duda, se resuelve a favor del trabajador en virtud del “principio pro operario”.” (Sierra Benítez, E. M., “La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 227).

¹¹² Rec. núm, 1613/2016.

según esta sentencia, debe tenerse en cuenta no solo el trabajo en sentido estricto, sino también las actividades normales de la vida laboral.

Desde el punto de vista empresarial, por tanto, será necesario estar muy atento tanto a los procedimientos de comunicación de los accidentes y enfermedades sufridos por el teletrabajador, como a la configuración de la jornada y horario del teletrabajador, de un adecuado registro del tiempo de trabajo y el debido cumplimiento por parte del teletrabajador.¹¹³ Una obligación empresarial que, por otro lado, viene impuesta por el artículo 35.5 ET, debiéndose reparar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha iniciado una campaña sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias.¹¹⁴

A los efectos de determinar la aplicación de la presunción de laboralidad, habrá que estar a cada caso concreto para determinar, en base a la comunicación de la contingencia del teletrabajador y a las condiciones de tiempo de trabajo establecidas o existentes, si ésta se produjo o no en tiempo de trabajo.

90. ¿Y respecto del teletrabajo móvil o itinerante?

Sí.

En los supuestos de teletrabajo móvil o itinerante resulta de aplicación la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS. Sin embargo, en este supuesto, salvo que se haya pactado o acordado con la empresa los lugares de prestación de servicios –en cuyo caso se aplicaría la presunción siempre que la contingencia ocurriese en este espacio–, corresponderá al trabajador probar que la contingencia se produjo en lugar de trabajo, a pesar de tratarse éste de un lugar móvil o itinerante.

91. La contingencia sufrida por el teletrabajador en tiempo y lugar de trabajo, ¿tendrá en todo caso la consideración de accidente de trabajo?

No.

Recuérdese que la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS es una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contra. Por consiguiente, aunque la contingencia se haya producido en tiempo y lugar de trabajo, si el empresario prueba su absoluta desconexión con la prestación de servicios –por tratarse, por ejemplo, de un accidente doméstico– se desvirtúa la presunción y la contingencia no tendrá la consideración de contingencia profesional.

92. La contingencia producida fuera del tiempo y lugar de trabajo, ¿en ningún caso tendrá la consideración de accidente de trabajo?

No.

Ciertamente, la presunción de laboralidad para su aplicación requiere, según el artículo 156.3 LGSS, que la contingencia se produzca en tiempo y lugar de trabajo. Sin embargo, aquellas contingencias sufridas por parte del teletrabajador fuera del lugar de trabajo y/o del tiempo de trabajo, también tendrán la consideración de accidentes o enfermedades del trabajo si el trabajador prueba su relación con la prestación de servicios.

93. ¿Puede el teletrabajador sufrir un accidente *in itinere*?

Sí.

¹¹³ En este punto, véase el apartado 4.5 del presente estudio.

¹¹⁴ Instrucción 3/2016 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo, sobre la intensificación del control en materia de tiempo de trabajo.

El accidente *in itinere*, definido en el artículo 156.1.a) LGSS es aquel sufrido por el trabajador “*al ir o al volver del lugar de trabajo*”.

Es prácticamente imposible identificar un accidente *in itinere* en el teletrabajo realizado en el domicilio del trabajador, por cuanto falta el elemento esencial de conexión entre la lesión y la actividad laboral, que es el desplazamiento hacia o desde el trabajo.

Sin embargo, existe consenso doctrinal en entender que el teletrabajador sí podría sufrir un accidente *in itinere* cuando éste se produce en el trayecto de ida o vuelta desde el domicilio del trabajador y el centro de trabajo para la asistencia a reuniones, entrega del resultado del trabajo, sesiones de formación, etc., así como en las salidas relacionadas con la prestación de servicios¹¹⁵ o el sufrido al ir o volver del domicilio al telecentro donde el trabajador presta servicios para acudir al telecentro.

Finalmente, en cuanto al accidente sufrido en el desplazamiento entre el domicilio y el centro móvil o itinerante donde el teletrabajador presta servicios, técnicamente también tendría la consideración de accidente *in itinere*, si bien existe un mayor problema de acreditación de la conexión con la prestación de servicios.

94. En materia de teletrabajo, ¿ha habido algún pronunciamiento judicial en el que directamente se analice la noción de «daño derivado del teletrabajo»?

No.

No existe ningún pronunciamiento judicial que analice directamente la noción de “daño derivado del trabajo” en materia de teletrabajo.

Sin embargo, sí que existe una sentencia que indirectamente ha abordado uno de los riesgos que pueden existir en el ámbito del teletrabajo: campos electromagnéticos. En efecto, en la STSJ de Madrid de 6.7.2016¹¹⁶ se confirma la situación de incapacidad permanente total del demandante para su profesión habitual de Ingeniero de Telecomunicaciones a causa del síndrome de sensibilidad química que padece o hipersensibilidad electromagnética.

Como se afirma en la sentencia, el Ministerio de Sanidad español ha calificado esta situación en su versión de la clasificación internacional de enfermedades CIE-9-MC, dentro del grupo de alergias no específicas (código 995.3). Alergia que provoca en quien la padece pérdida de tolerancia inducida por, a modo de focos más recurrentes, la contaminación radioeléctrica, teléfonos inalámbricos, antenas de telefonía móvil, WIFI, que obliga a quién lo padece a reducir al máximo su exposición en los entornos doméstico y laboral y evitar lugares con contaminación electromagnética. Circunstancias éstas que conducen a la razonable decisión de declarar al demandante en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de Ingeniero de Telecomunicaciones derivada de enfermedad común con derecho a percibir la prestación económica correspondiente.

Para el tribunal, si el actor está incapacitado para trabajar en ambientes que presenten contaminación electromagnética, esta situación no se da en todo tipo de ambientes y lugares, por lo que sí puede trabajar en las llamadas “zonas blancas” que no tienen ese tipo de contaminación; y en cuanto al síndrome de sensibilidad química múltiple que también padece “*no resulta posible establecer secuelas definitivas*”, y esta falta de limitaciones permanentes impide estimar su pretensión de ser declarado en situación de incapacidad permanente absoluta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 194 LGSS.

¹¹⁵ Sierra Benítez, E. M., “La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 228.

¹¹⁶ AS 2016\1386.

4.2. Plan de prevención de riesgos laborales y teletrabajo: evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva y gestión de la prevención

95. ¿Cuáles son los aspectos que configuran la obligación de empresarial de adopción de un Plan de prevención de riesgos laborales?

El artículo 16 LPRL, según la redacción dada por la Ley 54/2003,¹¹⁷ alude al “Plan de prevención” para referirse a la evaluación de riesgos y a la planificación de la actividad preventiva. En este punto, un aspecto esencial es que la prevención debe integrarse en la gestión de la empresa, esto es, haciéndola llegar a todos los niveles jerárquicos.

El análisis del artículo 16 LPRL y de los artículos 3 a 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP),¹¹⁸ permiten esquematizar los aspectos esenciales de la evaluación de riesgos laborales como sigue:

- a) Obligación de realizar un análisis sistemático de todos los aspectos de la actividad laboral para identificar los riesgos y las posibilidades de eliminarlos o reducirlos. Dicho análisis será inicial y deberá actualizarse siempre que:
 - Se elijan equipos de trabajos, sustancias o preparados químicos.
 - Se introduzcan nuevas tecnologías o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
 - Se modifiquen las condiciones de trabajo.
 - Se incorpore o se identifique a un trabajador especialmente sensible.
 - Se detecten daños para la salud de los trabajadores.
 - Existan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes.
 - En cualquier otra situación acordada entre empresa y representantes de los trabajadores.
- b) El procedimiento de evaluación ha de realizarse en función de mediciones, evaluaciones, ensayos en función de normativa específica y según Normas UNE, Guías INSHT y normas internacionales.
- c) Obtenida la información necesaria, deberá la empresa:
 - Determinar los elementos peligrosos y los trabajadores expuestos.
 - Valorar el riesgo.
 - Concluir sobre la necesidad de evitar, controlar y reducir el riesgo.
- d) Por último, la documentación que deberá existir para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, será la siguiente:
 - Identificación de los puestos de trabajo.
 - Riesgos existentes.
 - Trabajadores afectados.
 - Resultado de la evaluación y medidas preventivas procedentes (eliminar o controlar riesgo, no planificar).
 - La referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados (esencial para la auditoría o control de la evaluación).

¹¹⁷ Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

¹¹⁸ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

En cuanto a la planificación de las medidas preventivas óptimas para eliminar, controlar y reducir situaciones y/o agentes de riesgos, los artículos 8 y 9 RSP establecen que las medidas planificadas deberán versar sobre:

- a. Los medios humanos y materiales “necesarios”.
- b. La asignación de recursos económicos.
- c. Las medidas de emergencia y de vigilancia de la salud (artículos 20 a 22 LPRL).
- d. Las medidas de información y formación de trabajadores.
- e. Las medidas de coordinación de la actividad preventiva.
- f. La planificación para un “período determinado” (programa anual).

Por último, y en cuanto a la **gestión de la prevención** en la empresa los artículos 14.2 y 16.2 LPRL **exigen que la prevención esté integrada en la empresa, en todos los niveles jerárquicos**. En otras palabras, la prevención no termina con la intervención de un prevencionista en la evaluación y planificación de la actividad preventiva (mediante la adaptación del Plan de prevención), sino que va mucho más allá, exigiéndose la efectiva ejecución de las medidas planificadas (cambios en el puesto de trabajo, actividades informativas y/o formativas, equipos de protección individual, etc.) en función de los riesgos evaluados. Y es en esta gestión o ejecución de la prevención que resulta fundamental la visualización de una organización empresarial en que la prevención (su gestión, ejecución y control) esté plenamente integrada.

Es claro que el prevencionista es el profesional que debe encargarse de evaluar y planificar la actividad preventiva con relación a los teletrabajadores que haya en la empresa, incluso en muchas ocasiones es también el responsable de llevar a la práctica las medidas informativas y formativas planificadas (artículo 31 LPRL), pero también lo es que **–con carácter general– el prevencionista no va a ser en la mayoría de las ocasiones el responsable de la ejecución del resto de medidas planificadas ni del control de su cumplimiento, por cuanto es sobre todo en este punto cuando la actividad preventiva debe estar integrada en la propia organización empresarial, siendo normal que la vigilancia del cumplimiento de la normas preventivas se lleve a cabo por los mandos o cuadros intermedios, jefes de equipo, etc., recalando en el servicio de prevención la función de comprobar o auditar que dicha vigilancia se está realizando y, además, se está haciendo de manera correcta**. No obstante, ello no quiere decir que la norma no prevea algún supuesto en el que el prevencionista pueda ser sujeto coordinador–gestor–controlador de las medidas preventivas, como sucede en el vigente artículo 32 bis LPRL o en el RD 171/2004.¹¹⁹

96. ¿Todas las empresas están obligadas a incorporar al teletrabajador en su Plan de prevención de riesgos laborales?

Sí.

El teletrabajador vinculado con la empresa por una relación laboral es un trabajador más a los efectos preventivos independientemente de que su prestación de servicios se lleve a cabo fuera de la empresa.

Por otra parte, a diferencia de lo que ocurre en el caso, por ejemplo, del Plan de Igualdad, la LPLR no exige un umbral mínimo a partir del cual activar la obligación de desarrollar un Plan de prevención. En base a ello, todas las empresas, con independencia de su dimensión, están obligadas a cumplir con las obligaciones dispuestas en el artículo 16 LPRL.

¹¹⁹ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Por consiguiente, todas las empresas están obligadas a incorporar al teletrabajo en su plan de prevención de riesgos laborales, tanto teletrabajo presente como futuro que pueda desarrollarse en la empresa. Ellos, sin perjuicio de que en atención a las características de las PYMEs y sus particulares dificultades para hacer frente a las previsiones generales del artículo 14 LPRL, las Administraciones Públicas deben llevar a cabo una labor especial de promoción y apoyo.

Asimismo, es interesante notar que las empresas también tienen la obligación de incorporar en su plan de prevención de riesgos laborales aquellas formas de trabajo que, a pesar de no tener la consideración de teletrabajo en sentido estricto, sean formas de trabajo flexible que permitan de forma no habitual o no preponderante el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

97. ¿Qué contenido debería venir referido en el Plan de prevención con relación al teletrabajador?

El Plan de Prevención podría calificarse como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de la evaluación de riesgos laborales, tendentes a llevar a cabo la labor preventiva y de protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia, el Plan de Prevención debe fijar unos objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de control, seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Partiendo de la diversidad de factores que inciden en la labor preventiva en la empresa, resulta evidente que como contenidos del Plan de Prevención deben integrarse los siguientes aspectos con relación al teletrabajador:

- Evaluación de riesgos.
- Medidas de protección y equipos de trabajo.
- Información, formación y participación de los trabajadores.
- Medidas de emergencia y en situaciones de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud
- Coordinación de actividades.
- Protección de colectivos especiales.
- Organización de la actividad preventiva.
- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención.

98. A los efectos de prevención de riesgos laborales, ¿tiene el domicilio del teletrabajador la consideración de centro de trabajo?

Sí.

Si bien existe un sector que se opone a tal consideración,¹²⁰ debe entenderse que en el teletrabajo a domicilio, el domicilio del trabajador sí tiene la consideración de centro de trabajo a los efectos de prevención de riesgos laborales.¹²¹

¹²⁰ Véase Libro Blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad especial, la movilidad y el trabajo remoto, Fundación Másfamilia, 2012 (disponible en: <http://www.teledislab.es/descargas/libroblancoteletrabajoespana.pdf>).

¹²¹ Mella Méndez, L., "La seguridad y salud en el teletrabajo", en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 179.

Por consiguiente, y sin perjuicio de la obligación de asignar al teletrabajador a un centro de trabajo de la empresa (artículo 13.5 ET), el domicilio del trabajador en el caso de teletrabajo a domicilio sí tiene la consideración de centro de trabajo a efectos de prevención de riesgos laborales (evaluación, adopción de medidas preventivas, etc.). Entendemos que esta es la interpretación más acorde con la remisión del propio artículo 13.4 ET a la LPRL y a su normativa de desarrollo.

99. La consideración del domicilio del teletrabajador como centro de trabajo, ¿plantea algún problema constitucional?

Sí.

El artículo 18.2 CE declara la inviolabilidad del domicilio, que se extiende también a otros espacios privados equiparables al domicilio (por ejemplo, coche, habitación de hotel, etc.), pudiéndose extender en el caso de los teletrabajadores a la oficina empleada para la prestación de servicios en caso de no encontrarse ésta dentro del domicilio o residencia del trabajador. Según este derecho, toda entrada o registro en el domicilio requiere consentimiento de su titular o resolución judicial.

Por consiguiente, el claro problema que surge en el contexto del teletrabajo es si es necesario el consentimiento del trabajador para que la empresa pueda acceder al domicilio –o lugar de trabajo– del trabajador a fin de realizar la evaluación de riesgos laborales correspondiente y control del respeto a las medidas de seguridad y salud adoptadas. O, en otras palabras, si la empresa tiene la capacidad para, en sede de prevención de riesgos laborales, entrar libremente en el domicilio del teletrabajador.

Desde nuestro punto de vista, también en sede de teletrabajo resulta aplicable el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, requiriéndose en todo caso la autorización del trabajador a fin de permitir la entrada del empresario o responsable de prevención.

100. ¿Qué consecuencias se derivan de la consideración del domicilio del trabajador, el telecentro o los lugares de trabajo móviles como lugar de trabajo?

En tanto que el domicilio del trabajador, el telecentro o los lugares de trabajo móviles tienen la consideración de lugar de trabajo a efectos preventivos, también resultan de aplicación las disposiciones de la LPRL en materia de evaluación de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, adopción de medidas preventivas y vigilancia y control de su cumplimiento.

Asimismo, también resulta de aplicación la normativa específica, como el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

101. ¿Tiene la empresa la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto al domicilio del teletrabajador o el lugar de trabajo?

Sí.

Si bien es cierto que la falta de disponibilidad del empresario sobre el domicilio del teletrabajo puede dificultar esta tarea, es indudable –por la remisión del artículo 13.4 ET a la normativa preventiva– que la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto del domicilio del teletrabajador. En concreto, únicamente respecto de aquella zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose esta obligación al resto de zonas de la vivienda no dedicadas a la prestación de servicios.

En el caso que el teletrabajador preste sus servicios en telecentros la empresa también tiene la obligación de proceder a una evaluación de riesgos laborales respecto al lugar o lugares de prestación de servicios.

En todo caso, a fin de delimitar correctamente el alcance de la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales, entendemos recomendable incluir en el convenio colectivo, en el acuerdo de teletrabajo o en el contrato de trabajo las condiciones de acceso al domicilio del teletrabajador, así como el lugar de prestación de servicios que utilizará el teletrabajador, pudiendo incluso la empresa limitar el lugar o lugares de prestación de servicio.¹²²

102. ¿La empresa también tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto al lugar de trabajo en supuestos de teletrabajo móvil o itinerante?

No.

En el caso de dejar a la libre decisión del trabajador determinar el lugar concreto de prestación de servicios (cafetería, biblioteca, instalaciones empresa cliente, sala de reuniones de un hotel, etc.), ésta evaluación de riesgos deberá ser respecto los riesgos existentes en la prestación de servicios, independientemente del lugar de prestación de servicios (esencialmente, riesgos ergonómicos y psicosociales).

Esto es, si bien sí existe una obligación empresarial de efectuar una evaluación de riesgos laborales, ésta no puede extenderse al lugar de trabajo, por cuanto al ser éste móvil y elegido libremente por parte del trabajador, escapa del poder de dirección del empresario.¹²³

En todo caso, la ausencia de una evaluación específica de los riesgos existentes en el lugar de trabajo *ad hoc* utilizado por el teletrabajador, debe complementarse por la empresa mediante una adecuada formación e información en materia de prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas de prevención adecuadas, por ejemplo, medidas para contrarrestar las consecuencias negativas del trabajo prolongado mediante ordenador portátil.

103. ¿Qué tratamiento recibe en la negociación colectiva el acceso por parte de la empresa en el domicilio del teletrabajador a efectos de prevención de riesgos laborales?

El Acuerdo Marco prevé que “*el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales*” (apartado 8). No obstante lo anterior, el acceso al domicilio del teletrabajo está sometido a previa notificación y consentimiento.

En los convenios y acuerdos colectivos sobre teletrabajo adoptados a nivel empresarial existen numerosos ejemplos que conjugan el carácter inviolable del domicilio con la necesidad empresarial de acceder al mismo a efectos de realizar una adecuada actividad preventiva mediante el establecimiento de la obligación del trabajador que se adscribe al plan de teletrabajo de autorizar dicho acceso.

Estableciéndose, sin embargo, garantías para el trabajador, como un delimitación horaria, preaviso mínimo del momento exacto de acceso al domicilio, posible delimitación de las zonas del domicilio a acceder por parte de la empresa, etc.

En este sentido, es interesante destacar el Libro Blanco del Teletrabajo de Repsol (2013), que incluye

¹²² de las Heras García, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Centro de Estudios Financieros, 2016, p. 260-261.

¹²³ Mella Méndez, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 179.

una regulación detallada sobre el régimen de visitas al domicilio del teletrabajador para la evaluación de riesgos laborales:

La visita de los técnicos de prevención a los domicilios de los teletrabajadores para la evaluación sigue un procedimiento estandarizado:

- En primer lugar, se contacta con el teletrabajador para concertar el día y la hora de la visita, acomodándolas al horario de Teletrabajo al que esté acogida esa persona. En este sentido, existe un acuerdo sobre las visitas de inspección, recogido en las condiciones de modalidad del Teletrabajo, que es aceptado por el teletrabajador previamente a su incorporación al Programa. Los teletrabajadores son conscientes de la necesidad de estas visitas para el correcto cumplimiento de las condiciones de seguridad.
- Durante la evaluación en los domicilios se revisan todos los requisitos mínimos de seguridad en el espacio de trabajo: el equipo informático, la mesa y la silla desde las que se realizan las tareas, el espacio, la iluminación, el nivel de ruido ambiental, las condiciones de temperatura y humedad, el estado aparente de la instalación eléctrica y la presencia del extintor portátil y el botiquín que la empresa facilita al teletrabajador, así como los conocimientos sobre su uso.
- Tras la visita, el técnico de prevención elabora un informe con el resultado de la evaluación y hace recomendaciones sobre posibles mejoras si lo considera necesario.
- Posteriormente, se elabora un informe global en el que se analizan en conjunto los resultados de las visitas desde un punto de vista estadístico. Este informe se entrega a los responsables del Programa de Teletrabajo de cara a facilitar la gestión, la toma de decisiones, y la distribución de la información a trabajadores y responsables.

104. ¿Es obligatoria una inspección física del lugar de trabajo a fin de cumplir adecuadamente con la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales en sede de teletrabajo?

No.

La doctrina considera que, si bien es obligatorio el cumplimiento por parte de la empresa de realizar una evaluación de riesgos laborales, ésta no debe realizarse necesariamente mediante la inspección física del lugar de prestación de servicios.¹²⁴ Si bien esta inspección física es recomendable, no es obligatoria, pudiéndose sustituir por formas de autocomprobación por parte del teletrabajador siguiendo las pautas de evaluación fijadas por la empresa. Por ejemplo, por la contestación de un cuestionario o *checklist* por parte del teletrabajador y la posterior evaluación de las respuestas por parte de la empresa o del servicio de prevención.

En este punto, es interesante mencionar que el apartado 8 del Acuerdo Marco al reconocer el acceso del empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes al lugar de trabajo, se refiere únicamente a los efectos de “*verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad*”. Esta referencia viene a remarcar la posibilidad de realizar una evaluación de riesgos laborales sin inspección física de lugar de trabajo.

En todo caso, para que la empresa pueda utilizar esta forma de evaluación, es necesario que el trabajador cuente con la formación suficiente en materia de prevención de riesgos laborales. Por tanto, la ausencia de formación por parte del trabajador para la autocomprobación no exime, en ningún caso, a la empresa de su responsabilidad por incumplimiento de su obligación de evaluación de riesgos laborales.

¹²⁴ de las Heras García, A., El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas, Centro de Estudios Financieros, 2016, p. 239.

La opción por la autocomprobación es utilizada en el acuerdo de teletrabajo en la Administración de Castilla y León, cuyo artículo 10.5 establece que “[l]os empleados deberán cumplimentar el cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo facilitado por el Servicio competente en materia de Seguridad y Salud Laboral de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.”¹²⁵

105. ¿Qué sucede si el teletrabajador niega la entrada del empresario o a su domicilio?

En primer lugar, es importante recordar el artículo 29 LPRL que establece la obligación empresarial de “[c]ooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud”.

No obstante lo anterior, debido a que, como se ha analizado anteriormente, la entrada de personal de la empresa al domicilio del teletrabajador requiere su consentimiento o autorización, su negativa impide al empresario o personal delegado acceder al mismo.

En el caso que el convenio colectivo, acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo prevea la obligación del teletrabajador de permitir el acceso del empresario o personal delegado a su domicilio a efectos de prevención de riesgos laborales, la negativa del trabajador –siempre que injustificada, por cumplir la empresa con el sistema de garantías en su caso establecido en dicha regulación– podrá constituir una infracción laboral. En este punto, téngase en cuenta el apartado tercero de dicho artículo 29 LPRL prevé expresamente que el incumplimiento del trabajador de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales constituye infracción laboral a los efectos del artículo 58.1 ET.

Desde nuestro punto de vista, la negativa del teletrabajador de acceder a su domicilio no exime a la empresa del cumplimiento de su obligación de evaluación de riesgos laborales, pudiendo, como se ha analizado anteriormente, utilizar formas de evaluación que no requieren tal inspección física, como es la autocomprobación por parte del teletrabajador.

En todo caso, entendemos necesario que la empresa deje constancia de los intentos efectivos de acceder al domicilio del trabajador y la imposibilidad de efectuar una evaluación de riesgos mediante inspección física del lugar de trabajo a efectos de acreditar cumplida su obligación de evaluación de riesgos laborales mediante un sistema alternativo (por ejemplo, autocomprobación) y omitir toda responsabilidad empresarial.

106. ¿Cuándo debe llevarse a cabo la evaluación de riesgos laborales del teletrabajador?

Es evidente que toda acción preventiva requiere, previamente, de un diagnóstico de situación, esto es, de “el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo” (artículo 2.2 RSP).

Así, en primer lugar deberán identificarse todos los puestos de trabajo (con independencia de si se ha pactado o no por contrato de trabajo un sistema de polivalencia funcional o de equivalencias entre categorías) que puedan o vayan a desarrollarse bajo la modalidad de teletrabajo.

En segundo lugar, deberán analizar todas aquellas características que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del teletrabajador (artículo 4.7 LPRL) y de los medios materiales de los que se sirvan dichos trabajadores para desempeñar sus tareas. A ello deberá añadirse, la valoración de las condiciones físicas del lugar de trabajo, entendiéndose por tal, el espacio donde desarrollen su actividad productiva o al que puedan acceder con ocasión de su actividad contractual.

¹²⁵ DECRETO 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León (DOCYL núm. 57, 23.5.2011).

Consiguientemente, el sistema de prevención respecto del teletrabajador gira en torno a dos evaluaciones:

1. Una inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los teletrabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, sin perjuicio de ser actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo, operación que forma parte de la acción preventiva, según el artículo 16 LPRL.
2. Una evaluación posterior de los riesgos detectados en la evaluación inicial, que tiene por objeto estimar la magnitud y el alcance de aquellos riesgos que resulten inevitables, a fin de adoptar las medidas preventivas de rigor y en la que no se trata de valorar unos riesgos que se estiman inevitables, sino de un análisis previo de la situación para poner de manifiesto la existencia de algunos factores que intervienen en el proceso de trabajo, con posibilidad de incidir negativamente en la seguridad o en la salud de los trabajadores.

En todo caso, el legislador deja claro que se trata de un proceso vivo o dinámico, esto es, que debe ir reformulándose y actualizándose a medida que evoluciona la situación de la empresa o se producen cambios en la estructura organizativa, funciones, prácticas o procesos.

107. ¿Es obligatorio realizar evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo del teletrabajador?

Sí.

El legislador no prevé la obligación de realizar evaluaciones periódicas, salvo en el supuesto en el que como resultado de la evolución inicial, se detecten situaciones peligrosas. En estos casos, el empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo, de la actividad de los trabajadores y de su estado de salud (artículo 3.1.b) RSP).

Igualmente, y en atención al carácter dinámico de la actividad preventiva, deberán articularse mecanismos eficaces de revisión de la evaluación en aquéllos puestos en los que se detecten daños para la salud de los trabajadores o en aquéllos otros en los que se haya apreciado que las actividades de prevención planificadas son inadecuadas o insuficientes (artículo 6.1 RD RSP).

108. ¿Se evalúa a las personas que ocupan los puestos de teletrabajo o a los puestos de teletrabajo sin tener en cuenta a las personas que los ocupan?

La obligación de evaluación de riesgos laborales debe realizarse, en primera instancia, sobre el puesto de trabajo y en relación, por tanto, con los riesgos que de forma objetiva y abstracta presente en la actualidad dicho puesto. Por lo demás, deberá atenderse a los riesgos que hayan sido detectados e identificados por la ciencia, de manera que, el empresario quedará exonerado de responsabilidad con respecto a todos aquellos daños que no pudieron ser evitados o reducidos, por no disponerse en ese momento de los conocimientos científicos suficientes para haberlos evaluado.

Todo ello trae parejo que, por ejemplo, no pueda sustituirse ninguno de los contenidos del Plan de Prevención bajo el argumento de que el trabajador que ocupa el puesto dispone ya de los conocimientos en cuanto a procesos fruto, por ejemplo, de su larga experiencia profesional.

La atención a la persona del trabajador y no a su puesto, no se toma en consideración, por tanto, en el momento de evaluar los riesgos, sino en el momento de seleccionar las medidas de protección y equipos de trabajo y a la hora de diseñar el modelo de vigilancia de la salud, a fin de preservar que las condiciones de trabajo y riesgos inevitables propios del puesto de trabajo, no impacten sobre la salud del trabajador, aspecto especialmente importante con respecto a los denominados trabajadores sensibles.

Esto es, la evaluación no es de la persona que ocupa el puesto, sino del puesto en sí. Y en el marco de la evaluación de los puestos de trabajo deberán considerarse todas las circunstancias biológicas y personales de los trabajadores, actuales o potenciales, que puedan ocupar u ocupen el puesto de trabajo, al objeto de verificar que no pueda existir ninguna incompatibilidad entre las condiciones y características del puesto y el estado o características personales del trabajador que, eventualmente pueda ocuparlo.

109. ¿La empresa está obligada a evaluar un puesto de trabajo que se desarrolle bajo la modalidad de teletrabajo en atención a circunstancias no habituales?

No.

El legislador impone la obligación de realizar una evaluación inicial de los riesgos respecto a las características habituales del puesto de trabajo y en atención a las funciones, prácticas y procesos ordinarios.

Es cierto que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 LPRL, el empresario igualmente está obligado a prever determinadas situaciones de riesgo provocadas por descuidos, faltas de atención o excesos de confianza de los trabajadores. No obstante, ello no puede alcanzar a aquellos supuestos en los que el trabajador se excedió manifiestamente en el manejo de los utensilios, o incurrió en conductas manifiestamente indebidas o temerarias.

110. ¿La empresa está obligada a evaluar un puesto de teletrabajo sólo desde una concepción abstracta de riesgo?

No.

El concepto de riesgo laboral ha de trasladarse a la actividad desarrollada por una determinada empresa, en atención a las condiciones de trabajo, a los productos empleados, a las funciones desarrolladas por el trabajador o a sus características personales. De esta manera, el riesgo se vincula estrechamente con las condiciones de trabajo existentes en la empresa, entendiéndose por tales, todas aquéllas que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud.

En este ámbito, determinados riesgos sociales, a priori desconectados con la actividad productiva en general –como pudieran ser los de sufrir un accidente de tráfico o en un atraco– pueden, en función del tipo de empresa ante la que nos encontremos, adquirir relevancia laboral y desencadenar, consiguientemente, el deber de evaluarlos y tomar las medidas de prevención y protección necesarias.

111. En relación con el teletrabajo a domicilio, ¿tiene la empresa la obligación de evaluación también de los riesgos domésticos existentes?

Sí.

La doctrina entiende que la obligación de evaluación de riesgos laborales en sede de teletrabajo a domicilio también incluye riesgos propiamente domésticos (esencialmente, incendio en el domicilio), pero que puedan tener una incidencia en la seguridad y salud del teletrabajador.¹²⁶

En este punto, debe tenerse en cuenta que la prevención de riesgos laborales también incluye medidas de emergencia. En este sentido, el artículo 20 LPRL establece la obligación empresarial de *“teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, (...) analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia*

¹²⁶ de las Heras García, A., El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas, Centro de Estudios Financieros, 2016, p. 261.

de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.”

112. ¿Existen ejemplos de regulaciones empresariales en relación con la evaluación de riesgos laborales?

Sí.

Aunque escasos, existen algunos ejemplos en el ámbito empresarial de regulaciones en materia de teletrabajo que incluyen una referencia específica a la evaluación de riesgos laborales.

Es interesante, en este punto, destacar la regulación del Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol (2013) que, además de incluir la obligación empresarial de efectuar una evaluación de riesgos laborales individual atendiendo las características del domicilio del trabajador, concreta la obligación de realizar una visita de los técnicos de prevención al domicilio del teletrabajador y concreta el procedimiento estandarizado para desarrollar la misma.

113. Llegados a este punto, ¿cuáles son los principales riesgos laborales asociados al teletrabajo que la empresa debe necesariamente evaluar?

Los principales riesgos asociados al teletrabajo pueden clasificarse en dos grupos de riesgos, que serán desarrollados en las preguntas siguientes:¹²⁷

1. Riesgos asociados al espacio de trabajo, entre los que se incluyen:
 - a. Riesgos genéricos.
 - b. Riesgos ergonómicos, incluyendo específicamente trastornos músculo-esqueléticos.
 - c. Riesgos derivados de agentes físicos, incluyendo específicamente la fatiga visual.
2. Riesgos organizacionales y psicosociales, tales como aislamiento, estrés laboral, tecnoestrés, etc.

114. En cuanto al espacio de trabajo, ¿cuáles son los riesgos más comunes y las medidas preventivas normalmente recomendadas?

A continuación se exponen, de forma detallada, los riesgos más comunes asociados a espacios de trabajo –y que, por tanto, pueden aparecer en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo– y las medidas preventivas recomendadas –incluidas algunas de ellas en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

a. Riesgos genéricos

Con carácter general una vivienda no está *a priori* preparada para ser un lugar de trabajo, aunque la mayoría de los teletrabajadores trabajan en su casa. Por ello, pueden surgir riesgos asociados a la falta

¹²⁷ Mella Méndez, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 187–195; de las Heras García, A., El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas, Centro de Estudios Financieros, 2016, p. 263–267.

En relación con los riesgos laborales asociados al teletrabajo y las medidas preventivas recomendadas, véase Estudio sobre el mercado laboral en el ámbito del teletrabajo y personas con discapacidad. Guía para la Orientación Formativa Laboral de personas con discapacidad en Teletrabajo, Consejería de Familia y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, 2005.

de adaptación del lugar de trabajo, resultando imprescindible realizar una serie de modificaciones y tomar medidas para evitar dichos riesgos.

A continuación se incluye un listado de las medidas de prevención recomendadas para hacer frente a estos riesgos genéricos del espacio de trabajo:¹²⁸

- Zona de trabajo independiente dentro de la vivienda, con suficiente espacio para contener los equipos y materiales de trabajo, de manera que dicho espacio se dedique exclusivamente al trabajo.
- Conveniencia –como se pondrá de referencia en otros riesgos asociados al teletrabajo– que el espacio de trabajo disponga de luz natural y que el ruido, tanto externo como del propio domicilio, sea el menor posible. En este punto, es importante recordar que el ruido puede ser un factor de estrés importante y que la luz natural ayuda a disminuir el riesgo de fatiga visual.
- Espacio de la habitación ordenado para evitar caídas y golpes, respetando los lugares de paso.
- Cableado eléctrico y telefónico instalado de manera fija y en las paredes, para evitar accidentes innecesarios.
- Temperatura y ventilación de la habitación adecuadas en atención a la época del año. Téngase en cuenta que, en ambientes en los que no se desarrollan actividades industriales, el control de la calidad del aire interior es importante para mantener la seguridad y salud de los teletrabajadores.

b. Trastornos musculo–esqueléticos

Los trastornos musculo–esqueléticos son un grupo de procesos que afectan a alguna de las partes del aparato locomotor, principalmente a las partes blandas como tendones, músculos, nervios y estructuras próximas a las articulaciones. Así, sus manifestaciones más habituales van desde cervalgias, dorsalgias, hernias de disco intervertebral, tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis o síndrome del túnel carpiano, entre otras.

Habitualmente se concluye que los factores causantes de los trastornos músculo–esqueléticos son las posturas incorrectas, el mantenimiento prolongado de posturas estáticas –en el caso del teletrabajo, ante la pantalla del ordenador– y los movimientos repetitivos.

La prevención de trastornos musculo–esqueléticos requiere un buen diseño ergonómico del puesto de trabajo, que tenga en cuenta todas las variables existentes en el mismo: mesa o superficie de trabajo, silla, teclado, reposapiés, etc. En concreto:

- Mesa o superficie de trabajo de suficiente espacio para colocación flexible o dinámica de la pantalla, teclado, documentos y material accesorio. El material de dicha mesa o superficie debe evitar reflejos y que sea regulable en altura.
- Silla estable, que facilite libertad de movimiento, con altura regulable, con leve prominencia para dar apoyo a zona lumbar y apoyabrazos para reducir carga muscular zona–cuello y hombro. El material debe permitir la transpiración.
- Teclado inclinable e independiente de la pantalla –por consiguiente, se desaconseja desde un punto de vista preventivo el uso de ordenadores portátiles por parte de los teletrabajadores, por cuanto el teclado integrado y las dimensiones de la pantalla generan riesgos de trastornos musculo–esqueléticos. La superficie debe ser mate para evitar reflejos y con caracteres legibles desde posición normal de trabajo. Asimismo, habitualmente se recomienda reposa muñecas para reducir carga estática en brazos y espalda.
- Reposapiés regulable y de superficie antideslizante.

¹²⁸ Medidas preventivas, algunas de ellas, contenidas en convenios o acuerdos colectivos de ámbito empresarial en materia de teletrabajo analizados en el marco del presente estudio.

c. Fatiga visual

La fatiga visual o el síndrome de ojo seco en el ámbito laboral se asocian a nuevas formas de trabajo, con uso creciente de pantallas y dispositivos electrónicos y condiciones medioambientales surgidas en los modernos diseños de oficinas, despachos y otros entornos. Influyen igualmente exposiciones laborales a radiaciones ionizantes, productos químicos o polvo ambiental, con incremento de sequedad ocular.

Los síntomas más habituales de la fatiga visual son: lagrimeo, pesadez de párpados, escozor ocular, aumento del parpadeo, visión borrosa o cefaleas. Y los factores causantes de la fatiga visual son, generalmente, una inadecuada iluminación, reflejos y deslumbramientos, baja calidad de la pantalla del ordenador o incorrecta ubicación del equipo informático y accesorios.

En cuanto a las medidas preventivas asociadas a la fatiga visual, destacan:

- Preferencia por la iluminación natural, complementándose con artificial.
- Colocación de la pantalla del ordenador de forma perpendicular a las ventadas –en ningún caso de frente ni de espaldas– para evitar deslumbramientos y reflejos. Igualmente, ubicar los puestos de trabajo para que los ojos del trabajador no queden situados frente a una ventana o frente a un punto de luz artificial que le puedan producir deslumbramientos directos.
- Pantalla de visualización adecuada, siguiendo las recomendaciones del Real Decreto 488/1997:¹²⁹
 - Caracteres de la pantalla bien definidos, configurados de forma clara y de dimensión suficiente.
 - Imagen de la pantalla estable, sin destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad.
 - Capacidad de ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla y adaptarlos a las condiciones del entorno.
 - Pantalla orientable e inclinable a voluntad del trabajador para evitar los reflejos.
 - Colocación de la pantalla a una altura que pueda ser visualizada por el trabajador dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la que se encuentra a 60° por debajo de la misma. En su caso, utilización de pedestal independiente o una mesa regulable para la pantalla.
 - Colocación de la pantalla, el teclado y los documentos a una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual y los giros de cuello y cabeza. La distancia recomendada de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador es entre 40 y 55 cm.
 - Introducción de pausas que permitan la recuperación de la fatiga y reducir el tiempo máximo de trabajo ante una pantalla.

En cuanto a los ordenadores portátiles, es importante destacar la necesidad de extremar las medidas de prevención, en tanto que pueden generar riesgos visuales y ergonómicos adicionales por el tamaño reducido de la pantalla y el teclado integrado. Así, se recomienda conectar el ordenador portátil con un monitor y teclados independientes o conectarlo con un atril con teclado integrado.¹³⁰

¹²⁹ En materia de pantallas de visualización, apuntarse también la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE); y la [Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con Pantallas de visualización](#) (2016).

¹³⁰ de las Heras García, A., El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas, Centro de Estudios Financieros, 2016, p. 270.

115. En cuanto a los riesgos organizacionales y psicosociales, ¿cuáles son los riesgos más comunes y las medidas preventivas normalmente recomendadas?

El hecho de que el teletrabajador normalmente trabaje desde su domicilio, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto mayoritariamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, como es el aislamiento del teletrabajador, que pueden dar lugar a diversas patologías.

Además, el estrés laboral producido por *workaholism* o “adicción al trabajo”, derivado de jornadas excesivas de trabajo de no existir un estricto registro y control de los tiempos de prestación de servicios, es, normalmente, el riesgo asociado al teletrabajo. Así como el denominado tecnoestrés, entre los que se incluye: la tecnofobia, derivado del sobreesfuerzo realizado para adaptarse a las nuevas tecnologías; la tecnofatiga, considerada la fatiga mental derivada del uso prolongado y continuado de tecnologías de la información; o la tecnoadicción, caracterizada por una incontrolable compulsión a utilizar nuevas tecnologías durante largos períodos de tiempo.¹³¹

En materia de riesgos psicosociales, es importante tener en cuenta toda la regulación –alguna específica y otras que de forma colateral incluyen cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales– existente. Entre otras, véase:

- 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.
- Acuerdo Marco Europeo sobre estrés ligado al trabajo de 2004.
- Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y la violencia en el trabajo.
- NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización.
- NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo.
- NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación.
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
- NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

Específicamente en relación con los riesgos psicosociales y organizacionales específicos del teletrabajo apuntados anteriormente, las medidas preventivas normalmente recomendadas son las siguientes:

Con relación a los riesgos asociados al aislamiento, suele recomendarse como conveniente prefiar reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa o sesiones de formación. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo, de su empresa, se fomenta el sentido de pertenencia a la organización, y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento.

En cuanto al control sobre la normal flexibilidad horaria asociada al teletrabajo y el riesgo de sobrecarga por exceso de jornada de trabajo, hemos de reparar que desde el punto de vista empresarial, será necesario introducir limitaciones en la jornada y descansos, configurar un adecuado registro de tiempo de trabajo y controlar el cumplimiento de los horarios de trabajo por parte del teletrabajador.

¹³¹ Mella Méndez, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 191-193.

Finalmente, el tecnoestrés puede reducirse o eliminarse mediante una adecuada formación del teletrabajador en las tecnologías de la información utilizadas, el diseño de sistemas de apoyo o resolución de dudas por parte del trabajador y el control de la jornada laboral.

116. Relacionado con los riesgos organizacionales y psicosociales, ¿debe la empresa adoptar medidas de prevención específicas atendiendo a las aptitudes y capacidades del teletrabajador?

Sí.

Como se ha analizado con anterioridad, si bien las características personales del teletrabajador no deben tomarse en cuenta en el momento de la evaluación de riesgos laborales –por ser ésta una evaluación del puesto de trabajo–, sí deben tenerse en cuenta en el momento del diseño y selección de las medidas de protección, equipos de trabajo y modelo de vigilancia de la salud.

Por consiguiente, a fin de garantizar que los riesgos inevitables propios del teletrabajo no impactan sobre la salud del trabajador la empresa debe tener en cuenta las capacidades y aptitudes del teletrabajador, tales como su capacidad de organización, autodisciplina, carácter, etc.

Cuestión distinta es que la empresa pueda tener en cuenta las anteriores capacidades y aptitudes del trabajador en el momento de determinar o aceptar su solicitud de teletrabajo, a fin de determinar su adecuación con esta modalidad de prestación de servicios.

117. ¿El teletrabajo puede generar riesgos para la salud física del trabajador?

Sí.

Aunque no necesariamente derivados de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, existen otros riesgos para la salud física del teletrabajador que pueden verse incrementados en comparación con el trabajo presencial.

A modo de ejemplo: el sedentarismo, por la falta de actividad física habitual –aumentado por la eliminación del desplazamiento al trabajo–; el llamado “síndrome de la patata en el escritorio”, por el mayor acceso a comida y su ingesta a deshoras, pudiendo provocar problemas cardiovasculares, hipertensión, trastornos gastrointestinales; o el aumento de conductas nocivas por no encontrarse en las instalaciones de la empresa, tales como el tabaco.

Aunque no pueden considerarse riesgos laborales en sentido estricto, entendemos recomendable que la empresa los tenga en cuenta a efectos de fijar pautas de hábitos saludables a fin de reducir los riesgos para la salud física de los trabajadores asociados a dichos comportamientos.

118. ¿Tiene el teletrabajador obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales?

Sí.

Según se deriva expresamente del artículo 29 LPRL, el trabajador tiene las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. En relación con el teletrabajo, la doctrina ha interpretado que este precepto supone la obligación del teletrabajador de velar también por la seguridad de los demás habitantes del domicilio¹³² o personas que puedan encontrarse en el telecentro o lugares de trabajo empleados.

¹³² de las Heras García, A., El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas, Centro de Estudios Financieros, 2016, p. 254.

- En atención a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa: utilizar adecuadamente los aparatos y herramientas de trabajo, los medios y equipos de protección, los dispositivos de seguridad existentes, etc.
- Informar de inmediato al superior jerárquico o a los servicios de prevención acerca de cualquier situación de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo seguras, así como contribuir al cumplimiento de las obligaciones preventivas establecidas por la autoridad competente.

Según establece el propio apartado tercero de este precepto, el incumplimiento por parte del trabajador –tanto en régimen presencial como de teletrabajo– de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 ET.

En este punto, es interesante destacar la posición de MELLA MÉNDEZ que considera en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo la obligación del propio trabajador en materia de prevención de riesgos laborales es más exigente. “[C]uando el sujeto trabajo a distancia, la obligación empresarial de seguridad y salud resulta igualmente exigente que en el caso ordinario, pero la dual posición que ostenta el trabajador se refuerza y se vuelve más exigente en su faceta de deber u obligación”.¹³³

119. ¿Qué opciones tiene el teletrabajador ante un incumplimiento empresarial de su obligación de evaluación de riesgos laborales?

Según establece el Acuerdo Marco, el teletrabajador “está autorizado a pedir una visita de inspección” por parte de la empresa (apartado 8). Por consiguiente, ante un incumplimiento o cumplimiento defectuoso de la empresa de su obligación de realizar una adecuada evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo, el Acuerdo Marco reconoce al teletrabajador la capacidad para solicitar a la empresa una inspección.

Asimismo, en el ordenamiento jurídico español, el trabajador tiene la capacidad para interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, es interesante destacar que la Inspección tiene capacidad para entrar también en el domicilio del teletrabajador, siempre con el expreso consentimiento o, en defecto, autorización judicial (artículo 5.1 Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

4.3. Teletrabajo y deber de información y formación

120. En relación con el deber de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo ¿deben conceptuarse como dos medidas preventivas básicas o esenciales?

Sí.

En nuestra opinión, sin duda, las dos medidas preventivas más importantes con relación a cualquier riesgo laboral son la información y la formación al teletrabajador afectado. Obligación de información y formación que, como se analiza en el próximo apartado, no siempre bien ha sido entendida o diferenciada.

¹³³ Mella Méndez, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 177.

121. **¿Hay una clara definición legal del deber de información en materia de prevención de riesgos laborales?**

Sí.

El artículo 18.1 LPRL define el deber empresarial de información en materia de prevención de riesgos laborales como sigue:

*“A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el **empresario adoptará las medidas adecuadas** para que los **trabajadores reciban todas las informaciones necesarias** en relación con:*

*a) Los **riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que **afecten a la empresa en su conjunto** como a **cada tipo de puesto de trabajo o función**.*

*b) Las **medidas y actividades de protección y prevención** aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*

*c) Las **medidas** adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley (medidas de emergencia).*

*En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado **se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes**; no obstante, **deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.**”*

De conformidad con ello, el teletrabajador ha de tener una información detallada de los riesgos específicos de su puesto de teletrabajo –tanto los derivados del espacio de trabajo como los riesgos organizacionales y psicosociales – y de las medidas preventivas adoptadas por parte de la empresa.

122. **¿Hay una clara definición legal del deber de formación en materia de prevención de riesgos laborales?**

Sí.

El artículo 19 LPRL, a su vez, establece el deber empresarial de formación en materia de prevención de riesgos laborales dispone, definido como un deber independiente del de información regulado en el artículo 18 LPRL. Según el artículo 19 LPRL:

“1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.”

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación que los trabajadores comparables que prestan servicios en los locales de la empresa y, en consecuencia, deben recibir una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición. Más allá, en tanto que expuestos a unos riesgos específicos derivados de la forma de prestación de servicios, la empresa tiene la obligación de formar a los teletrabajadores en relación con las características de esta forma de organización del trabajo (administración del tiempo de trabajo, articulación del ocio y vida familiar, cumplimiento de sus tareas sin supervisión personal, conocimientos ante problemas tecnológicos, etc.).

Lo anterior no impide que normalmente el supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos puedan también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.

123. ¿El deber de información y el de formación en prevención de riesgos laborales son el mismo deber?

No.

Nadie puede estar bien formado en materia de prevención de riesgos laborales sin que el nivel de información sea correcto, pero nada impide que un trabajador esté informado sobre los riesgos relativos a su puesto de trabajo y sea insuficiente su formación para saber cómo gestionarlos y como aplicar las medidas de prevención, así como para identificar alteraciones de dichos riesgos que exijan ser reevaluados y replanificadas las medidas asociadas.

Cualquier formación en materia de prevención de riesgos laborales requiere no sólo transmitir los conocimientos (información) adecuada al trabajador, sino comprobar que el trabajador ha entendido e interiorizado dicha información y sabe gestionarla y aplicarla en su puesto de trabajo.

124. ¿Qué especialidades existen en materia de formación en sede de teletrabajo?

En relación con la prestación de servicios en sede de teletrabajo, la empresa debe formar al trabajador, además de los riesgos inherente al puesto de trabajo ocupado, en relación con los riesgos derivados de esta forma de prestación de servicios. Por consiguiente, debe formar al trabajador en gestión del tiempo de trabajo, autoorganización, medidas para evitar el aislamiento propio del teletrabajo, etc.

Asimismo, en tanto que en sede de teletrabajo la empresa no puede comprobar fácilmente el correcto seguimiento por parte de los trabajadores de las medidas preventivas, la empresa debe asegurar una adecuada y suficiente formación en relación con las medidas preventivas, a fin de garantizar su correcto seguimiento por parte del teletrabajador.

Finalmente, la doctrina entiende que en sede de teletrabajo, la formación en materia preventiva debe alcanzar también a la empresa.¹³⁴ En este sentido, el apartado 10 del Acuerdo Marco prevé expresamente que *“el supervisor y los compañeros directos del teletrabajador pueden necesitar también formación sobre esta forma de trabajo y su gestión”*.

En concreto, los superiores jerárquicos deberían recibir formación en aquellas cuestiones que puedan impactar directamente en la seguridad y salud del teletrabajador: redacción, gestión y evaluación de objetivos, para reducir los riesgos de estrés y prolongadas jornadas laborales, medidas de registro y control de la jornada implementadas por la empresa, etc.

¹³⁴ Mella Méndez, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 204–205.

125. ¿En qué momento debe impartirse la formación?

El legislador, en lógica con la naturaleza dinámica de la política preventiva, dispone que el trabajador debe disponer de la formación necesaria en función del momento en que ésta lo sea (artículo 19.1 LPRL). En este sentido, es evidente que antes de la incorporación al puesto de trabajo desarrollado bajo la modalidad de teletrabajo, debe haber sido formado en todos aquéllos aspectos que permitan evitar los riesgos laborales inherentes al puesto, con total independencia del vínculo temporal o indefinido, o la naturaleza ordinaria o especial de la relación laboral.

Igualmente, dicha formación deberá actualizarse en el momento en que se produzcan cambios en las funciones, se introduzcan nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con independencia de que estos cambios sean o no susceptibles de generar riesgos graves.

Una vez que la empresa ha facilitado dicha formación y que el empresario ha verificado su efectiva adquisición por parte de los teletrabajadores, no existe obligación alguna de repetirla periódicamente, si no es: (i) con respecto a los teletrabajadores que ingresen de nuevo en la organización; (ii) cuando valore la necesidad de volverla a impartir por haber observado determinadas conductas de imprudencia leve o porque considere que no se aplican bien las medidas preventivas; o (iii) en supuestos de especial peligrosidad.

126. ¿Los teletrabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación en materia de prevención?

Sí.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 19 de la LPRL, la actividad formativa se instrumenta como uno de los ejes vertebradores de la política preventiva. Desde esta perspectiva, toda aquella formación dirigida a instruir sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo y sobre las medidas de prevención a adoptar, se convierte en obligación para el empresario y, por derivación, en obligación del trabajador, una vez éste ha recibido instrucciones claras en este sentido.

Una negativa del trabajador a participar en cursos o sesiones de formación o su falta de asistencia injustificada, podría –consiguientemente– ser sancionada por el empresario, en virtud de los poderes de dirección, organización, control y sanción que con carácter general le otorga el artículo 20 ET.

127. ¿Puede impartirse la formación fuera del horario habitual del teletrabajador? ¿En caso de que se realice dentro del horario, el empresario puede obligar a recuperar las horas no trabajadas?

Con carácter general, se impone al empresario el deber de facilitar dicha formación durante la jornada laboral y en horario laboral (artículo 19.2 ET). Esto es, en la medida en que se considera que es una formación imprescindible para el desempeño de la actividad laboral, quien tiene que asumir su coste temporal es el empresario y no el trabajador, de manera que aquél no podría imponer la obligación de recuperar las horas invertidas en formación, ni exigir niveles de productividad mayores, a fin de compensar la reducción de horas de trabajo “productivas”.

En cualquier caso, es posible que por problemas de disponibilidad de los formadores, por la necesidad de contar con medios materiales o instalaciones de terceros, o para garantizar la presencia de todos los trabajadores interesados en una acción formativa, dicha formación deba llevarse a cabo fuera del horario habitual de todos o algunos de los trabajadores participantes. En este caso, el empresario deberá facilitar los mecanismos de compensación de la jornada, con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

128. En caso de la formación deba llevarse a cabo fuera de las instalaciones de la empresa, ¿quién debe asumir los gastos de desplazamiento y manutención, si se producen?

De acuerdo con el principio según el cual es el empresario quien debe asumir los costes económicos de la actividad preventiva (artículo 14.5 y 19.2 *in fine* LPRL), es éste y nunca el trabajador quien deberá hacerse cargo de tales gastos, sin perjuicio de que previamente queda haberlos avanzado el teletrabajador.

129. ¿Existen ejemplos en la negociación colectiva empresarial de medidas empresariales para garantizar la formación e información en prevención de riesgos laborales asociados al teletrabajo?

Sí.

Aunque ciertamente escasos, sí existen algunos ejemplos de acuerdos o convenios colectivos de ámbito empresarial que detallan la obligación empresarial de formación e información en prevención de riesgos laborales a los teletrabajadores.

En este sentido, nuevamente, es interesante destacar el Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol (2013) que establece la obligación de la empresa de proporcionar a los teletrabajadores recomendaciones para evitar riesgos de aislamiento, falta de motivación y conductas nocivas por parte de los trabajadores.

Para ayudar a sus trabajadores en la transición de avanzar hacia una nueva manera de trabajar, desde Repsol se facilitan una serie de consejos o sugerencias para aprovechar mejor el tiempo:

1. Elegir un lugar en la casa que transmita la tranquilidad necesaria para desarrollar el trabajo sin molestias.
2. Recordar que este sitio debe cumplir con las medidas de seguridad e higiene mínimas.
3. No mezclar actividades: el tiempo de trabajo no debe verse alterado por otras circunstancias.
4. Intentar establecer rutinas, que ayudarán a mantener un espíritu positivo, tales como: no trabajar en pijama; salir un momento a la calle antes de ponerse a trabajar; evitar las tentaciones para no caer en excesos (nevera, tabaco, café, etc.); o realizar pequeñas pausas que permitan la distracción para luego encarar la tarea con mayor energía.

4.4. Vigilancia de la salud del teletrabajador

130. ¿Hay que prestar una especial atención a la vigilancia de la salud del teletrabajador?

Sí.

Según se ha analizado en las páginas anteriores, un puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo conlleva importantes y singulares riesgos que para la salud del trabajador. Por consiguiente, el cumplimiento de la obligación empresarial de vigilancia de la salud del teletrabajador (artículo 22 LPRL) es especialmente relevante.

131. En la LPRL ¿se prevé de manera expresa la obligación empresarial de vigilar la salud de los trabajadores?

Sí.

El primer apartado del artículo 22 de la LPRL dispone de manera clara que “[e]l empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”.

En otras palabras, es del todo incuestionable que la normativa española, a la luz de lo dispuesto en la normativa comunitaria, establece un claro deber empresarial de vigilar el estado de salud de los

trabajadores –y, por ello, también de los teletrabajadores– en función, así se establece de manera expresa en dicho precepto, “*de los riesgos inherentes al trabajo*”.

Desde esta configuración, la vigilancia de la salud se articula como una de las piezas clave en la política preventiva de la empresa, adquiriendo consiguientemente la categoría de verdadero deber para el empresario. Ello supone, de un lado, la existencia de un correlativo derecho para el teletrabajador, pero también un deber de someterse a aquéllas pruebas que sean pertinentes para verificar que no está sufriendo menoscabo alguno por el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo o que su estado de salud no puede afectar a la salud de terceras personas vinculadas a la empresa.

132. El empresario ¿está obligado a vigilar la salud de los teletrabajadores con relación a riesgos no laborales?

No.

Desde una perspectiva legal, el empresario no está obligado ni a realizar ni a ofrecer al trabajador la vigilancia de la salud que se vincule con riesgos no vinculados del trabajo.

La anterior afirmación no impide que, bien de manera unilateral, bien porque así se haya pactado con los representantes de los trabajadores (en convenio colectivo o en un acuerdo colectivo), el empresario se haya comprometido a realizar actuaciones de vigilancia de la salud de los trabajadores que por no estar relacionadas con los riesgos derivados del trabajo deba conceptuarse como promoción de la salud y no como vigilancia de la salud laboral de los trabajadores.

Los exámenes de salud que se limitan a un reconocimiento médico de tipo general o a una analítica inespecífica, sin relación con los riesgos del trabajo, tienen muy poco valor como instrumento de prevención. Sin perjuicio de su valoración positiva por parte de los trabajadores, no pueden considerarse un sistema adecuado de vigilancia de la salud, sino que se enmarcan en una función de promoción de la salud voluntariamente asumida por la empresa.

133. Desde una perspectiva de la normativa española, ¿cómo se conceptúa la vigilancia de la salud de los trabajadores?

La NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales define el término «vigilancia de la salud» 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.”*

Más en concreto, en el ámbito de la salud laboral, la citada NTP dispone que *“esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos)”*.

134. ¿Cuáles son las finalidades que debe cumplir la vigilancia de la salud de los teletrabajadores?

La citada NTP 471 dispone que son tres los objetivos individuales de la vigilancia de la salud:

- Detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos.
- Adaptación de la tarea al individuo.

Desde un punto de vista colectivo, la vigilancia de la salud permite:

- Establecer prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de los datos obtenidos de la vigilancia de la salud.
- Evaluar la eficacia del plan de prevención mediante la observación de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

En el mismo sentido, la norma experimental UNE 81902:1996 EX dispone que la vigilancia de la salud de los trabajadores se traduce en *“el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar las medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud”*.

135. En el artículo 22 LPRL, ¿se diferencia entre vigilancia de la salud y reconocimientos médicos?

No.

El artículo 22 LPRL establece el deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores. Es posteriormente que en referencia a los reconocimientos médicos se menciona el carácter voluntario u obligatorio de dicha vigilancia de la salud. Y se hace para determinar que éstos últimos tendrán el carácter obligatorio en determinadas situaciones que se analizan a continuación y que, con carácter general, cabe simplificar en su carácter indispensable para realizar una correcta evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

136. ¿Es posible diferenciar entre vigilancia de la salud y reconocimientos médicos?

Sí.

El reconocimiento médico equivale a un examen de salud consistente en observar o analizar distintos aspectos de una persona para determinar si goza de buena salud o sufre algún tipo de alteración.

La vigilancia de la salud no es, sin embargo, exactamente lo mismo. Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas; uno vigila un local para evitar robos o vigila al niño para que no se caiga. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, vigilar la salud de los trabajadores es, pues, estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

Dicha vigilancia se puede llevar a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Aunque es lo más usual, es sólo una de las formas posibles. Hay otras formas de vigilancia de la salud, tales como encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc. En suma, todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

137. ¿El trabajador está obligado a someterse a reconocimientos médicos vinculados a los riesgos derivados del trabajo?

Como regla general, el legislador establece que la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con lo que, en principio, el sometimiento de las pruebas médicas no sería obligatorio.

Sin embargo, el artículo 22 LPRL exceptúa del principio de voluntariedad tres supuestos en los que sí será obligatorio someterse a una vigilancia periódica de la salud.

El primer supuesto viene referido a las situaciones en que los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

En relación con este primer supuesto –aunque es difícil encontrar en la práctica ejemplos al margen de los supuestos en que legalmente es obligatorio el reconocimiento médico– podría incluirse el caso en que la vigilancia de la salud sea necesaria para realizar evoluciones colectivas que permitan agrupar datos básicos para la adopción de medidas preventivas para el conjunto de los trabajadores.

En segundo lugar, cuando 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 este punto la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera que *“si se aprecian alteraciones de la conducta que se proyectan en el ámbito de la actividad laboral, el reconocimiento médico podrá imponerse, cuando, no pudiendo hacerse por otros medios, resulte absolutamente imprescindible para averiguar la causa de tal alteración, y con el fin de adoptar las medidas de protección de la salud del propio trabajador (medidas terapéuticas) y de protección de otros trabajadores así como de las personas relacionadas con la empresa (cambio de puesto de trabajo considerando los riesgos inherentes al mismo; cambio de algunas tareas, etc.)”*

Con todo, en los casos en que pueda estar comprometida la salud de terceros, la obligatoriedad es clara, si se demuestra la existencia de un peligro real de magnitud suficiente sobre terceros que puede obviarse con dicho reconocimiento médico y además el riesgo para la salud de otras personas es de una gravedad tal que se sitúa por encima de los derechos individuales de los trabajadores.

En tercer lugar, cuando así lo establezca alguna disposición normativa, en atención de la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Un supuesto normalmente identificado con las enfermedades profesionales (artículo 243 LGSS), aunque también resulta de aplicación en los supuestos siguientes:

- Trabajadores nocturnos, cuando se observen alteraciones en su salud por prestar sus servicios en este horario atípico (artículo 37.3.b) RSP).
- Trabajadores expuestos a determinadas sustancias o agentes:
 - Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
 - Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
 - 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.
 - 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.
 - Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
 - Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

Igualmente, y por lo que respecta a la imposición legal de los reconocimientos médicos, debe tomarse en consideración que la normativa en materia de sanidad pública, impone coercitivamente el deber de someterse a dispositivos de control de la salud, en los supuestos en los que aparezcan manifestaciones de enfermedades graves infecciosas de rápida transmisión.

138. En atención a lo anterior, ¿el teletrabajador está obligado a someterse a reconocimientos médicos vinculados a los riesgos derivados del trabajo?

Sí.

El teletrabajo conlleva, como se ha analizado anteriormente, un claro riesgo laboral asociado al empleo de pantallas de visualización. En este sentido, el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización incluye la obligación de los trabajadores de someterse a la vigilancia de la salud desarrollada por la empresa.

En concreto, el artículo 4 Real Decreto 488/1997 establece la obligación empresarial de –mediante personal sanitario y conforme a los protocolos elaborados por las autoridades sanitarias– garantizar a los trabajadores una vigilancia adecuada de su salud, *“teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante”*.

La vigilancia de la salud debe ofrecerse a los trabajadores que presten servicios mediante pantallas de visualización –incluyendo, por consiguiente, a los teletrabajadores– en tres ocasiones: a) antes de empezar el trabajo con una pantalla de visualización, b) posteriormente con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo y c) cuando aparezcan trastornos que pudieran derivarse del trabajo.

En atención a los resultados derivados de la vigilancia de la salud, la empresa proporcionará gratuitamente dispositivos correctores normales o, en caso necesario, especiales para la protección de la vista, así como deberá ofrecer al trabajador un reconocimiento oftalmológico.

Asimismo, en el caso que el teletrabajador tenga la consideración de trabajador nocturno en atención al artículo 36.1 ET, también tendrá la obligación de someterse a la vigilancia de la salud de la empresa cuando se observen afectaciones en su salud derivadas de la prestación de servicios en horario nocturno (artículo 37.3.b) RSP).

139. ¿Es correcto afirmar que los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio como regla general?

No.

No es posible afirmar que la inclusión de excepciones, en la práctica, limita significativamente el juego del principio de voluntariedad, de manera que, lo que serían las excepciones acaban imponiéndose como regla general. Sin embargo, siempre que se respeten las condiciones de indispensabilidad, el trabajador deberá someterse a dichas pruebas médicas, sin que quepa la posibilidad de negativa.

La doctrina constitucional ha sentado una jurisprudencia consolidadísima, según la cual, la intromisión del empresario en los derechos fundamentales de los trabajadores, sólo puede llevarse a cabo cuando la finalidad sea legítima y los medios utilizados para ello sean necesarios y adecuados.¹³⁵

Trasladando esta doctrina a las revisiones médicas en sede de prevención de riesgos laborales, y en atención al tenor literal del artículo 22 LPRL, la vigilancia de la salud sólo podrá ser exigida al trabajador en la medida en que se vincule indisolublemente a la finalidad preventiva. Esto es, sólo cabrá imponer los reconocimientos médicos cuando se establezca normativamente o sean pertinentes en atención a la concurrencia de determinados riesgos que, o bien, pueda generar el estado de salud del trabajador, o bien puedan repercutir sobre el estado de salud del trabajador. Por tanto, cualquier reconocimiento

¹³⁵ STC 196/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004/196).

médico ajeno a la política de prevención de riesgos laborales, por definición, es voluntaria y no puede exigirse.

140. ¿Existe la obligación empresarial de realizar reconocimientos médicos en aquellos puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional?

Sí.

El artículo 243.1 LGSS dispone que “[t]odas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social”.

Por consiguiente, más allá de vigilancia de la salud, la empresa tiene la obligación de realizar reconocimientos médicos de aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

141. Siendo así, ¿tiene teletrabajador la obligación de someterse a reconocimiento médico en aquellos puestos de trabajo en los que pudiera existir un riesgo de enfermedad profesional?

Sí.

El propio artículo 243.1 LGSS establece que dichos reconocimientos médicos “serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquélla, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.”

En tanto que es posible que el trabajador ocupe un puesto de trabajo en el que existe riesgo de enfermedad profesional debido a los campos electromagnéticos, puede afirmarse la obligación del teletrabajador de someterse a dichos reconocimientos médicos.

142. ¿Existe una obligación singular en materia de vigilancia de la salud con relación a los trabajadores especialmente sensibles?

Sí.

El artículo 25 LPRL, bajo la rúbrica “Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, contiene una regulación de carácter genérico mediante la cual obliga al empresario a garantizar “de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”.

Sin duda, nos encontramos ante la expresión práctica del principio de adaptación del trabajo a la persona (artículo 15.1.d) LPRL) que aúna la evaluación objetiva (evaluación de riesgos) con la subjetiva (capacidades personales).

Es necesario resaltar que, así como para las discapacidades puede bastar el informe de reconocimiento de dicha incapacidad por parte del órgano o persona que reconoció dicha discapacidad, en el caso de las características personales o estados biológicos será necesaria una evaluación de la salud del trabajador.

Esto nos lleva a considerar la vigilancia de la salud como un instrumento para considerar singularmente al trabajador y detectar aquellas características personales o estado biológico conocido que les haga especialmente susceptibles a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual.

A pesar de tener una regulación específica en los artículos 26 y 27 LPRL respectivamente, se han de incluir dentro del grupo de trabajadores especialmente sensibles a los menores (característica personal) y la maternidad (estado biológico).

143. ¿Puede imponerse a través de la negociación colectiva o a través del contrato de trabajo la obligatoriedad de someterse a revisiones médicas?

En la medida en que los convenios colectivos y los contratos de trabajo están sujetos por el principio de jerarquía y, consiguientemente, deben respetar las previsiones establecidas en la Constitución y en la normativa legal y reglamentaria (artículo 3.2 ET), cualquier previsión sobre la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos médicos, debe ajustarse a los requisitos y parámetros referidos a la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida.

De este modo, cualquier cláusula convencional o contractual por la que se imponga la obligación general o indiscriminada de someterse a medidas de vigilancia de la salud, será nula de pleno derecho y no podrá causar efecto alguno, por afectar de manera desproporcionada e inadecuada de un derecho indisponible.

144. ¿Qué pasa si el teletrabajador se niega a someterse a un reconocimiento médico en aquéllos casos en los que su realización es obligatoria?

En los supuestos en los que los reconocimientos médicos se ajusten a las previsiones del artículo 22 LRPL, la facultad de requerir obligatoriamente el sometimiento a las pruebas médicas es una manifestación más del poder legítimo de dirección y organización empresarial del artículo 20 ET.

De conformidad con ello, una negativa injustificada constituye un acto de desobediencia que, en función de su intensidad, de la forma en que se manifieste y de su persistencia, podría activar el poder disciplinario del empresario, tal y como se establece en los artículos 29 LPRL, 54 y 58 ET.

En todo caso, debe prestarse especial atención a aquéllos supuestos en los que puedan existir dudas razonables sobre la idoneidad del reconocimiento médico o de algunas de las pruebas que lo integran. En estos casos, el empresario debería, antes de accionar cualquier medida sancionatoria, asegurar las razones que llevan al trabajador a negarse y, en su caso, reforzar las medidas de información para justificar inequívocamente la obligatoriedad de la medida.

En este punto, sin perjuicio de aquello establecido anteriormente, cobra una importancia decisiva lo que al respecto pueda haberse pactado en la negociación colectiva, en los protocolos de actuación o en los códigos de conducta existentes en la empresa.

145. Y con relación a los reconocimientos médicos no vinculados a los riesgos inherentes al teletrabajo, ¿el trabajador está obligado a someterse a ellos?

No, en ningún caso.

Sin perjuicio que de manera unilateral o por convenio o acuerdo colectivo el empresario ofrezca actuaciones de vigilancia de la salud de los trabajadores no relacionadas con el trabajo, el trabajador no tienen en ningún caso la obligación de someterse a ellos, resultando éstos absolutamente voluntarios.

146. En conclusión, ¿cómo ha de interpretarse el carácter generalmente voluntario pero en determinadas circunstancias obligatorio de los reconocimientos médicos dispuesto en el artículo 22 LPRL?

La redacción del artículo 22 LPRL no es la más afortunada al llevar a la confusión sobre el carácter

obligatorio o vinculante no sólo de los reconocimientos médicos, sino también de la vigilancia de la salud.

En nuestra opinión, la relectura que debe realizarse del citado precepto pasa por las siguientes premisas:

- La vigilancia de la salud de los trabajadores, esto es, *“el control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar las medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la salud”*, tiene carácter obligatorio para el empresario.
- Dicha vigilancia se puede llevar a cabo mediante encuestas de salud, información y formación de los trabajadores en materia sanitaria, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes de trabajo, reconocimientos médicos, implantación de protocolos médicos específicos o, en fin, cualquier instrumento que aporte información sobre la salud de los trabajadores y puede convertirse en un instrumento para vigilar su salud profesional.
- El reconocimiento médico en cuanto examen de salud del trabajador y por incidir en una afectación a su intimidad, sólo podrá llevarse a cabo sin su consentimiento cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- En aquellos casos en los que nos encontremos ante reconocimientos médicos que no sean imprescindibles por poder obtener la información con otro método o por afectar a riesgos no inherentes al trabajo, tendrá carácter voluntario para empresa y para trabajador.

147. Desde un punto de vista médico, ¿es fácil o difícil discernir entre reconocimientos médicos generales (no vinculados a riesgos laborales) y específicos (vinculados a riesgos laborales)?

No.

Un reconocimiento o examen médico no es concebible como una simple aplicación mecánica de pruebas diagnósticas preestablecidas. Un acto médico es un proceso cuyo primer paso suele consistir en una conversación inicial sobre los trastornos que refiere la persona atendida y las situaciones relacionadas con ellos. A partir de dicha información, el médico orienta la exploración clínica que aportará datos objetivos al diagnóstico. Todo acto médico supone, pues, algún tipo de revisión general para identificar eventuales problemas de salud y actuar en consecuencia.

Y es que tampoco se puede exagerar el carácter específico del reconocimiento médico hasta el punto de vigilar exclusivamente aquellos daños bien conocidos y pasando por alto posibles alteraciones menos usuales que pueden reflejar situaciones de riesgo nuevas o insuficientemente estudiadas.

Por último, hay que tener en cuenta que uno de los resultados del examen médico debe ser el juicio sobre la necesidad o no de adaptar el puesto de trabajo a las capacidades del trabajador o trabajadora, lo cual requiere una valoración general de las mismas.

En resumen, la vigilancia de la salud debe incluir necesariamente procedimientos diagnósticos específicos en función del riesgo, pero no es fácil establecer una división tajante (ni mucho menos excluyente) entre lo general y lo específico en este terreno.

148. La vigilancia de la salud del teletrabajador, ¿debe preverse de manera expresa en la planificación de la actividad preventiva?

Sí.

El artículo 9.2 RSP establece de forma expresa que deberá ser objeto de integración en la actividad preventiva las medidas de vigilancia de la salud del artículo 22 LPRL, además de las medidas de emergencia y formación e información en prevención de riesgos laborales.

En este punto, debe recordarse que el mismo precepto en su apartado tercero dispone que “[l]a actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades”.

149. En los supuestos en los que haya que hacer un reconocimiento médico al teletrabajador, ¿qué pruebas podrán realizarse?

En función de lo establecido en el artículo 22 LPRL, en todo caso se deberá optar por la realización de aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Esto es, aquellas pruebas que causen las menores molestias posibles al trabajador, de manera que, una vez admitida la legitimidad del reconocimiento médico, deberá optarse por las pruebas más “asépticas” y, siempre, facilitando un entorno en el que el trabajador disponga de cierta comodidad.

La norma establece que las revisiones médicas deberán practicarse por personal sanitario especializado y bajo protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, conforme a los cuales, aquéllas comprenderán una historia clínica, un control biológico con los estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, una descripción detallada de éste y del tiempo de permanencia o exposición a éste, así como de los riesgos detectado en el análisis de las condiciones de trabajo.

Específicamente en cuanto a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, es esencial que la vigilancia de la salud realizada por parte de la empresa se centre en los riesgos propios de esta forma de prestación de servicios analizados anteriormente: riesgos ergonómicos y psicosociales-organizacionales (estado anímico del trabajador, carga de trabajo, gestión del tiempo, relación con los compañeros, etc.).

150. ¿Qué información debe tener el teletrabajador sobre el reconocimiento médico al que ha de someterse?

El empresario ha de informar al trabajador previamente y con el tiempo suficiente de las pruebas que integraran el reconocimiento médico, de la información que se va a obtener de dichas pruebas y de la conexión entre éstas y los riesgos inherentes a su posición.

Esta información actúa como garantía del respeto al derecho fundamental a la intimidad del trabajador, por cuanto proporciona al trabajador las herramientas básicas para que pueda valorar la concurrencia o no de los requisitos que debe respetar el empresario en el ejercicio de su actividad de vigilancia.

151. ¿Qué puede/debe realizar el empresario cuando se acredita un estado de salud incompatible con el puesto de trabajo o que entraña riesgos para terceras personas?

La actuación del empresario una vez reciba las conclusiones de las actuaciones de la vigilancia de la salud y/o de los reconocimientos médicos deberá modularse en función de si el estado de salud refleja

una incompatibilidad total o sólo parcial con el puesto de trabajo ocupado por el afectado o supone un riesgo material, real y actual para terceras personas.

En el supuesto en el que la limitación no sea inhabilitante y pueda corregirse a través de la adopción de medidas específicas de prevención o a través del uso de equipos de protección individual, el empresario deberá adoptar todas las necesarias de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3.c) RSP. Sin posibilidad, por tanto, de instar una suspensión del contrato de trabajo o, en casos extremos, la extinción por ineptitud sobrevenida (artículo 52.a) ET). Entre dichas medidas se incluye la posibilidad de trasladar al trabajador a otras dependencias o asignarle otras funciones compatibles con su estado de salud, siempre que ello sea posible y aunque ello suponga una merma en sus condiciones laborales.

En este punto, es importante destacar que el artículo 22 LPRL establece la prohibición de discriminación al trabajador por razón de su estado de salud, prohibición que comporta la necesidad de que el empresario justifique de manera objetiva, razonable y proporcional cualquier incidencia o cambio en las condiciones de trabajo que pueda vincularse o asociarse a los resultados de los reconocimientos médicos.

En cuanto la limitación sea inhabilitante, la empresa podrá proceder a la suspensión del contrato de trabajo (en el caso que se trate de una cuestión transitoria) o a la extinción del mismo por ineptitud conocida o sobrevenida del artículo 52.a) ET.

152. En el caso específico que se acredite que el teletrabajo afecta a la salud del trabajador, ¿qué debe realizar la empresa desde un punto de vista preventivo?

En primer lugar, la empresa tiene la obligación de adoptar las medidas de prevención correctoras necesarias para eliminar el riesgo sobre la salud o seguridad del teletrabajador. Así se deriva de la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a las características y aptitudes del trabajador (artículo 15.1.d) LPRL).

Por ejemplo, dependiendo de la afectación sobre la salud, las medidas de prevención podrían ser una modificación de los equipos de trabajo (mesa, silla, pantalla ordenador, teclado, reposa pies, etc.) o en el tiempo o gestión del trabajo (control estricto del horario, introducción de pausas periódicas, etc.)

En segundo lugar, si el riesgo no puede eliminarse mediante la adopción de medidas correctoras, deviene obligación empresarial el cambio de trabajador a un puesto de trabajo adaptado. El cambio de puesto de trabajo del trabajador podrá conllevar, aunque no necesariamente la reversión del teletrabajo, un cambio de funciones, lugar de trabajo, etc.

En el caso del teletrabajo, desde nuestro punto de vista, esta opción de cambio de puesto de trabajo puede implicar la reversión de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el caso que la afectación a la salud sea consecuencia de los riesgos inherentes a esta modalidad de prestación de servicios.¹³⁶ Esta opción, no obstante, es únicamente posible cuando en la empresa existan puestos de trabajo presenciales.

Finalmente, en tercer lugar, en el caso que la anterior medida no sea suficiente o posible para eliminar el riesgo al que está expuesto el teletrabajo, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo o a su extinción definitiva (artículo 22 LPRL, en relación con el artículo 52.a) ET).

¹³⁶ Sierra Benítez, E. M., "La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo", en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 237-238.

4.5. Control del cumplimiento de las medidas preventivas

153. ¿Tiene la empresa capacidad para controlar el tiempo de trabajo del teletrabajador?

Sí.

Según la jurisprudencia más reciente, la empresa sí que tiene capacidad para controlar la prestación de servicios por parte del teletrabajador, incluso cuando éste presta servicios en su domicilio. Esta posición se basa, según la STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99) en los siguientes argumentos:

- a) El tiempo de trabajo del teletrabajador, incluso cuando se realiza en el domicilio, es también tiempo de trabajo.
- b) El control del tiempo de trabajo es responsabilidad empresarial, que tiene la obligación de registrar la jornada laboral de sus trabajadores (artículo 35.5 ET).
- c) El respecto de los límites de jornada máxima y descansos mínimos forman parte del derecho del teletrabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE y LPRL), que es responsabilidad de la empresa.
- d) El derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio son derechos del trabajador y, por tanto, no pueden ser invocados por parte de la empresa para eximirse del control de la prestación de servicios del trabajador.

154. ¿Qué papel juegan los derechos fundamentales de privacidad e intimidad de los teletrabajadores en el diseño de los instrumentos de control?

El apartado 6 del Acuerdo Marco establece que “[e]l empresario respeta la vida privada del teletrabajador” y, por consiguiente, si “se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización”.

En este sentido la SAN 31.5.2004 (AS 2004/2637) entiende que, si bien la empresa dispone de la facultad de controlar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los teletrabajadores, será necesario “conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral (art. 20.3 ET) y el de trabajador a proteger su intimidad personal y familiar y su domicilio (art. 18.1 y 2 CE)”.

Los medios de vigilancia y control podrán ser tanto presenciales como telemáticos. En el caso de ser una vigilancia presencial, la jurisprudencia recomienda que la empresa consensue con el trabajador el momento y características de dicha vigilancia. Estableciendo, por ejemplo, los días, horas, frecuencia, duración o zona de la visita, la necesidad de dar un preaviso, etc., sin que pueda el empresario u otros cargos acceder personalmente al domicilio del trabajador sin su consentimiento. En el caso de tratarse de un control telemático, este debe en todo caso guardar la debida proporcionalidad para evitar “cualquier intromisión ilegítima, injustificada o desproporcionada en las vidas de los teletrabajadores so pretensión de un pretendido control legal de su actividad laboral”. Así, la audiencia entiende que también en cuanto al control telemático la debida proporcionalidad requiere su conocimiento previo por los representantes de los trabajadores –en atención a los artículos 64 y 1.4.d) del Estatuto de los Trabajadores– y a las personas interesadas.

155. ¿Tiene la empresa la obligación de controlar el respeto de los límites de jornada y descanso del teletrabajador?

Sí.

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece límites máximos de la jornada y mínimos de descanso –diario y semanal– que necesariamente deben respetarse en la relación laboral.¹³⁷ En tanto el teletrabajador mantenga una relación laboral con la empresa –en atención a las notas de laboralidad analizadas anteriormente– la empresa tiene la obligación de respetar dichos límites también a los teletrabajadores.

Asimismo, el artículo 35.5 ET establece la obligación empresarial de registrar día a día la jornada de cada trabajador y su totalización en el período fijado para el abono de las retribuciones, debiéndose entregar copia del resumen al trabajador con el recibo correspondiente.¹³⁸

Más allá, en tanto dichos límites de jornada y descanso forman parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (según establece la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo), la empresa tiene además la obligación de controlar el respeto de dichos derechos, también en el contexto del teletrabajo.

En este sentido, según claramente establece la STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99) es responsabilidad de la empresa el control del respeto de los límites de jornada y descanso *“a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva”*. Por consiguiente, aunque el trabajador preste servicios fuera de las instalaciones de la empresa o, incluso, en su domicilio, *“corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos”*.

El control por parte de la empresa del cumplimiento de los límites de jornada y descanso tiene gran importancia en sede de prevención de riesgos laborales, por cuanto puede evitar riesgos psicológicos de adición al trabajo, dificultad para separar tiempo de trabajo con tiempo de descanso, situación de permanente actividad o disponibilidad laboral por parte del teletrabajador, etc.¹³⁹

156. ¿El control del respeto de los límites de jornada y descanso por parte del teletrabajador puede realizarse mediante medios telemáticos?

Sí.

El Acuerdo Marco establece la obligación empresarial de respetar la vida privada del teletrabajador y, si bien permite la instalación de un sistema de vigilancia, establece expresamente que éste deberá ser proporcional al objetivo perseguido y respetar aquello establecido en la ya citada Directiva 90/270/CEE sobre pantallas de visualización.

Específicamente en relación con el control del tiempo de trabajo del teletrabajador que desarrolla la prestación de servicios mediante conexión a internet, la jurisprudencia reciente entiende que el control empresarial puede realizarse *“mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red”* (STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99)). Este control no supone, en principio y en condiciones normales, una invasión del espacio protegido por el domicilio y es susceptible de inspección y control por la Inspección de Trabajo.

En este sentido, la doctrina ha apuntado la posibilidad de utilizar múltiples sistemas de control: sistemas de grabación o vídeo vigilancia, sistemas biométricos como la huella digital, controles sobre el

¹³⁷ García Quiñones, J. C., “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 154.

¹³⁸ En relación con la obligación de registrar la jornada laboral independientemente de la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores, véase SAN 4.12.2015 (AS 2016\97), 19.2.2016 (JUR 2016\43642) y 6.5.2016 (JUR 2016\105538).

¹³⁹ Mella Méndez, L., “Prólogo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 21.

ordenador (monitorización de la actividad del correo electrónico o navegación por internet), controles de geolocalización, como uso de tarjetas de identificación personal, etc.¹⁴⁰

La utilización de medios telemáticos para el control del trabajador que presta servicios en régimen de teletrabajo requiere, en todo caso, el respeto de la doctrina constitucional en esta materia; esencialmente, el respeto a los principios de justificación, idoneidad y proporcionalidad y la información al trabajador del empleo de estos sistemas de monitorización a fin de evitar una vulneración del derecho a la protección de datos de carácter personal del trabajador (artículo 18.4 CE).¹⁴¹

La doctrina ha entendido que, adicionalmente a los anteriores, la instalación de mecanismos telemáticos de control de la actividad laboral del teletrabajador requiere autorización por parte del propio trabajador, a fin de respetar el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio (artículo 18.2 CE).¹⁴²

157. Sin perjuicio de formas más o menos flexibles de organización del tiempo de trabajo, ¿podría la empresa establecer un tiempo en el que el trabajador debe estar disponible?

Sí.

Según la doctrina, no existe inconveniente legal al establecimiento de una franja de tiempo en la que el trabajador deba estar disponible para atender a peticiones de la empresa, sin perjuicio de la existencia de una organización del tiempo de trabajo más o menos flexibles.¹⁴³

Sin embargo, a efectos de garantizar una adecuada separación entre el tiempo de trabajo y descanso, este tiempo denominado “teledisponibilidad” debe estar limitado y debe respetar, en todo caso, los límites máximos de jornada y mínimos de descanso. En este sentido, si bien se entiende que el tiempo que el trabajador está disponible no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo según el artículo 34.5 ET, es claro que no tiene la consideración de tiempo de descanso o tiempo libre y, por consiguiente, debe ser tenido en cuenta a efectos de organización del tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites máximos de jornada y mínimos de descanso y la protección de la seguridad y salud de los teletrabajadores.

158. Desde un punto de vista preventivo, ¿qué incidencia tiene el teletrabajo en horario nocturno?

El artículo 36 ET define trabajo nocturno como aquel que se desarrolla entre las diez de la noche y las seis de la madrugada. Sin embargo, la especial protección que el legislador efectúa no es en relación con el trabajo nocturno sino respecto el trabajador nocturno; esto es, *“aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.”*

La existencia de trabajadores nocturnos en la empresa conlleva obligaciones empresariales adicionales, tales como la comunicación de esta circunstancia a la Autoridad Laboral, limitaciones a la jornada – no pudiendo exceder de ocho horas diarias en un periodo de referencia de 15 días–, prohibición de la realización de horas extraordinarias y la existencia de una retribución específica o la compensación por descanso.

¹⁴⁰ Munín Sánchez, L. M., “Los poderes del empresario ante el teletrabajo: el control y sus límites”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 121.

¹⁴¹ Véase, por todas, STC 186/2000, de 10 de julio (RTC 2000/186), 196/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004/196) y, más recientemente, 39/2016, de 3 de marzo (RTC 2016/39).

¹⁴² Munín Sánchez, L. M., “Los poderes del empresario ante el teletrabajo: el control y sus límites”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 123.

¹⁴³ García Quiñones, J. C., “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 155.

En materia de prevención de riesgos laborales, el artículo 36.4 ET establece que los trabajadores nocturnos *“deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa”*. Específicamente, la empresa tiene la obligación de garantizar a los trabajadores nocturnos una evaluación de su estado de salud antes del inicio del trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. Además de las medidas de prevención correspondientes, este precepto reconoce a los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud derivadas de la prestación de servicios en horario nocturno el derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sea profesionalmente apto.

Es cierto que el teletrabajo parece una modalidad de prestación de servicios adecuada para que pueda desarrollarse en horario nocturno.¹⁴⁴ Sin embargo, debido a las obligaciones empresariales adicionales – también y especialmente en materia de seguridad y salud laboral– que se derivan del trabajo nocturno, es posible entender que existe la facultad empresarial de prohibir –en el acuerdo de teletrabajo suscrito con el trabajador o en el convenio o acuerdo colectivo de teletrabajo– el trabajo nocturno. La empresa, por tanto, deberá adoptar fórmulas adecuadas para limitar la prolongación de la jornada más allá de la establecida.¹⁴⁵

El incumplimiento por parte del trabajador de esta prohibición o el trabajo en horario nocturno por la libre decisión del propio trabajador –salvo la acreditación de la imposibilidad de cumplir con los objetivos en el horario establecido– eximiría a la empresa de toda responsabilidad derivada del incumplimiento de las obligaciones anteriores.

159. ¿Qué efecto tiene el no cumplimiento por parte del teletrabajador de las normas empresariales sobre tiempo de trabajo?

Sin perjuicio de la obligación empresarial de establecer normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, la jurisprudencia admite la capacidad del teletrabajador de rechazar dichas normas e instrumentos de declaración y control.

En este sentido se posiciona la reciente STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99), que entienden que dicha conducta por parte del teletrabajador exime a la empresa de determinadas obligaciones laborales, como es la compensación de las horas extraordinarias realizadas por parte del trabajador.

En este sentido, el tribunal entiende que *“solamente si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos y si además establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo”*. En caso contrario, la empresa no puede eximirse de la compensación de las horas extraordinarias, por cuando implicaría sino *“crear un espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio”*.

160. ¿Tiene la empresa la obligación de controlar el adecuado cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los teletrabajadores?

Sí.

¹⁴⁴ García Quiñones, J. C., “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 160.

¹⁴⁵ García Quiñones, J. C., “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 169.

La empresa, en cumplimiento de su obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores (artículo 14 LPRL), tiene la obligación de vigilar y controlar el adecuado cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores, incluyendo también, por tanto, a los teletrabajadores.

161. ¿El control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte del teletrabajo requiere una inspección física al lugar de trabajo?

Sí.

Desde nuestro punto de vista, la vigilancia y control del adecuado cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales requiere una inspección física del lugar de trabajo empleado por el teletrabajador, ya sea éste el domicilio del trabajador, el telecentro o los lugares de trabajo en caso de teletrabajo móvil.

La inspección física del lugar de trabajo en sede de teletrabajo genera, no obstante, problemas adicionales con respecto a la prestación de servicios de forma presencial.

Así, en relación con el teletrabajo móvil, la existencia de diferentes lugares de trabajo móvil o itinerante, dificulta esta obligación empresarial. En este supuesto, resulta recomendable, como se ha apuntado anteriormente, la concreción en el convenio colectivo, acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo del lugar o lugares de prestación de servicios, pudiendo la empresa, incluso, prohibir algunos lugares de trabajo en atención a necesidades preventivas.

En relación con el teletrabajo a domicilio, la dificultad de control del cumplimiento del teletrabajador de la normativa preventiva surge en relación con el carácter inviolable del domicilio.

A fin de conciliar el carácter inviolable del domicilio del teletrabajo y la obligación empresarial de controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo prevé que *“el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales”*. No obstante lo anterior, el acceso al domicilio del teletrabajo está sometido a previa notificación y consentimiento.

En este punto, como se ha analizado anteriormente, los convenios o acuerdos colectivos en materia de trabajo suelen establecer la obligación del trabajador que se adscribe al plan de teletrabajo de autorizar el acceso a su domicilio, estableciéndose, en todo caso, garantías para el trabajador como la delimitación horaria de las visitas, preaviso mínimo, delimitación de las zonas del domicilio, etc.

162. En relación con la vigilancia y control del cumplimiento de las medidas preventivas, ¿qué sucede si el teletrabajador niega la entrada del empresario a su domicilio?

Como se ha analizado con anterioridad, debido al carácter inviolable del domicilio, la negativa del teletrabajador a la entrada del empresario o de personal delegada en su domicilio impide dicho acceso, requiriéndose en todo caso consentimiento o autorización del teletrabajador.

No obstante lo anterior, en virtud de la obligación del trabajador de cooperar con el empresario en materia de prevención de riesgos laborales (artículo 29 LPRL) y la inclusión en muchos convenios colectivos o acuerdos de teletrabajo de la obligación del teletrabajador de permitir el acceso del empresario o personal delegado a su domicilio a efectos de prevención de riesgos laborales, la negativa del teletrabajador podría constituir una infracción laboral.

En este supuesto, la empresa debería dejar constancia de los intentos efectivos de acceder al domicilio del trabajador y la imposibilidad de efectuar una vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales a fin de evitar responsabilidad empresarial.

No obstante lo anterior, en tanto que la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores requiere la adopción de *“cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”* (artículo 14.2 LPRL), la empresa debería modificar el lugar de prestación de servicios para garantizar el acceso al mismo o, incluso, revertir la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el caso que la ausencia de dicha vigilancia y control empresarial suponga un riesgo para el teletrabajador.

163. ¿Qué sucede si el trabajador no cumple con las obligaciones, en materia de prevención de riesgos laborales, establecidas por la empresa?

Desde nuestro punto de vista, la posición mantenida por la anteriormente analizada STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99) en relación con la obligación empresarial de compensar las horas extraordinarias realizadas por parte del teletrabajador es trasladable al ámbito de la prevención de riesgos laborales.

En este sentido, si la empresa ha establecido pautas claras sobre el tiempo de trabajo –esto es, normas sobre jornada máxima y descansos mínimos– y, además, se han introducido instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo –específicamente diseñados y efectivos en el contexto del teletrabajo–, se exige a la empresa de la posible responsabilidad derivada de daños sufridos por el trabajador como consecuencia de la excesiva prolongación del tiempo de trabajo o de una mala gestión del mismo.

164. ¿Existen ejemplos en la negociación colectiva en materia de control del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte del teletrabajador?

Sí.

Existen algunos convenios o acuerdos colectivos y regulaciones empresariales que establecen la obligación empresarial de controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte del teletrabajador.

Esta obligación empresarial se traduce en la realización de visitas en el domicilio del trabajador para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud. En este punto, es interesante destacar que, si bien en algunos convenios colectivos sectoriales únicamente se establece la imposibilidad de realizar tales visitas sin la previa notificación y consentimiento del trabajador,¹⁴⁶ las regulaciones empresariales generalmente establecen expresamente el consentimiento del trabajador para la realización de tales visitas cuando éste se acoge al régimen de teletrabajo.¹⁴⁷

¹⁴⁶ XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 agosto 2015, núm. 198) y Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 19 enero 2016, núm. 16).

¹⁴⁷ En este sentido véase el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U., acuerdo de 4 de agosto de 2016, adoptado entre Teleinformática y Comunicaciones S.A.U. (TELYCO) y el Comité Intercentros, el Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol (2013) y el Acuerdo implantación teletrabajo (desarrollo cláusula 12.1 convenio colectivo 2003/2007), acuerdo de 14 de febrero de 2006, adoptado entre Telefónica de España, S.A.U y el Comité Intercentros.

5. RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES Y TELETRABAJO

5.1. Responsabilidades empresariales por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

165. ¿Qué responsabilidades empresariales pueden derivarse como consecuencia del incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral?

El incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral por parte de la empresa puede dar lugar, como se analiza a continuación, a cuatro responsabilidades distintas:¹⁴⁸

- Recargo de prestaciones de la Seguridad Social (artículo 164 LGSS).
- Responsabilidad civil (artículos 1101 CC y 42 LPRL).
- Responsabilidad administrativa (artículos 11, 12, 13, 19, 40 y 42 LISOS).
- Responsabilidad penal (artículo 316 CP).

166. ¿Cómo se configura el recargo de prestaciones de la Seguridad Social?

El artículo 164.1 LGSS establece que “[t]odas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características de la edad, sexo y demás condiciones de trabajo”.

La imposición del recargo de prestaciones requiere, por consiguiente, (i) la producción de una contingencia profesional (ii) como consecuencia del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Esta infracción de la normativa de seguridad y salud laboral puede ser una obligación específica o del deber genérico que a la protección eficaz de los trabajadores se impone al empresario en el artículo 14.1 LPRL.

El recargo es abonado por parte de la empresa –prohibiéndose el aseguramiento de la responsabilidad empresarial derivada del recargo– y recibido por el trabajador accidentado o sus causahabientes a modo de compensación del daño sufrido. Esta configuración jurídica le otorga una doble naturaleza: de un lado, un carácter sancionador o punitivo –derivado de su imposición por la Administración Laboral y de la prohibición de aseguramiento– y, por otro lado, carácter indemnizatorio –en tanto es abonado por la empresa y recibido por el trabajador accidentado o sus causahabientes.

167. ¿Qué requisitos exige la responsabilidad civil de la empresa por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales?

El artículo 1101 CC regula la reclamación de daños y perjuicios derivada de responsabilidad contractual y establece que “[q]uedan sujetos a la indemnización de daños y perjuicios causados los que en el

¹⁴⁸ Véase Luque Parra, M., La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral, CES, Madrid, 2002; del Rey Guanter, S. (Director) y Luque Parra (Coordinador), Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral. Propuestas de reforma a la luz de la experiencia comparada, La Ley, Madrid, 2008; Ginès i Fabrellas, A., Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional, La Ley, Madrid, 2012.

cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas". Asimismo, y específicamente en sede de seguridad y salud laboral, los artículos 42.1 LPRL y 164.3 LGSS expresamente establecen que el incumplimiento empresarial de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a la responsabilidad civil del empresario por los daños y perjuicios causados.

Teniendo en cuenta los preceptos anteriores, la producción de un accidente de trabajo o enfermedad profesional dará lugar a la responsabilidad civil de la empresa cuando concurren los siguientes requisitos: (i) incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales, (ii) como consecuencia de culpa o negligencia empresarial, (iii) que da lugar a la producción de un accidente de trabajo o enfermedad profesional con resultado lesivo.

A pesar de tratarse de una responsabilidad por culpa –que requiere, por tanto, un incumplimiento de las obligaciones del empresario–, existe una larga tendencia judicial a la objetivación de la responsabilidad empresarial, extendiendo, esencialmente, la diligencia exigida a la empresa en materia de seguridad y salud laboral.¹⁴⁹

La responsabilidad civil implica la obligación de la empresa de abonar una indemnización al trabajador víctima de la contingencia profesional que compense la totalidad de los daños y perjuicios causados. Para la valoración y cuantificación del daño es ampliamente aceptada por la jurisprudencia¹⁵⁰ la aplicación orientativa del baremo de valoración del daño del Baremo de accidentes de circulación.¹⁵¹

168. ¿En qué supuestos existe responsabilidad administrativa por incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales?

Los artículos 11, 12, 13, 19, 40 y 42 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS, en adelante) regulan las infracciones y sanciones administrativas en materia de seguridad y salud laboral.

Las faltas administrativas son clasificadas en faltas leves, graves o muy graves, en atención al riesgo provocado sobre la salud y seguridad del trabajador. A modo de ejemplo, entre las infracciones muy graves se encuentran aquellas referidas a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, especialmente sensibles, menores de edad, etc. En todo caso, las infracciones administrativas no exigen la producción de una contingencia profesional ni tampoco la actuación dolosa o negligente del sujeto obligado.

Las infracciones llevan aparejadas una sanción económica en grado mínimo, medio o máximo, que pueden alcanzar la cuantía de 819.780€. Sanción que se determinará en atención a a) la peligrosidad de las actividades desarrolladas, b) el carácter permanente o transitorio de los riesgos, c) la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse, d) el número de trabajadores afectados, e) las medidas de protección adoptadas, f) el incumplimiento de la advertencia o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, g) la inobservancia de propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud y/o h) la conducta general de seguridad de la empresa (artículo 39 LISOS).

Finalmente, apuntar que desde una perspectiva subjetiva, es el empresario el que normalmente podrá incurrir en este tipo de responsabilidad. Aunque es posible que otros sujetos que intervienen

¹⁴⁹ Véase, por todas, STS, 1ª, 18.3.1996 (RJ 1997/1720), 17.10.2001 (RJ 2001/8642), 8.10.2004 (RJ 2004/6693), 27.11.2006 (RJ 2006/9119), 18.12.2008 (RJ 2009/529).

¹⁵⁰ Por todas, véase, STS, 1ª, 15.12.2010 (RJ 2011/143) o 4ª, 30.6.2010 (RJ 2010/6775).

¹⁵¹ Anexo de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

en el sistema preventivo de la empresa puedan ser igualmente responsables, tales como, las empresas que actúen como servicios de prevención ajenos, las entidades auditoras o las empresas de formación.

169. ¿Cuándo existe responsabilidad penal por incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales?

El incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales puede dar lugar, como se ha apuntado anteriormente, a responsabilidad penal, que actúa como *ultima ratio*, reservándose, por consiguiente, para aquellas infracciones especialmente graves.

El artículo 316 del Código Penal (CP, en adelante) regula el delito específico que puede producirse en materia de seguridad y salud laboral: “[l]os que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”.

Deben realizarse tres observaciones importantes en cuanto al alcance de este delito específico en materia de seguridad y salud laboral:

En primer lugar, este delito no se fija en la condición de “empresario” a efectos de imputar la responsabilidad penal, sino en la persona que, estando legalmente obligada, ha infringido las normas de seguridad y salud laboral. Así, juntamente con el empresario, también podrán ser responsables de forma alternativa o acumulativa otros sujetos a los que la norma atribuye obligaciones de prevención, fundamentalmente los técnicos que formen parte del servicio de prevención propio y/o del servicio de prevención ajeno.

En segundo lugar, la responsabilidad penal derivada de la infracción de la normativa de seguridad y salud laboral no sólo requiere que se cause tal incumplimiento por el sujeto legalmente obligado sino que éste debe haberse producido por dolo o negligencia grave.

Y, en tercer lugar, no se trata de un «delito de resultado» sino de un «delito de riesgo». Por tanto, no es necesaria la existencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, sino resultando suficiente un incumplimiento empresarial consistente en la no facilitación de “los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas” que ponga “en peligro grave [la] vida, salud o integridad física” de los trabajadores. Desde nuestro punto de vista, por medios necesarios deben entenderse tanto los equipos individuales o colectivos, como otras actuaciones igualmente fundamentales para desempeñar la actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, como la evaluación de riesgos, la organización de la actividad preventiva, la previsión de medidas de emergencia o la formación e información suficientes.

La concurrencia de este tipo penal da lugar a una sanción consistente en penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. Si la actuación ha tenido lugar por imprudencia grave, la pena de prisión y la multa puede oscilar entre 3 y 6 meses (artículo 317 CP).

Finalmente, sin perjuicio del tipo penal específico, el incumplimiento empresarial de la normativa de prevención podría dar lugar a un delito genérico de homicidio (artículo 138 CP) o de lesiones (artículo 147 CP) en caso de provocar la muerte o lesiones del trabajador, respectivamente.

5.2. El efecto de la culpa del teletrabajador en la responsabilidad empresarial

170. ¿Cuál es el efecto de la culpa del trabajador en la causación del daño en la responsabilidad empresarial?

El efecto de la culpa o imprudencia del trabajador en la causación del accidente de trabajo o enfermedad profesional puede causar, como se analiza a continuación, la exclusión o reducción de la responsabilidad empresarial por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

171. ¿Existen dos modalidades de culpa o imprudencia del trabajador?

Sí.

Según se deriva de los artículos 156.4 LGSS y 15.4 LPRL, existen dos modalidades de culpa o imprudencia del trabajador:

- Dolo o imprudencia temeraria del trabajador, definida como aquella imprudencia grave y que se excluye del concepto de accidente de trabajo (artículo 156.5 LGSS).
- Imprudencia no temeraria, entendida como aquella leve o no grave que debe ser tenida en cuenta en la actividad preventiva de la empresa (artículo 15.4 LPRL).

172. ¿Cómo se define la imprudencia temeraria del trabajador?

La imprudencia temeraria del trabajador accidentado, según definición jurisprudencial, es aquella conducta ajena a la conducta usual de las personas y a la prudencia más elemental, que asume riesgos manifiestamente innecesarios y especialmente graves, con conocimiento de poner en peligro la vida o los bienes y un patente y claro desprecio por el riesgo.¹⁵²

Según doctrina unificada del Tribunal Supremo, *“la imprudencia temeraria presupone una conducta en la que su autor asume riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves ajenos al usual comportamiento de las personas; en otras palabras, puede concebirse como el patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible, definida en la sentencia de esta Sala de 16 de julio de 1985 (RJ 1985,3787) como aquella conducta del trabajador en que excediéndose del comportamiento normal de una persona, se corra un riesgo innecesario que ponga en peligro la vida o los bienes, conscientemente”*.¹⁵³

Como consecuencia de la equiparación de los efectos de la imprudencia temeraria con los del dolo (artículo 156.4 LGSS), la jurisprudencia ha definido la imprudencia temeraria muy restrictivamente, exigiendo un grado muy notable de gravedad o negligencia rayana al absurdo, que implica la aceptación de un daño probable.¹⁵⁴

173. Por el contrario, ¿cómo se define la imprudencia profesional del trabajador?

La imprudencia profesional del trabajador es definida como aquella imprudencia leve o no grave derivada del ejercicio habitual del trabajo y de la confianza que éste inspira por la repetición de unos mismos actos.¹⁵⁵ La reiteración de ocasiones de peligro minimiza la consciencia y

¹⁵² Véase, por todas, STS, 4^ª, 16.7.1985 (RJ 1985/3787), 10.5.1988 (RJ 1988/3595), 30.5.1998 (RJ 1998/9206), 18.9.2007 (RJ 2007/8446) y 22.1.2008 (RJ 2008/2076).

¹⁵³ STS, 4^ª, 18.9.2007 (RJ 2007/8446).

¹⁵⁴ Alonso Olea, M., “La responsabilidad por accidente de trabajo”, Revista Iberoamericana de Seguridad Social, nº 5, 1958, p. 1373-1427; Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Conducta temeraria del trabajador y accidente de trabajo”, en Gonzalo González, B. y Nogueira Guastavino, M. (Coordinadores), Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, Fraternidad-Muprespa y UNED, Madrid, 2000, p. 377.

¹⁵⁵ Por todas, véase, STS, 4^ª, 21.4.1988 (RJ 1988/3010), 18.9.2007 (RJ 2007/8446), 13.3.2008 (RJ 2008/3040).

alcance del mismo, y crea la idea de que será fácilmente superado por la propia habilidad del trabajador.¹⁵⁶

Como se ha mencionado anteriormente, la imprudencia profesional no impide la calificación de la contingencia como accidente de trabajo (artículo 156.5 LGSS).

174. ¿La empresa tiene la obligación de prever las posibles distracciones e imprudencias no temerarias de sus trabajadores?

Sí.

La empresa tiene la obligación legal de adoptar medidas de prever las posibles distracciones e imprudencias no temerarias de sus trabajadores.

El artículo 15.4 LPRL establece que “[l]a efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.” Por consiguiente, en el marco de la obligación general de seguridad y salud laboral prevista en el artículo 14 LPRL, la empresa tiene la obligación de adoptar medidas de prevención para prever las posibles distracciones e imprudencias no temerarias de sus trabajadores.

Este artículo introduce un principio de desconfianza. Esto es, la empresa debe presuponer la existencia de distracciones e imprudencias no temerarias, derivadas de la experiencia y confianza que el trabajo inspira¹⁵⁷ y, en consecuencia, adoptar medidas para neutralizar los riesgos derivados de estas distracciones e imprudencias en la prestación de servicios.

Es importante subrayar que la empresa, lógicamente, no tiene la obligación de prever las posibles imprudencias temerarias de sus trabajadores. El artículo 15.4 LPRL es claro en su redactado y establece únicamente la obligación empresarial de prever las posibles distracciones e imprudencias no temerarias de sus trabajadores. De hecho, de la definición de imprudencia temeraria adoptada por la jurisprudencia como aquella conducta completamente ajena a la conducta normal de las personas se deriva la imposibilidad empresarial de prever dichas conductas temerarias.

175. ¿Qué efecto tiene la imprudencia temeraria del trabajador en la causación de la contingencia sobre la responsabilidad empresarial?

La imprudencia temeraria del trabajador, como se ha apuntado anteriormente, impide la consideración de la contingencia como una contingencia profesional (artículo 156.4 LGSS). Por consiguiente, la existencia de imprudencia temeraria del trabajador en la causación de la contingencia impide la imposición a la empresa del recargo de prestaciones o de responsabilidad civil.¹⁵⁸ Es decir, cuando el accidente ha sido causado por la imprudencia temeraria del trabajador no podrá imputarse a la empresa el recargo de prestaciones ni responsabilidad civil por dicho accidente.

176. ¿La imprudencia profesional del trabajador exonera la responsabilidad civil del empresario?

No.

La imprudencia profesional del trabajador –a diferencia de la imprudencia temeraria– no exonera, en ningún caso, la responsabilidad civil del empresario por contingencias profesionales.

¹⁵⁶ Sánchez Icart, F. J., “La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo”, en Mora Alarcón, J. A. (Director), Hacia una legislación integral sobre el accidente de trabajo, CGPJ, Madrid, 2007, p. 113.

¹⁵⁷ Gómez Pomar, F. y Agrafojo Vázquez, I., “Culpa de la víctima y derecho sancionador: el caso de la seguridad laboral”, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 127, 2005, p. 259 y Ginès i Fabrellas, A., Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional, La Ley, Madrid, 2012, p. 349-352.

¹⁵⁸ Véase, entre otras, STS, 1ª, 30.6.2005 (JUR 2005/174131), 4ª, 26.9.2007 (RJ 2007/8606), 30.6.2008 (RJ 2008/6098), entre otras.

Esto es, ante la concurrencia de un incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales y la existencia de imprudencia profesional del trabajador en la causación de la contingencia, ésta última no es suficiente para romper el nexo de causalidad existente entre el incumplimiento empresarial y la contingencia. Por tanto, no es suficiente para exonerar la responsabilidad de la empresa.

En este sentido, el Tribunal Supremo establece que la imprudencia profesional o exceso de confianza en la prestación de servicios no tiene *“entidad suficiente para excluir totalmente o alterar la imputación de la infracción a la empresa, que es la que está obligada a garantizar a sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo; siendo de resaltar incluso que la propia LPRL dispone que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever la distracción o imprudencia [no] temerarias [sic] que pudiera cometer el trabajador.”*¹⁵⁹

No obstante lo anterior, téngase en cuenta que en ausencia de un incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales, no existirá responsabilidad empresarial. Es decir, cuando la imprudencia profesional del trabajador sea la única causa de la contingencia, no existirá –por no existir incumplimiento empresarial– responsabilidad empresarial.

177. Entonces, ¿qué efecto tiene la imprudencia profesional del trabajador en la responsabilidad civil del empresario?

La existencia de imprudencia profesional del trabajador en la causación de la contingencia tendrá el siguiente efecto sobre la responsabilidad civil del empresario, en atención a su intensidad y afectación en el nexo de causalidad entre la lesión y el incumplimiento empresarial:

- Cuando la imprudencia profesional del trabajador constituya la única y exclusiva causa de la contingencia tendrá la consideración de culpa exclusiva de la víctima, dando lugar a la exoneración de la responsabilidad civil del empresario.
- Cuando la imprudencia profesional del trabajador concorra con el incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales no exonera de responsabilidad civil al empresario, aunque permite su moderación. Esto es, en supuestos de concurrencia de culpas, se reduce la indemnización por daños y perjuicios que debe abonar la empresa, por entender que el trabajador ha contribuido también mediante su culpa o imprudencia en la generación de la contingencia.

178. En sede de teletrabajo, ¿qué debe considerarse imprudencia profesional?

En sede de teletrabajo, podrían considerarse conductas propias de una imprudencia profesional del trabajador aquellas que supongan un incumplimiento de la normativa empresarial de tiempo de trabajo y medidas preventivas en relación con riesgos ergonómicos, organizacionales o psicosociales.

La confianza que inspira la prestación de servicios, la necesidad de cumplir con los objetivos fijados por la empresa y/o las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar pueden conducir al teletrabajador a distraerse o realizar imprudencias en cuanto al control de la jornada, cumplimiento del sistema de descansos o pausas introducidas por la empresa, las medidas ergonómicas implementadas, etc.

Estas distracciones o imprudencias del teletrabajador deben considerarse, desde nuestro punto de vista, imprudencias profesionales que no impiden la existencia de un accidente de trabajo (artículo 156.5 LGSS).

¹⁵⁹ STS, 4ª, 12.7.2007 (RJ 2007/8226).

179. ¿La empresa tiene la obligación de prever incumplimientos por parte del teletrabajador de las normas que sobre tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales establece la empresa?

Sí.

El incumplimiento por parte del teletrabajador de las normas sobre tiempo de trabajo o prevención de riesgos laborales tienen la consideración de distracciones o imprudencias profesionales. Y, como se ha analizado con anterioridad, el artículo 15.4 LPRL obliga a la empresa a adoptar medidas de prevención para prever las posibles distracciones e imprudencias no temerarias de sus trabajadores.

Por consiguiente, la empresa debe introducir medidas para prever incumplimientos por parte del teletrabajador de las normas sobre tiempo de trabajo o prevención de riesgos laborales; imprudencias debidas a la confianza que inspira la experiencia en el trabajo o la necesidad de cumplir con los objetivos fijados.

Estas medidas, como se ha analizado anteriormente,¹⁶⁰ pueden consistir en la instalación de medios de control telemáticos o inspecciones físicas del lugar de trabajo –debiéndose respetar, en todo caso según se ha analizado, el derecho a la intimidad del teletrabajador–, para verificar el cumplimiento de la normativa de tiempo de trabajo o prevención de riesgos laborales establecida por la empresa.

180. Por tanto, ¿el teletrabajo supone una limitación de la responsabilidad empresarial en relación con el incumplimiento de obligaciones de prevención?

No.

En tanto que la empresa se encuentra sujeta a las mismas obligaciones de prevención de riesgos laborales respecto a sus teletrabajadores que las establecidas para la prestación de servicios en régimen presencial, el régimen de responsabilidad empresarial por incumplimiento de dicha normativa de seguridad y salud laboral es también aplicable, sin que se produzca ninguna limitación específica.

Es cierto –como se ha analizado en este apartado cuarto– que el teletrabajo se desarrolla en la esfera privada del teletrabajador y se reduce, por tanto, el acceso al control empresarial.¹⁶¹ Sin embargo, téngase en cuenta que, en el presente estudio se han apuntado numerosas opciones de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en ámbitos que escapan del control directo de la empresa, tales como auto comprobaciones por parte del teletrabajador en sede de evaluación de riesgos laborales, utilización de medios telemáticos para el control del cumplimiento del tiempo de trabajo, visitas físicas para la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa preventiva por parte del teletrabajador, etc.

181. ¿Qué consecuencia tiene sobre la responsabilidad empresarial el incumplimiento, por parte del teletrabajador, de las normas sobre tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales, establecidas por la empresa?

El efecto de las distracciones o imprudencias profesionales del teletrabajador sobre la responsabilidad derivada del recargo de prestaciones o civil depende de la concurrencia de dicha imprudencia profesional con un incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales.

- Cuando la imprudencia del teletrabajador es la única causa de la contingencia y, por tanto, la empresa ha cumplido adecuadamente con todas sus obligaciones de prevención –incluida la

¹⁶⁰ Véase apartado 4.5 del presente estudio.

¹⁶¹ En este sentido, un sector cuestiona la necesidad de limitar la responsabilidad empresarial en aquellas situaciones de teletrabajo que escapan del control empresarial por desarrollarse en la esfera privada del trabajador. Véase Libro Blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad especial, la movilidad y el trabajo remoto, Fundación Másfamilia, 2012.

contenida en el artículo 15.4 LPRL de prever las distracciones e imprudencias profesionales de sus trabajadores en el alcance analizado anteriormente– no existirá responsabilidad empresarial por no existir un incumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral.

- Cuando exista un supuesto de concurrencia de culpas y la imprudencia del teletrabajador sea causa de la contingencia juntamente con un incumplimiento empresarial de la normativa de prevención de riesgos laborales –incluida la obligación de prever dichas imprudencias–, la imprudencia del teletrabajador no rompe el nexo de causalidad existente entre la contingencia y el incumplimiento empresarial. Sin embargo, sí que permite una moderación de la responsabilidad; esto es, una reducción de la cuantía del recargo de prestaciones o de la indemnización por daños y perjuicios.

182. En concreto, ¿en qué supuestos se exime de responsabilidad empresarial?

La empresa se exonera de toda responsabilidad empresarial en aquellos supuestos en los que no exista un incumplimiento empresarial de la normativa de seguridad y salud laboral. Esto es, la empresa haya cumplido adecuadamente –en atención al alcance analizado en el presente estudio– todas sus obligaciones en materia de prevención.

En este punto, es interesante mencionar la ya citada STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99), que exime a la empresa de abonar horas extraordinarias en aquellos supuestos en que la empresa haya introducido un sistema de declaración y control de la jornada laboral y este no sea respetado por el teletrabajador.

Desde nuestro punto de vista, como se ha analizado anteriormente,¹⁶² esta posición jurisprudencial puede aplicarse en sede de prevención de riesgos laborales. Por consiguiente, si la empresa ha desarrollado una efectiva política de prevención de riesgos laborales –correcta evaluación, introducción de medidas preventivas acordes, impartición de formación e información en prevención y ha cumplido de su obligación de vigilancia de la salud– y ha introducido mecanismos para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención –incluida la gestión del tiempo de trabajo–, se exime a la empresa de toda responsabilidad por el daños que pueda haber sufridos el teletrabajador.

En caso contrario, la empresa no puede eximirse de la responsabilidad empresarial –recargo de prestaciones, civil, administrativa y, en su caso, penal–, por cuando implicaría sino *“crear un espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio”* (STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99)).

¹⁶² En este punto, véase el apartado 4.5 del presente estudio.

6. BREVE REFERENCIA A EXPERIENCIAS COMPARADAS EN MATERIA DE TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

183. ¿Existen regulaciones del teletrabajo en países de la Unión Europea?

Sí.

Existen múltiples países que cuentan con regulaciones en materia de teletrabajo. A modo de ejemplo, entre los países de la Unión Europea, Francia, tras la adopción del Acuerdo Marco en 2002, cuenta con una regulación muy similar a la española. En este sentido, regula el teletrabajo en los artículos L. 1222-9, 10 y 11 del Código de Trabajo.¹⁶³

Por el contrario, es interesante destacar los supuestos de Reino Unido, Italia y Alemania en los que no existe una regulación específica del teletrabajo. Así, mientras que en el Reino Unido existe únicamente una ley de buenas prácticas no vinculante legalmente¹⁶⁴ y en Italia existe un Acuerdo Interconfederal de 2004 que deja en manos de los convenios colectivos la regulación del teletrabajo,¹⁶⁵ en Alemania ésta no está ni significativamente presente en la negociación colectiva.¹⁶⁶

184. Brevemente, ¿cuál es la regulación del teletrabajo del ordenamiento jurídico francés?

El artículo L. 1222-9 del Código de Trabajo francés regula el teletrabajo como la *“forma de organización del trabajo en el cual un trabajo que también habría podido ejecutarse en los locales del empresario se efectúa por un trabajador, fuera de estos locales, de modo regular y voluntario, utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación en el marco de un contrato de trabajo o de una adenda a este”*, configurándose –como en el caso español– como una forma de prestación de servicios voluntaria tanto para la empresa como para el trabajador.¹⁶⁷

Si bien la prestación de servicios en régimen de teletrabajo es voluntaria, también se entiende voluntaria la vuelta a la situación anterior. Esto es, en el ordenamiento jurídico francés también debe ser objeto de acuerdo la finalización del teletrabajo y vuelta a la posición anterior de trabajo presencial. En este

¹⁶³ Auvergnon, P., “Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 265-283.

¹⁶⁴ Telework Guidance, adoptado por Confederation of British Industry (CBI), Trades Union Congress (TUC) y Employers' Organisation for Local Government, CEEP UK (disponible en: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01458-EN.pdf>; fecha consulta: 23.10.2016).

En relación con la regulación del teletrabajo en el Reino Unido, véase Carby-Hall, J., “Telework in the United Kingdom as a model of flexibility, consensus, voluntarism and productivity”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 285-313.

¹⁶⁵ Accordo interconfederale per la disciplina del telelavoro, adoptado el 9.6.2004 por las asociaciones empresariales CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI, CNA, CONFAPI, CONFSEVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA, CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONFSCOOPERATIVE, CONFCOMMERCIO, CONFETRA, CONFINTERIM, LEGACOOPERATIVE, UNCI y los sindicatos CGIL, CISIL y UIL (disponible en: https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo-interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf; fecha consulta: 23.10.2016).

Para un análisis detallado de la regulación del teletrabajo en Italia, véase Serrani, L. y Tiraboschi, M., “Il futuro del telelavoro in Italia”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 327-341.

¹⁶⁶ Weiss, M., “Telework and labour law: The German case”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 315-325.

¹⁶⁷ En relación con esta cuestión, véase Auvergnon, P., “Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 272.

punto, es interesante destacar que el teletrabajador francés cuenta con una prioridad de vuelta a la situación anterior, no pudiendo exigir a la empresa ocupar un puesto de trabajo presencial en la empresa (artículo L. 1222-10 del Código de Trabajo).

Una de las particularidades de la regulación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico francés es el reconocimiento de una indemnización al trabajo a domicilio –teletrabajo a domicilio, por tanto. En concreto, el trabajador tiene derecho al reembolso de los gastos realizados (mobiliario, electricidad, calefacción, etc.), así como a una indemnización de ocupación de su domicilio fijada ésta última por la *Cour de cassation* en su decisión de 7.4.2010 (núm. 08-44.869).¹⁶⁸

Si bien en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo existe mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo por parte del teletrabajador, también en el ordenamiento jurídico francés es necesario el establecimiento de limitaciones en la jornada de trabajo por parte de la empresa. Así, la empresa puede utilizar medios de control telemáticos, aunque los controles realizados por la empresa deben ser proporcionales al fin perseguido y requieren información y consentimiento por parte del teletrabajador, especialmente cuando se producen en su domicilio.

185. Desde un punto de vista de prevención de riesgos laborales del teletrabajo, ¿qué previsiones existen en el ordenamiento jurídico francés?

En materia de prevención de riesgos laborales, el acuerdo de teletrabajo puede contener la necesidad de la empresa de realizar visitas en el domicilio del trabajador, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa preventiva. Derecho de visita que la normativa también prevé –aunque no específicamente en materia de teletrabajo– al Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de trabajo, delegados de personal y las autoridades administrativas competentes.

Según la doctrina, la negativa del trabajador a permitir controles por parte de la empresa en materia de tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales puede dar lugar a la finalización del teletrabajo, de forma temporal o definitiva.¹⁶⁹ Así, se entiende posible aplicar analógicamente la regulación sobre trabajo a domicilio del artículo L. 7424-3 del Código de Trabajo, según la cual en caso de incumplimiento de las normas preventivas, el “comitente de la obra” es requerido por la Inspección de Trabajo para que deje de recurrir a los servicios del trabajo a domicilio.

186. ¿Existe la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores en los países de la Unión Europea sin una legislación específica en materia de teletrabajo?

Sí.

Independientemente de la existencia o inexistencia de una regulación específica en materia de teletrabajo, en los ordenamientos jurídicos citados anteriormente, la empresa mantiene la obligación general de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores también respecto de los teletrabajadores.

¹⁶⁸ En relación con esta cuestión, véase Auvergnon, P., “Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 270-271.

¹⁶⁹ En relación con esta cuestión, véase Auvergnon, P., “Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia”, en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 270-271.

187. ¿Qué previsiones en materia de prevención de riesgos laborales existen en el *Telework Guidance* en el Reino Unido?

En el acuerdo *Telework Guidance* adoptado por los agentes sociales en el Reino Unido, existe también una referencia a la prevención de riesgos laborales, estableciendo la responsabilidad empresarial de garantizar la seguridad y salud laboral de los teletrabajadores.

A tal efecto, la empresa debe realizar una adecuada evaluación de riesgos laborales y, en este punto, el acuerdo identifica como una práctica interesante la realización de una auto-evaluación de riesgos laborales por parte del propio teletrabajador. Asimismo, la empresa debe facilitar –por escrito en el caso de empresas de mínimo cinco trabajadores– al teletrabajador la política preventiva de la empresa y materiales de primeros auxilios.

A efectos de controlar el cumplimiento de la normativa preventiva, el empleador, representantes de los trabajadores o la autoridad laboral tienen derecho a acceder al lugar de prestación de servicios, según aquello establecido en el acuerdo de teletrabajo o acuerdo colectivo, pudiendo el trabajador solicitar una visita en todo momento. En los supuestos que se trate del domicilio del trabajador, el acceso al mismo por parte de terceras personas requerirá previa notificación y consentimiento por parte del trabajador.

188. Y en el ordenamiento jurídico alemán, ¿existen previsiones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo?

No.

Sin embargo, si bien en Alemania no existe una regulación legal ni convencional específica en materia de teletrabajo, es interesante destacar el importante papel realizado por el comité de empresa, también aplicado a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

La *Works Constitution Act*,¹⁷⁰ en su versión de 2001, incluye entre las obligaciones del comité de empresa la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral en la empresa (sección 80). Esta obligación se extiende al ámbito del teletrabajo permitiendo la realización de visitas por parte del comité de empresa en el lugar de trabajo de los teletrabajadores a fin de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales.¹⁷¹

Adicionalmente, el comité de empresa dispone de un derecho de co-determinación en materia de medidas de prevención de riesgos laborales (sección 87, párrafo 7). Este derecho de co-determinación implica la necesidad de alcanzar un acuerdo entre la empresa y el comité de empresa en las materias enumeradas, incluyendo la prevención de riesgos laborales.

¹⁷⁰ Disponible en versión en inglés en http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0447 (fecha consulta: 23.10.2016).

¹⁷¹ Weiss, M., "Telework and labour law: The German case", en Mella Méndez, L. (Editora), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 319.

7. BIBLIOGRAFIA

Artículos científicos

- ALONSO OLEA, M., “La responsabilidad por accidente de trabajo”, *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, nº 5, 1958, p. 1373–1427.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “Responsabilidad contractual por accidente de trabajo”, *Revista de derecho social*, nº 2, 1998, p. 83–105.
- AUVERGNON, P., “Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 265–283.
- BELLOCH C, C. “Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje”, (versión digital, disponible en: <http://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.pdf>).
- BLASCO MAYOR, A., “Daños derivados del trabajo”, *Actualidad Laboral*, nº 8, 2001, p. 173–193.
- CARBY–HALL, J., “Telework in the United Kingdom as a model of flexibility, consensus, voluntarism and productivity”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 285–313.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C., *El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia*, Bomarzo, Albacete, 2007.
- CRUZ VILLALÓN, J., “El accidente de trabajo más allá del ejercicio de la actividad profesional”, en GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (Coordinadores), *Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900*, Fraternidad–Muprespa y UNED, Madrid 2000, p. 271–294.
- DE CASTRO MEJUTO, L. F., “La formación y promoción profesional en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 87–105.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Centro de Estudios Financieros, 2016.
- DEL REY GUANTER, S. (Director) y LUQUE PARRA (Coordinador), *Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral. Propuestas de reforma a la luz de la experiencia comparada*, La Ley, Madrid, 2008.
- DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en DEL REY GUANTER, S. (Director), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, 2013, p. 44–53.
- DESDENTADO BONETE, A., “Comentario al artículo 115 LGSS”, MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M. N. (Directores), *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 1999, p. 1095–1120.

- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “Concepto de accidente de trabajo. El riesgo objeto de protección jurídica”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Director), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Comares, Granada, 2006, p. 71–89.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “Accidente de trabajo y relación de causalidad”, en GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (Coordinadores), *Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900*, Fraternidad–MUPRESA y UNED, Madrid, 2000, p. 323–335
- FERREIRO REGUEIRO, C., “La conformación del teletrabajo en la negociación colectiva”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 47–59.
- GARCÍA QUIÑONES, J. C., “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 129–170.
- GARCÍA VÑA, J., “Relaciones laborales e Internet”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 223, 2001, p. 3–78.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I. y MERCADER UGUINA, J. R., “Un paso más en la metamorfosis del concepto de accidente de trabajo: el caso del “asesino de la baraja””, Editorial, *Justicia Laboral*, nº 26, 2006, p. 5–9.
- GINÉS I FABRELLAS, A., *Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional*, La Ley, Madrid, 2012.
- GÓMEZ POMAR, F. y AGRAFOJO VÁZQUEZ, I., “Culpa de la víctima y derecho sancionador: el caso de la seguridad laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 127, 2005, p. 243–296.
- GONZÁLEZPOSADA MARTÍNEZ, E. *El Teletrabajo*, Junta Castilla y León, Valladolid, 2006.
- HERNANDO DE LARRAMENDI, A. “Notas sobre la aplicación en España del Acuerdo europeo sobre teletrabajo”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 2003, p. 1189–1200.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS, R. P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 31–46.
- LUQUE PARRA, M., *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, CES, Madrid, 2002.
- MARÍN CORREA, J. M., “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, en GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (Coordinadores), *Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900*, Fraternidad–MUPRESA y UNED, Madrid, 2000, p. 257–269.
- MARTÍN VALVERDE, A., “El accidente de trabajo: formación y desarrollo de un concepto legal”, en GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (Coordinadores), *Cien años de Seguridad Social. A propósito del*

Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, Fraternidad-MUPRESA y UNED, Madrid, 2000, p. 219-256

- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 22^a ed., Tecnos, Madrid, 2013.
- MELLA MÉNDEZ, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 171-207.
- MELLA MÉNDEZ, L., “Prólogo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 19-26.
- MELLA MÉNDEZ, L. (Directora), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*, Delta publicaciones, Madrid, 2015.
- MESSENGER, J. *Deslocalización y condiciones laborales de trabajo a distancia*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2011.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., “La conformación de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 2010, p. 1-35 (versión La Ley Digital).
- MUNÍN SÁNCHEZ, L. M., “Los poderes del empresario ante el teletrabajo: el control y sus límites”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 107-128.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Conducta temeraria del trabajador y accidente de trabajo”, en GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (Coordinadores), *Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900*, Fraternidad-MUPRESA y UNED, Madrid, 2000, p. 361-383.
- SÁNCHEZ ICART, F. J., “La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo”, en MORA ALARCÓN, J. A. (Director), *Hacia una legislación integral sobre el accidente de trabajo*, CGPJ, Madrid, 2007, p. 87-138.
- SEMPERE NAVARO, A.V. Y KAHALE CARRILLO, D.T.: *Teletrabajo*. Francis Lefebvre, Madrid, 2013.
- SERRANI, L. y TIRABOSCHI, M., “Il futuro del telelavoro in Italia”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 327-341.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M., “El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea”, ADAPT (disponible en www.bollettinoadapt.it).
- TIBAOUTH ARANDA, J. *El teletrabajo*. CES, Colección Estudios. Madrid, 2000.
- USHAKOVA, T., “Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 243-264.

- VILLALBA SÁNCHEZ, A., “Teletrabajo y responsabilidad social empresarial”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 61–83.
- WEISS, M., “Telework and labour law: The German case”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Editora), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, p. 315–325.

Artículos de difusión

- FULLADOSA, M., “Teletrabajo: aspectos normativos y dudas comunes”, PrevenBlog (disponible en: <http://prevenblog.com/author/mfulladosa/>).
- MEDIN SUÁREZ, B. “Particularidades del teletrabajo o trabajo a distancia”, *Economist&Jurist* (disponible en: <http://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/particularidades-del-teletrabajo-o-trabajo-a-distancia/>).
- OLIVER, R., “Barreras al Teletrabajo”, *El País*, 15.5.2016.
- PANDA SECURITY “El teletrabajo cada vez es más común, pero ¿conoces sus riesgos de seguridad?”, (12/2015) goo.gl/ArsS7R

Informes

Estudio sobre el mercado laboral en el ámbito del teletrabajo y personas con discapacidad. Guía para la Orientación Formativa Laboral de personas con discapacidad en Teletrabajo, Consejería de Familia y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, 2005.

Libro Blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad especial, la movilidad y el trabajo remoto, Fundación Másfamilia, 2012.

Telework in the European Union, Eurofound, 2010

Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de la tecnología de la información y las comunicaciones y de los servicios financieros, adoptado por el Foro de diálogo mundial, OIT, Ginebra 24–26 de octubre de 2016 (disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_534049.pdf).

8. LISTADO DE SENTENCIAS

Sentencias del Tribunal Constitucional

<i>Número y fecha</i>	<i>Ref.</i>
186/2000, de 10 de julio	RTC 2000/186
196/2004, de 15 de noviembre	RTC 2004/196
39/2016, de 3 de marzo	RTC 2016/39

Sentencias del Tribunal Supremo

<i>Sala y fecha</i>	<i>Ref.</i>
Sala de lo civil, 18.3.1996	RJ 1997/1720
Sala de lo civil, 17.10.2001	RJ 2001/8642
Sala de lo civil, 8.10.2004	RJ 2004/6693
Sala de lo civil, 30.6.2005	JUR 2005/174131
Sala de lo civil, 27.11.2006	RJ 2006/9119
Sala de lo civil, 18.12.2008	RJ 2009/529
Sala de lo civil, 15.12.2010	RJ 2011/143
Sala de lo social, 22.3.1985	RJ 1985/1374
Sala de lo social, 16.7.1985	RJ 1985/3787
Sala de lo social, 19.5.1986	RJ 1986/2578
Sala de lo social, 7.3.1987	RJ 1987/1350
Sala de lo social, 21.4.1988	RJ 1988/3010
Sala de lo social, 10.5.1988	RJ 1988/3595
Sala de lo social, 19.9.1988	RJ 1988/6870
Sala de lo social, 29.9.1988	RJ 1988/7148
Sala de lo social, 27.10.1992	RJ 1992/7844
Sala de lo social, 27.12.1995	RJ 1995/9846
Sala de lo social, 14.7.1997	RJ 1997/6260
Sala de lo social, 23.1.1998	RJ 1998/1008
Sala de lo social, 30.5.1998	RJ 1998/9206
Sala de lo social, 18.3.1999	RJ 1999/3006
Sala de lo social, 29.12.1999	RJ 1999/1427
Sala de lo social, 25.1.2000	RJ 2000/1312
Sala de lo social, 28.9.2000	RJ 2000/9649
Sala de lo social, 19.7.2002	RJ 2002\9518
Sala de lo social, 11.4.2005	RJ 2005/4060
Sala de lo social, 12.7.2007	RJ 2007/8226
Sala de lo social, 18.9.2007	RJ 2007/8446

Sala de lo social, 26.9.2007	RJ 2007/8606
Sala de lo social, 22.1.2008	RJ 2008/2076
Sala de lo social, 27.2.2008	RJ 2008/1546
Sala de lo social, 13.3.2008	RJ 2008/3040
Sala de lo social, 30.6.2008	RJ 2008/6098
Sala de lo social, 7.10.2009	RJ 2009/5663
Sala de lo social, 15.6.2010	RJ 2010/2705
Sala de lo social, 30.6.2010	RJ 2010/6775
Sala de lo social, 6.10.2010	RJ 2010/5017
Sala de lo social, 29.11.2010	RJ 2011/1355
Sala de lo social, 19.2.2014	RJ 2014/2075
Sala de lo social, 8.6.2016	RJ 2016/2348

Sentencias de la Audiencia Nacional

<i>Sala y fecha</i>	<i>Ref.</i>
Sala de lo social, 31.5.2004	AS 2004/2637
Sala de lo social, 23.9.2015	AS 2016/120
Sala de lo social, 4.12.2015	AS 2016\97
Sala de lo social, 19.2.2016	JUR 2016\43642
Sala de lo social, 6.5.2016	JUR 2016\105538

Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia

<i>Tribunal</i>	<i>Sala y fecha</i>	<i>Ref.</i>
Andalucía	Sala de lo social, 5.9.1995	AS 1995/3397
Aragón	Sala de lo social, 9.10.2002	JUR 2002/274412
Castilla y León	Sala de lo social, 29.10.1997	AS 1997/4790
Castilla y León	Sala de lo social, 4.5.2015	JUR 2015/139374
Castilla y León	Sala de lo social, 3.2.2016	AS 2016/99
Catalunya	Sala de lo social, 1.4.1997	AS 1997/2001
Catalunya	Sala de lo social, 18.10.2000	AS 2000/4530
Catalunya	Sala de lo social, 11.3.2003	AS 2003/1631
Catalunya	Sala de lo social, 21.12.2004	AS 2005/55
Catalunya	Sala de lo social, 10.7.2006	AS 2006/3446
Catalunya	Sala de lo social, 29.9.2009	AS 2009/2575
C. Valenciana	Sala de lo social, 16.2.1001	AS 2002/3332
Madrid	Sala de lo social, 8.3.2002	AS 2002/1544
Madrid	Sala de lo social, 9.10.2002	AS 2010/433

Madrid	Sala de lo social, 6.7.2016	AS 2016\1386
País Vasco	Sala de lo social, 14.5.2002	JUR 2002/222591
País Vasco	Sala de lo social, 6.9.2005	AS 2005/3091
País Vasco	Sala de lo social, 9.1.2007	AS 2007/1567
País Vasco	Sala de lo social, 27.9.2016	Rec. núm, 1613/2016

Sentencias del Tribunal Central de Trabajo

<i>Fecha</i>	<i>Ref.</i>
7.5.1981	RTCT 1981/3087
13.2.1985	RTCT 1985/999
10.9.1986	RTCT 1986/7553
23.9.1986	RTCT 1986/8301
3.2.1987	RTCT 1987/2186
17.2.1987	RTCT 1987/3281

9. CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

Convenios colectivos de ámbito sectorial

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE 20 de junio de 2015, núm. 147).

Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad (BOE 10 febrero 2016, núm. 35).

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 19 enero 2016, núm. 16).

XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 agosto 2015, núm. 198).

Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 16 julio 2013, núm. 169).

Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2015–2017 (DO. Generalitat de Catalunya 3 mayo 2016, núm. 7112).

Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2012–2014 (DO. Generalitat de Catalunya 5 agosto 2013, núm. 6470).

Convenio colectivo del sector del Comercio del Metal, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal (AECIM) (BO. Comunidad de Madrid 2 mayo 2016).

Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM), UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 2 enero 2016, núm. 1).

Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, suscrito por la Federación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus Derivados, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 12 mayo 2015, núm. 111).

Convenio Colectivo del sector Oficinas y Despachos de Navarra (BO. Navarra 21 agosto 2013, núm. 160).

Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019 (BO. Castilla y León 5 enero 2016, núm. 320).

Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BO. Castilla y León 15 julio 2009, núm. 133).

Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla–La Mancha (DO. Castilla–La Mancha 2 marzo 2011, núm. 42).

Convenios y acuerdos colectivos de ámbito empresarial

Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U., acuerdo de 4 de agosto de 2016, adoptado entre Teleinformática y Comunicaciones S.A.U. (TELYCO) y el Comité Intercentros.

XI Convenio colectivo Repsol petróleo, S.A. (2016), acuerdo de 25 de julio de 2016, adoptado entre Repsol y CC.OO., STR y UGT.

Convenio colectivo de empresas vinculadas 2015–2017 a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, acuerdo de 28 de diciembre de 2015, adoptado entre las indicadas empresas y CC.OO y UGT.

III Convenio Colectivo de Orange España, acuerdo de 3 de junio de 2015, adoptado entre Orange España y la sección sindical de CC.OO.

IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa, acuerdo de 3 de diciembre de 2013, adoptado entre Endesa y UGT, CC.OO. y SIE.

Acuerdo colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco en régimen de teletrabajo, acuerdo de 27 de julio de 2011 adoptado entre BBVA y las secciones sindicales COMFIA–CCOO, FES–UGT y ACB–CCP.

Acuerdo implantación teletrabajo (desarrollo cláusula 12.1 convenio colectivo 2003/2007), acuerdo de 14 de febrero de 2006, adoptado entre Telefónica de España, S.A.U y el Comité Intercentros.

Acuerdo desarrollo cláusula 12.1 convenio colectivo 2003/2005. Prueba piloto de teletrabajo para el colectivo “dentro de convenio”, acuerdo de 20 de enero de 2005, adoptado entre Telefónica de España, S.A.U y la representación de los trabajadores.

