

# EL TRATAMIENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL MARCO REGULADOR DEL TELETREBAJO

**Ana M<sup>a</sup>. Romero Burillo**

Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de Lleida  
ana.romero@udl.cat

## 1. Presentación del tema

La prestación de servicios por cuenta ajena desarrollada fuera o en un lugar diferente de las instalaciones de la empresa es una forma de trabajar que cuenta con una larga tradición normativa en nuestro ordenamiento jurídico-laboral. En este sentido, cabe recordar que ya en la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el art. 13 de la Ley 3/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup>, bajo el título de “contrato de trabajo a domicilio” se recogía la regulación de algunas manifestaciones de este modo de trabajar, previsión normativa que permaneció invariable durante décadas hasta la Reforma Laboral de 2012, la cual por medio de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral<sup>2</sup> procedió a la modificación de este precepto, que a partir de ese momento pasó a regular el denominado “trabajo a distancia”.

Los motivos principales que llevan a adoptar el cambio de regulación encuentran fácil acomodo entre alguno de los objetivos que justifican la Reforma Laboral de 2012, como son el fomento de “otras formas de trabajo” y la adopción de medidas dirigidas a favorecer la “flexibilidad interna de las empresas”<sup>3</sup>, los cuales se presentan como solución a la intensa destrucción de empleo que se vivía en ese momento en España. Atendiendo a tales objetivos, por tanto, el legislador presenta el trabajo a distancia como una vía de acceso al empleo y como fórmula alternativa a la destrucción de empleo.

---

\* Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación RTI2018-097947-B-I00, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que lleva por título “Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar”.

\*\* La autora es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2014 SGR 241.

<sup>1</sup> BOE de 14 de marzo de 1980.

<sup>2</sup> BOE de 7 de julio de 2012.

<sup>3</sup> Vid. Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

Junto a estos motivos, sin embargo, a nuestro parecer existen otras razones que justifican la reforma del art. 13 ET, entre las que se pueden destacar, por un lado, la incorporación cada vez más frecuente de las tecnologías de la información en la empresa, lo cual hacía necesario adaptar la regulación laboral existente a la nueva realidad productiva y, por otro lado, la acción normativa que en este ámbito se estaba desarrollando tanto en el plano europeo, como internacional desde hacía más de una década. A este respecto existía un acuerdo unánime entre la doctrina en reclamar una reforma del precepto estatutario que, tras más de treinta años de vigencia, resultaba insuficiente y obsoleto<sup>4</sup>.

En este sentido, la concepción marginal que se ha podido tener del trabajo a domicilio ha cambiado de forma radical a partir del avance constante que se ha producido en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación y, de la política expansiva desarrollada a nivel mundial en materia de telecomunicaciones, todo lo cual además de contribuir a la transformación de los procesos productivos empresariales, también ha favorecido el resurgimiento de este modo de trabajar, especialmente con el desarrollo de la actividad laboral conocida como “teletrabajo”<sup>5</sup>.

Efectivamente, la evolución del trabajo a domicilio al teletrabajo no puede entenderse sin las innovaciones tecnológicas que han irrumpido con fuerza en el tejido productivo español. El uso estandarizado de internet de banda ancha, la evolución de la informática y la aparición de nuevas tecnologías de telecomunicaciones como el 5G, que hacen más eficaces las videoconferencias o el uso de redes compartidas, han dotado al teletrabajo de un gran potencial en las relaciones laborales actuales y futuras, el cual ha tenido como punto de inflexión para su lanzamiento definitivo la crisis sanitaria del COVID-19. Justamente el papel protagonista alcanzado por el teletrabajo a raíz de la emergencia sanitaria del COVID-19 hizo necesaria, primero una regulación de urgencia para ese momento que se concreta en la aprobación del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medida urgentes extraordinaria para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19<sup>6</sup> (en adelante RD-ley 2020) y, más tarde, precisamente como consecuencia de las lagunas legales observadas en la regulación existente del trabajo a distancia

---

<sup>4</sup> Vid. por ejemplo GALLARDO MOYA, Rosario: “El trabajo a distancia. ¿Un trabajo con garantías?” en BAYLOS GRAU, Antonio (Dir.): *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 159; LÓPEZ TERRADA, Eva: *Las modalidades de contratación en la Reforma Laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág.51; MUÑOZ RUIZ, Ana Belén: “Trabajo a distancia” en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús R.: (Dir.): *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012 pág. 116; y SÁNCHEZ-URAN AZAÑA, Yolanda: “Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación” en MONTOYA MELGAR Alfredo y GARCÍA MURCIA, Joaquín (Dir.): *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Civitas Thomson-Aranzadi, Madrid,, 2012, pág. 85.

<sup>5</sup> Para un estudio sobre esta tema vid., entre otros, BELZUNEGUI ERASO, Ángel: *Teletrabajo: estrategia de flexibilidad*, CES, Madrid, 2002; SELLAS BENVINGUT, Ramón: *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2001; SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES Junta de Andalucía, Sevilla, 2011 y THIBAUT ARANDA, Javier: *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid, 2001.

<sup>6</sup> BOE DE 18 de marzo de 2020.

durante el período más grave de la pandemia y para dar respuesta a las mismas en el RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia<sup>7</sup> (en adelante RD-ley 28/2020).

El progresivo aumento del teletrabajo u otras formas de trabajar a distancia está, a nuestro parecer, íntimamente ligado a las interesantes ventajas que se acompañan a esta forma de trabajar tanto para la persona trabajadora, como para las organizaciones empresariales. A este respecto y, por lo que se refiere a las bondades que pueden predicarse de esta forma de trabajar para la persona trabajadora se encuentra, por ejemplo, la ampliación y mejora de las ofertas de trabajo, las cuales en algunos casos se hacen más accesibles, al no existir el impedimento de la localización/ubicación geográfica y, en otros casos, plantea la posibilidad de poder desarrollar algunos trabajos que de otro modo sería imposible por la flexibilidad horaria que ofrece el trabajo a distancia.

En este sentido se constata, por ejemplo, que en el teletrabajo la residencia de la persona trabajadora es un elemento irrelevante. Las distancias en este tipo de trabajo desaparecen y la no coincidencia o proximidad entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de establecimiento de la empresa es indiferente, lo cual amplía el número de ofertas a las que puede acceder una persona demandante de empleo<sup>8</sup>. De igual forma la reducción/eliminación de desplazamientos o la posibilidad de organizar el trabajo de acuerdo con las preferencias o necesidades de la persona trabajadora, facilita a muchas personas el acceso al mercado de trabajo, las cuales debido a dificultades inherentes a su persona o por razones personales o familiares se ven excluidas del mercado de trabajo o tienen más dificultades para acceder, siendo un ejemplo paradigmático a este respecto el colectivo de mujeres<sup>9</sup> y, en dentro de este colectivo en concreto, se nos antoja conveniente valorar el recurso del teletrabajo cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea imposibilitada para prestar servicios en su lugar habitual de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> BOE de 23 de septiembre de 2020.

<sup>8</sup> Estas ventajas ya se apuntaban por la Comisión Europea en el informe *Telework (Telecommuting): Benefits*. ACT Programme. DG XIII. Bruselas, 1999, págs. 1y 2.

<sup>9</sup> Vid. MELLA MÉNDEZ, Lourdes: “Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español” en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Dir.). *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwer España, S.A., Madrid, 2017, pág. 43. En este sentido ya se manifestaban, entre otros organismos supraestatales, las instituciones europeas en diversos documentos que analizaban las oportunidades y los inconvenientes que acompañaban a la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en todos los ámbitos de la vida, valoraciones que siguen estando todas ellas vigentes. Vid., por ejemplo, Comisión Europea (1996). *Vivir y trabajar en la sociedad e la información: prioridad para las personas*. Libro Verde. Suplemento 3/96, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, p. 27 y 28; European Comisión. *Europe at the forefront of the global information society*. COM (97), 3097, págs. 4 a 6 y Comisión Europea (1998). *La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas. Las próximas etapas*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, págs. 19 y 20.

<sup>10</sup> Vid. VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia: “Teletrabajo y responsabilidad social de la empresa” en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Ed.) y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia (Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pág. 77.

De igual forma, desde una óptica empresarial, esta forma de trabajar ofrece una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y en la producción<sup>11</sup>, se reducen los costes empresariales al disminuir sus necesidades de espacio<sup>12</sup>, permite una mejor selección de las personas trabajadoras<sup>13</sup> y facilita la permanencia de las mismas<sup>14</sup>.

Sin embargo, junto a las ventajas que sin duda se acompañan al teletrabajo, también se advierten importantes incertidumbres, entre las que se encuentran las referidas a la protección de la salud de las personas trabajadoras que desarrollan su prestación de servicios de forma remota. En materia de prevención de riesgos laborales el teletrabajo plantea una serie de peculiaridades asociadas al lugar donde se prestan los servicios y a los instrumentos de trabajo que se utilizan para su desarrollo a los que debe dar respuesta la norma y, en este sentido se plantean diversos interrogantes en materia de evaluación de riesgos, implantación de medidas de prevención y/o protección, así como la aparición de riesgos específicos ligados al teletrabajo o la extensión generalizada de riesgos laborales hasta el momento poco presentes en algunos puestos de trabajo, derivados de factores de riesgos psicosociales, como el aislamiento, el tecnoestrés o el estrés informático.

Por tanto, como puede constatarse, las medidas dirigidas a la protección de la salud de las personas teletrabajadoras no es una cuestión menor y, por ello, nos parece interesante conocer cuál ha sido el tratamiento que a nivel normativo ha tenido esta materia hasta el momento. Con este fin en el estudio que realizamos se aborda, por un lado, el análisis tanto a nivel interno como internacional de la regulación de esta materia, ya que nos parece interesante conocer el grado de influencia que los instrumentos internacionales han tenido en nuestro ordenamiento jurídico-laboral y, por otro lado, en el plano interno se realizará un estudio de carácter retrospectivo de la regulación sobre esta materia que iniciaremos con el análisis de la regulación contenida en la redacción originaria del art. 13 ET de 1980 y que finalizará con el estudio del RD-ley 28/2020, de trabajo a distancia, de reciente aprobación, el cual nos ha de permitir conocer la evolución de

---

<sup>11</sup> Los incrementos en la productividad atribuidos al teletrabajo se fundamentan principalmente en la inexistencia de interrupciones en la jornada de trabajo y la posibilidad de adaptar fácilmente los horarios a las necesidades de producción. Estas valoraciones, entre otras, se apuntaban ya en uno de los informes elaborados por la Comisión Europea sobre el teletrabajo, concretamente en el informe *Telework (Telecommuting): Benefits...*, cit. p. 1 y ss. Vid. también, DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda: “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 109-4, 1990, p. 471 a 474.

<sup>12</sup> La reducción del espacio utilizado por las empresas comporta la disminución de los gastos de mantenimiento de locales, alquileres o inversiones altas en centros urbanos, las dietas de las personas empleadas, etc. Ibid.

<sup>13</sup> La residencia de la persona trabajadora se convierte, en estos casos, en un elemento irrelevante para la contratación de la misma, lo cual permite a las empresas seleccionar a sus posibles trabajadores y trabajadoras de entre un amplio abanico de profesionales. Ibid.

<sup>14</sup> El trabajo a distancia permite retener a profesionales que se plantean la posibilidad de dejar de trabajar, como por ejemplo mujeres que después de la baja por maternidad no pueden compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares o profesionales próximos a la jubilación. Vid. DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda: “Teletrabajo...”, cit. pág. 472.

esta materia a lo largo de todo este tiempo y la atención que en su caso ha prestado a la misma el legislador.

## **2. La normativa de la OIT sobre prevención de riesgos laborales en el teletrabajo**

### **2.1. Consideraciones generales**

Una primera consideración que es necesario realizar al abordar el tratamiento que a nivel internacional recibe la protección de la salud laboral de las personas teletrabajadoras es que hasta el momento la OIT no cuenta con ninguna regulación que trate específicamente el teletrabajo, sino que su interés se ha centrado en un modo de trabajar, que sin duda se enmarca dentro del trabajo a distancia y que puede también desarrollarse a través de la modalidad del teletrabajo, pero que no agota las manifestaciones que el mismo puede tener, como es el trabajo a domicilio. En este sentido la acción normativa de la OIT se ha concretado en la aprobación del Convenio Núm. 177 y de la Recomendación Núm. 184, ambos instrumentos adoptados en el año 1996.

Una segunda consideración general que necesariamente debe realizarse sobre estas dos manifestaciones normativas específicas de la OIT viene referida a su eficacia jurídica y, más concretamente sobre el dato, ciertamente relevante de la no ratificación del Convenio Núm. 177 por parte de España. De hecho, hasta el momento sólo diez países<sup>15</sup> han ratificado este Convenio, lo cual nos lleva a preguntarnos por los motivos que han llevado a que pasados casi 20 años desde su entrada en vigor el número de ratificaciones se mantenga tan baja. A este respecto convenimos con la doctrina<sup>16</sup> que el principal motivo que puede llevar a la baja ratificación del Convenio se encuentra o bien en la existencia previa de una regulación en los países desarrollados, o bien en la escasa, por no decir nula, regulación en el resto de países, por lo que aquellos países que ya cuentan con una normativa pueden considerar que la norma internacional no aporta una mejora a la interna ya existente y en aquellos países donde la regulación no existe o es mínima no se quieren asumir los compromisos que suponen la ratificación del Convenio. Entendemos que en el caso de España, en principio las razones que pueden justificar la no ratificación del Convenio se encuentran en la consideración de que nuestra regulación es mucho más garantista que la propuesta por la OIT, cuestión esta que en todo caso se procederá a valorar en otro apartado de este trabajo.

---

<sup>15</sup> Concretamente el Convenio Núm. 177 sobre el trabajo a domicilio ha sido ratificado por Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Macedonia, Finlandia, Irlanda, Países Bajos y Tadjikistan.

<sup>16</sup> Vid. SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena: "La nueva regulación del trabajo a distancia", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 1, 2013, pág. 6.

Por lo que se refiere a la Recomendación Núm. 184 también debe recordarse que se plantea como un instrumento complementario del Convenio Núm. 177 y, tal y como se expone en su Preámbulo, su objetivo es concretar determinados aspectos jurídicos formulados genéricamente en el Convenio. Ahora bien, junto a esta función complementaria del Convenio hay que señalar que esta recomendación se define como una recomendación intersubjetiva dirigida a otros sujetos de derecho internacional como son los Estados Miembros de la OIT. En este sentido resulta relevante que la Recomendación ya no se refiera a los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio, sino que recomiende con carácter general “a todo miembro” adoptar una serie de medidas previstas en la norma<sup>17</sup> y, si bien, como otras recomendaciones, no tiene carácter vinculante su finalidad es influir en las pautas de comportamiento de los sujetos destinatarios de la misma y, por consiguiente conseguir la modificación de sus legislaciones y de sus prácticas. En consecuencia, entendemos que el hecho de que España no haya ratificado el Convenio Núm. 177 no impide que el legislador interno pueda tener en cuenta el contenido de la Recomendación Núm. 184 y, por consiguiente, incidir en nuestra regulación interna.

Una tercera consideración general viene referida al carácter restrictivo que a primera vista puede parecer que tiene la regulación prevista por la OIT al limitar su ámbito de actuación únicamente al trabajo a domicilio, lo cierto es que el análisis más detenido del concepto que ofrece el Convenio Núm. 177 y, consecuentemente la Recomendación Núm. 184 de “trabajo a domicilio” nos lleva a poder concluir que su alcance es bastante más amplio<sup>18</sup>. En este sentido, el Convenio Núm. 177 incorpora una serie de elementos delimitadores del concepto de “trabajo a domicilio” que permiten abarcar trabajos desarrollados en lugares distantes de la empresa pero que no corresponden con el domicilio de la persona trabajadora y realizar una interpretación dinámica aplicable a la realidad cambiante de esta forma de trabajar<sup>19</sup>. No obstante, pese a la generalidad y amplitud de la definición que se ofrece consideramos que hubiera sido más conveniente que el concepto marco se refiriese al trabajo a distancia, así como también dado el momento de su elaboración que se hubiera incluido una referencia expresa a la utilización de medios tecnológicos.

Una cuarta y última consideración de carácter general viene referida al ámbito subjetivo del marco regulador internacional, ya que entendemos necesario hacer notar que aunque el título del Convenio y la Recomendación de la OIT puede llevar a pensar que la regulación se extiende

---

<sup>17</sup> Vid. ESPIN SÁEZ, Maravillas: “Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2017, págs. 256 y 257.

<sup>18</sup> Vid. SIERRA BENITEZ, Esperanza Macarena: “La nueva regulación...”, cit. pág. 5 y USHAKOVA, Tatsiana: “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015, pág. 5.

<sup>19</sup> Vid. USHAKOVA, Tatsiana: “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia...”, cit. pág. 5.

a cualquier persona trabajadora, sin embargo de lo previsto en el Art. 1 a) (iii) parece que la norma se inclina por proteger, ante todo, a la persona trabajadora por cuenta ajena, quedando al margen las personas trabajadoras autónomas, es decir “quienes tengan un grado de autonomía e independencia económica”.

## **2.2. Las medidas de prevención de riesgos laborales en el Convenio Núm. 177 y la Recomendación Núm. 184 de la OIT**

La protección de la salud de las personas trabajadoras encuentra una referencia específica en diversos apartados del Convenio Núm. 177 de la OIT. De este modo, en el art. 4 del Convenio tras considerar primordial la promoción de la igualdad de trato entre personas trabajadoras a domicilio y las otras personas trabajadoras, en su apartado 2 procede a enumerar expresamente una serie de derechos, entre los que se encuentra “la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo” (art. 4.2 c).

Esta referencia se verá completada con la regulación contenida en el Art. 7 y 9 del mismo Convenio, lo cual a nuestro parecer pone de relieve la importancia que para la norma tienen las medidas de prevención de riesgos laborales, ya que a diferencia de otros derechos a los que se hace mención expresa en el art. 4, dedica dos de sus preceptos a referirse a esta materia. En este sentido, el Art. 7 se detiene a poner de relieve la necesidad de tener en cuenta las características propias del trabajo a domicilio y las condiciones en que se deberá desarrollar por razones de seguridad y salud, si bien no desarrolla más este aspecto. Y, a nuestro parecer íntimamente ligada a esta previsión y que resulta indispensable, el art. 9 se refiere a las funciones que deben ejercer los servicios de inspección en el cumplimiento de la normativa estatal sobre el trabajo a domicilio y el establecimiento de las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento de la legislación existente en cada Estado.

Más concreta se muestra la Recomendación 184 en materia de prevención de riesgos laborales, a la cual dedica todo el Apartado VII en el cual se hace expresa mención a lo que podríamos considerar como deberes básicos a cumplir por los diferentes sujetos que participan en la acción preventiva de salud laboral. En este sentido, en primer lugar, se encomienda a la autoridad competente la difusión de las directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que tanto empresa como personas trabajadoras habrán de observar en materia de seguridad y salud. En segundo lugar, se establece la obligación a las empresas de informar a las personas trabajadoras a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador o la empleadora, señalar las precauciones que sea necesario adoptar y según proceda facilitar la formación necesaria; garantizar que los instrumentos de trabajo u otros equipos que se faciliten a las personas trabajadoras estén provistos

de los dispositivos de seguridad adecuados y mantenimiento; y facilitar gratuitamente el equipo de protección personal necesario. En tercer lugar, también se indica que las personas trabajadoras deberán respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud; cuidar razonablemente de su salud y de las personas que puedan verse afectadas por su trabajo, lo cual incluye la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición. Finalmente, en la Recomendación Núm. 188 también considera necesario prever ciertas garantías para la persona trabajadora en caso de que la misma se niegue a realizar su prestación de servicios al considerar la existencia de un peligro inminente y grave para la seguridad y salud de la persona trabajadora u otras personas, reservando en relación a esta cuestión un papel protagonista a los servicios de inspección.

También nos parecen importantes a los efectos del tema que estudiamos las referencias contenidas en el Apartado III sobre el control del trabajo ya que a nuestro parecer algunas de dichas previsiones están íntimamente ligadas a la adopción y cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales. En este sentido y por lo que se refiere a la acción de los servicios de inspección se reconoce, siempre que sea compatible con el respeto de la vida privada, el acceso a los lugares de trabajo de las personas trabajadoras.

### **3. La acción normativa de la UE. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**

#### **3.1. Consideraciones previas**

A diferencia de lo que sucede a nivel internacional, en el marco de la Unión Europea contamos con una regulación específica sobre teletrabajo, que se concreta en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo adoptado el 16 de julio de 2002 (en adelante AMET).

La ausencia en la mayor parte de los Estados de la Unión Europea de una regulación legal o convencional en torno al teletrabajo, el progresivo incremento de esta forma de trabajar en la sociedad de la información y la necesidad de evitar la negociación de las condiciones del teletrabajo en pactos individuales o en el propio contrato de trabajo sin ninguna referencia legal, son algunas de las principales razones que justifican la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo el 16 de julio de 2002. De esta forma con la aprobación del AMET se busca dotar de un tratamiento uniforme y de seguridad jurídica a nivel europeo a esta forma de trabajar.

La propia Comisión Europea había señalado en diversas ocasiones la conveniencia de ordenar legal o convencionalmente esta materia, por lo que no puede considerarse una sorpresa la adopción de este Acuerdo, si bien, a nuestro parecer en cierto modo sí lo es la técnica normativa



escogida para regular esta materia, ya que se trata de un Acuerdo adoptado por los interlocutores sociales a nivel europeo cuyo futuro desarrollo y puesta en funcionamiento queda en manos de los miembros de las partes signatarias en cada uno de los Estados miembros de acuerdo “con los procedimientos y las prácticas nacionales específicas de empresarios y trabajadores” (Cláusula 1 AMET). Se trata de una novedad importante y sin precedentes en el ámbito de los sujetos sociales, quienes se proponen el reto de aplicar, en un período de tres años, el AMET a través de sus organizaciones en cada Estado miembro.

Esta opción normativa, por un lado, exime a los Estados miembros tanto de su aplicación directa –como sucede en el caso del reglamento- como de la elaboración de normas de transposición del mismo –como ocurre en el caso de la directiva- o, en su caso, de la modificación de la legislación nacional vigente para facilitar su ejecución. Y, por otro lado, evidencia que aquél no tiene eficacia normativa imperativa e inmediata, sino la de una mera recomendación para los interlocutores sociales de los Estados miembros<sup>20</sup>. Ello no impide, sin embargo, que se pueda tener en cuenta a efectos de regulación legal y, de hecho, algunos Estados, aunque no es el caso de España, han optado por la implementación del Acuerdo a través de técnicas de *hard law* por la vía de negociación vinculante o la modificación de sus normas laborales<sup>21</sup>.

En relación a España, cabe indicar, no obstante, que el AMET se incorporó en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) de 30 de enero de 2003<sup>22</sup>, que las organizaciones firmantes asumieron en su totalidad y, cuyos criterios se han venido recogiendo en Acuerdos posteriores e incorporados en algunos de los sucesivos procesos de negociación de las empresas hasta el actual IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva para los años 2018, 2019 y 2020<sup>23</sup>. En tales acuerdos, los interlocutores sociales, tras reconocer el teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo, se mencionan algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas, las personas trabajadoras y sus representantes, como son: a) el carácter voluntario y reversible del teletrabajo para ambas partes contratantes; b) la igualdad de derechos legales y convencionales de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa; y, c) la

---

<sup>20</sup> Vid. MELLA MÉNDEZ, Lourdes: “Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2003, pág. 24.

<sup>21</sup> Bajo el patrón de la aprobación de convenios colectivos vinculantes actuaron Italia (2004), Bélgica (2005), Francia (2005), Suecia (2005), Dinamarca (2005) y Luxemburgo (2006). Por su parte aprobaron leyes de transposición del AMET Portugal (2003), República Checa, Polonia y Hungría. Vid. MUÑOZ RUIZ, Ana Belén: “Trabajo...”, cit. págs. 114 y 115.

<sup>22</sup> BOE de 24 de febrero de 2003.

<sup>23</sup> BOE de 18 de julio de 2018. En este Acuerdo, en su apartado Primero se indica que el contenido del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE de 20 de junio de 2015) se prorrogan en sus propios términos, salvo en aquellos contenidos que se opongan a lo suscrito en el IV Acuerdo y hasta su finalización. De este modo, continua vigente el compromiso asumido por los interlocutores sociales en el Capítulo IV, Apartado 4 en el que se hace referencia al Teletrabajo y los criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por la representación legal de las personas trabajadoras en futuros procesos de negociación colectiva.

conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad ,la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etcétera.

Para finalizar con estas consideraciones previas indicar que el ámbito de aplicación del AMET, aun ofreciendo una definición amplia, se circunscribe únicamente al ámbito del contrato de trabajo<sup>24</sup>, estableciéndose como elementos caracterizadores del mismo la utilización de tecnologías de la información y su realización fuera de la empresa<sup>25</sup>.

### **3.2. La regulación del AMET en materia de prevención de riesgos laborales**

Un primer análisis general del AMET nos permite constatar que su contenido recoge muchas de las cuestiones que ya se habían señalado por la Comisión en sus Comunicaciones y suscitado en los Libros Verdes previos a la iniciativa legislativa. De igual manera y, aunque de forma más limitada, tanto el Convenio Núm. 177, como la Recomendación 184 de la OIT, han proporcionado un buen referente para las instituciones comunitarias y los agentes sociales en lo relativo a los importantes aspectos que se apuntan en las mismas como la búsqueda de la igualdad material entre las personas trabajadoras a domicilio y el resto de la plantilla de la empresa, la protección en materia de salud laboral, el derecho de formación, etcétera. Asimismo se constata como el Acuerdo incorpora la mayoría de las propuestas efectuadas por la Comisión en las fases de consultas a los interlocutores firmantes del pacto<sup>26</sup>.

Centrándonos en la materia correspondiente a las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo, su regulación se encuentra en la Cláusula 8 del AMET, si bien la generalidad de los términos con los que se expresa deja muchos aspectos sin regular. Sobre esta materia se establece la obligación empresarial no sólo de informar de los riesgos laborales, sino de adoptar las medidas de protección necesarias y realizar un control de su cumplimiento, lo cual no deja de ser todo un reto si el lugar de trabajo es el domicilio u otra dependencia privada de la persona trabajadora a fin de que dicha acción empresarial no resulte una intromisión en su intimidad y privacidad. Por ello, precisamente, se hace mención expresa a esta cuestión en el AMET, así como también al derecho de la persona trabajadora a solicitar visitas de inspección.

---

<sup>24</sup> La expresa referencia al contrato de trabajo, según indica la doctrina, trata de evitar que la dificultosa diferenciación entre trabajador autónomo y por cuenta ajena provoque un incremento incesante de “falsos autónomos”, dado que el teletrabajo se puede prestar en ambos regímenes. De esta manera y a fin de evitar esa situación deja claro que esta forma de trabajar, pese a su distancia con respecto a las notas clásicas del trabajo por cuenta ajena, puede desenvolverse en el marco de un contrato de trabajo. Vid. SERRANO GARCÍA, Juana M<sup>a</sup>: “Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo-Marco Europeo de 16 de julio de 2002”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 2002, pág. 446.

<sup>25</sup> Vid. Cláusula 2 del AMET.

<sup>26</sup> Vid. SANTOS FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup> Dolores: “El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria”, *Trabajo*, núm. 14, 2004, págs. 54 a 60.

En relación al contenido de esta Cláusula, a nuestro parecer resulta decepcionante ya que si bien es ciertamente difícil realizar en una norma de estas características un tratamiento pormenorizado de todos los riesgos profesionales vinculados al teletrabajo, teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo, sí que hubiera resultado de utilidad hacer mención al menos a los que de forma más habitual están presentes en esta forma de trabajar<sup>27</sup>. A este respecto, de la misma manera que en relación a los instrumentos de trabajo se hace mención a las pantallas de visualización, resulta sorprendente que un riesgo tan común y vinculado al lugar de trabajo como es el aislamiento no se haya tenido en cuenta en este apartado, cuando justamente se hace mención a ello en la Cláusula siguiente referida a la organización del trabajo<sup>28</sup>.

Efectivamente, el último apartado de la Cláusula 9 establece la obligación empresarial de adoptar todas las medidas necesarias para prevenir el aislamiento de las personas teletrabajadoras, haciendo expresa mención al reencuentro con el resto de compañeros y compañeras y el acceso a las informaciones de la empresa. Como ya hemos indicado anteriormente, no parece oportuno que la referencia al aislamiento sólo aparezca en el apartado de organización en el trabajo, sino que consideramos conveniente que también se hubiera hecho al menos mención al mismo como riesgo laboral propio del teletrabajo. En cuanto a la referencia prevista por la norma, de los propios términos de la misma se desprende que se trata de una propuesta de carácter ejemplificativo y, por lo tanto, ampliable a otro tipo de medidas que vayan en la misma línea. En relación a esta cuestión el AMET sigue, en términos generales, las pautas propuestas por la Comisión en la segunda fase de consultas llevadas a cabo previamente a la adopción del mismo, ya que se enumeran de forma ejemplificativa diferentes acciones que pueden adoptarse para evitar el aislamiento. No obstante, echamos en falta la referencia que se realiza por parte de la Comisión al deber de garantizar la comunicación entre las personas teletrabajadoras y sus representantes, aspecto que nos parece clave no sólo como medida preventiva frente al aislamiento, sino como medio para garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades respecto al resto de la plantilla de la empresa.

#### **4. La regulación en el ordenamiento jurídico interno de las medidas de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.**

##### **4.1. La regulación prevista en el art. 13 ET**

---

<sup>27</sup> Entre los riesgos laborales específicos del teletrabajo se encuentran la exposición a ondas electromagnéticas, particularidades del lugar de trabajo –ventilación, iluminación o ruido–, trastornos músculo-esqueléticos, etc. Vid. PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel: “El teletrabajo como sistema implantable en las organizaciones públicas: estado de la cuestión”, *Revista de Derecho Social*, núm. 46, 2009, pág. 80.

<sup>28</sup> Vid. MELLA MÉNDEZ, Lourdes: “Comentario general...”, cit. pág. 42.

Si bien las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, al igual que el resto de las personas trabajadoras que desarrollan sus servicios para el empleador o empleadoras en el seno de sus instalaciones, lo cierto es que las referencias que contiene el art. 13 ET a la prevención de riesgos laborales, tanto en su regulación inicial dirigida al contrato a domicilio, como posteriormente en referencia a la regulación del trabajo a distancia son ciertamente escasas. Efectivamente, llama especialmente la atención que en la regulación del contrato a domicilio un aspecto tan sensible como son las medidas de salud laboral sólo haya merecido una breve referencia en el precepto dadas las especialidades que en este sentido se acompañan a su incorporación al tratarse, en muchos casos, de hacer compatibles dichas medidas en un espacio no profesional como es el domicilio de la persona trabajadora y, de igual forma sorprende la falta de cualquier alusión al respeto al derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio de la misma.

Esta deficiente regulación no se ve corregida, a nuestro parecer, con motivo de la Reforma Laboral de 2012, ya que si bien el art. 13.4 ET hace mención al derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo a distancia, refiriéndose expresamente al respeto y, por tanto, a la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), lo cual es ciertamente importante, resulta insuficiente ya que como bien indica la doctrina, la incorporación de esta materia en el precepto estatutario parece más una adaptación de la nueva normativa a las nuevas realidades organizativas de la empresa que un auténtico cambio en el fondo del contrato<sup>29</sup>.

Efectivamente, la cuestión que afecta a la materia de salud laboral no es si se aplica o no la normativa de prevención de riesgos laborales, sino la manera en que debe aplicarse para responder a las necesidades que se presentan en el trabajo a distancia, por lo que resultaba indispensable el desarrollo del art. 13 ET<sup>30</sup>. En este sentido, por ejemplo, se apuntaba la necesidad de reformular el esquema general de responsabilidades de las partes contratantes en materia de prevención de riesgos laborales para reforzar la posición deudora de la persona que trabaja a distancia cuando ésta tiene la opción de elegir su lugar de trabajo, especialmente si se elige el domicilio familiar, así como la conveniencia de una evaluación de riesgos que incluyera no sólo el lugar de prestación de servicios y el equipo de trabajo, sino también otros elementos como los riesgos físicos, psicológicos y psicosomáticos para la persona trabajadora y compañeros y

---

<sup>29</sup> Vid. LUJÁN ALCARAZ, José; GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A. y RÍOS MESTRE, José M<sup>a</sup>: “Medidas para el fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo” en CAVAS MARTÍNEZ, Faustino (Coord.): *La Reforma Laboral de 2012*, Laborum, Murcia, 2012, pág. 124 y 125.

<sup>30</sup> Vid. MUÑOZ RUIZ, Ana Belén: “Trabajo...”, cit. pág. 127.

compañeras de trabajo con los que se relaciona, tales como caídas, problemas oculares, aislamiento, tecnoestrés, tecnoadicción, etcétera<sup>31</sup>.

A nuestro parecer el contexto tanto socioeconómico, como el impacto que en las organizaciones empresariales estaba teniendo el avance tecnológico en el cual se enmarca la Reforma Laboral de 2012, así como los referentes normativos de ámbito internacional y europeo existentes sobre la materia hacía especialmente propicio que se incorporaran referencias específicas sobre prevención de riesgos laborales en el precepto estatutario, por ello resulta un tanto decepcionante el posicionamiento que adopta el legislador sobre esta materia.

#### **4.2. Las medidas de salud laboral en el RD-ley 8/2020**

Con este panorama normativo que acabamos de describir en el apartado anterior se afronta la situación de alarma sanitaria provocada por el COVID-19, inaugurada con la declaración del estado de alarma por parte del Gobierno de España el 14 de marzo de 2020 y que nos está llevando hasta el momento actual a una continua adaptación de la actividad productiva a fin de contener la propagación de la pandemia, para lo cual se han ido adoptando diferentes medidas normativas, concretamente un conjunto de reales decretos-leyes dirigidos fundamentalmente a paliar las consecuencias y efectos negativos provocados por la pandemia y las medidas adoptadas para contenerla en el ámbito socioeconómico, entre los cuales nos interesa destacar el RD-ley 8/2020.

El RD-ley 8/2020 es, como ha indicado la doctrina, “la norma inaugural del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia”<sup>32</sup> y se dicta con la finalidad de adoptar, entre otras, un conjunto de medidas dirigidas a proporcionar “la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de las personas trabajadoras”<sup>33</sup>. Cabe recordar que en el momento en que se dicta esta norma se había decretado un confinamiento domiciliario de la población española y, en consecuencia, la paralización prácticamente total de la actividad empresarial con la única excepción de aquellas actividades declaradas como esenciales.

Pues bien, en el marco de esta situación de excepcionalidad, el RD-ley 8/2020, con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable y a fin de garantizar al

---

<sup>31</sup> Vid. MELLA MÉNDEZ, Lourdes: “Configuración general...”, cit. págs. 66 a 82 y, de forma más detallada de la misma autora también “La seguridad y salud en el teletrabajo” en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Ed.) y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia (Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, págs. 171 a 207.

<sup>32</sup> Vid. CASAS BAAMONDE, María Emilia: “El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2020, pág. 922.

<sup>33</sup> Vid. Exposición de Motivos del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo. Apartado I.

mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, establece la priorización de sistemas de organización que permitan la actividad por mecanismos alternativos y, particularmente, el trabajo a distancia, para cuya implantación se prevé facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible.

En este sentido, el art. 5 del RD-ley 8/2020, que va a ser el precepto encargado de regular el carácter preferente del trabajo a distancia, va a dotar de una nueva y hasta el momento desconocida dimensión a esta forma de trabajar en España y, más concretamente, al denominado teletrabajo. Sin embargo, el impacto que dicho precepto va a suponer para la implantación del teletrabajo no se va a ver acompañado de una regulación detallada sobre la forma en que se debe implantar esta forma de trabajar, si bien, esta inhibición reguladora que realiza el art. 5 del RD-ley 8/2020 tiene una importante excepción y que es la referida a las medidas de prevención de riesgos laborales. No obstante, cabe indicar que en esta materia la norma se limita a señalar que para facilitar el ejercicio de la modalidad del trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos recogida en el art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. Es decir, la norma se limita a eximir al empleador de la obligación general que tiene de elaborar el plan de evaluación de riesgos, siendo sustituido por una autoevaluación que “voluntariamente” será realizada por la persona trabajadora. Se produce, por tanto, a nuestro parecer, una traslación del principal deber que tienen encomendado las empresas en materia de prevención de riesgos laborales a las personas trabajadoras que por imperativo legal van a pasar a prestar sus servicios a distancia.

Esta autoevaluación de riesgos prevista en el art. 5.3 del RD-ley 8/2020 ha sido objeto de numerosas críticas doctrinales, al considerarse como un “signo inequívoco de una desafortunada visión “devaluadora” del derecho a la salud en el marco de la relación de trabajo”<sup>34</sup>, ya que la única fórmula exigida en materia de prevención de riesgos en estos casos consistirá en la puesta a disposición de la persona trabajadora de un cuestionario compuesto por una batería de preguntas configuradas en abstracto sin tener en cuenta los condicionantes específicos del desarrollo de la actividad “in casu” que no servirá para adoptar decisiones óptimas de intervención ni estrategias de organización, ni tampoco adquirir una información mínima para conocer las circunstancias en las que presta sus servicios la persona teletrabajadora<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: “¿Es suficiente este derecho laboral excepcional “por aluviones” frente a la pandemia del COVID-19?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 445, 2020, pág. 12.

<sup>35</sup> Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía “de bajo contacto”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 233, 2020, pag. 183.

Tal y como indica la doctrina, la fórmula prevista en el art. 5.3 del RD-ley 8/2020 contraviene tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como otras normas que la desarrollan. Por un lado, este precepto es contrario al segundo de los principios de la acción preventiva (la evaluación de riesgos del art 15.1 b) LPRL) que informan el cumplimiento de las medidas que integran el deber empresarial de protección. La obligación de evaluar los riesgos corresponde a la empresa (arts. 14.2 y 16.1 a) LPRL) y la persona trabajadora sólo asume un deber de colaboración, sin que ello permita a la empresa eximirse del cumplimiento de la obligación. Un deber de colaboración que se concreta en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se hayan adoptado por la empresa, pero en ningún caso asumiendo su realización (art. 29.1 LPRL). Por otro lado, resulta llamativo que el art. 5 RD-ley 8/2020 califique la autoevaluación como “voluntaria” por parte de la persona trabajadora, cuando la ley configura la evaluación de riesgos laborales como una obligación empresarial no una facultad dispositiva<sup>36</sup>.

En este sentido, la medida contenida en el art. 5.3 del RD-ley 8/2020, aunque es comprensible ante la situación de emergencia, requería de una cierta concreción para conseguir una mejor implementación de la autoevaluación<sup>37</sup>, ya que tal y como se ha configurado se convierte en un mero trámite formal deviniendo incapaz para cumplir los objetivos de las normas de prevención de riesgos laborales<sup>38</sup>.

A este respecto se apunta que como mínimo existen dos aspectos a los que la norma tendría que haber prestado una mayor atención. El primer aspecto es la conveniencia de contar con un modelo de documento de autoevaluación facilitado por el Ministerio de Trabajo, aunque sólo fuera con carácter orientativo, para facilitar su cumplimentación por parte de la persona trabajadora y, de esa forma, permitir detectar los principales riesgos en cada caso<sup>39</sup>.

En segundo lugar, también hubiera sido oportuno precisar el significado del carácter voluntario que tiene la autoevaluación para la persona trabajadora y los efectos que en su caso se podrían derivar de la negativa a su realización, dotando de ese modo de mayor seguridad jurídica al procedimiento para las partes implicadas<sup>40</sup>. En todo caso, convenimos con la doctrina en considerar que pese al silencio de la norma y atendiendo al sentido finalista de la misma debe

---

<sup>36</sup> Vid. ALEGRE NUENO, Manuel: “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia COVID-19” en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, págs. 380 y 381.

<sup>37</sup> Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús: “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020, pág. 409.

<sup>38</sup> Vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “Luces y sombras del teletrabajo...”, cit. pág. 184.

<sup>39</sup> Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús: “Teletrabajo y coronavirus...”, cit. pág. 409.

<sup>40</sup> *Ibid.*

concluirse que la negativa de la persona trabajadora a realizar la autoevaluación de riesgos laborales no puede considerarse como un incumplimiento contractual, ni tipificarse como una infracción leve por desobediencia a instrucciones al respecto recibidas de la parte empleadora, pero tampoco puede bloquear la implantación del trabajo a distancia, dado el carácter obligatorio de su implantación<sup>41</sup>.

### **4.3. La prevención de riesgos laborales en el RD-ley 28/2020 de trabajo a distancia**

Una vez superada la etapa inicial de confinamiento prácticamente absoluto de la población a raíz de la crisis sanitaria y una vez vistos los efectos que en la práctica se derivaban de la implantación preferente del trabajo a distancia en general, y del teletrabajo en particular, así como su vocación de permanencia, resultaba a todas luces necesario contar con un marco regulador más amplio y estructurado de esta forma de trabajar.

Efectivamente, tal y como ya hemos apuntado anteriormente, el marco normativo laboral existente en el momento de la declaración del estado de alarma producido por el COVID-19 se caracterizaba por ser una regulación de mínimos, en exceso crítica, insegura, genérica y ni siquiera ajustada a la moderna realidad del teletrabajo,<sup>42</sup> por lo que con la aprobación del RD-ley 28/2020, se pretende contar con una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva que dé respuesta a las diversas necesidades, equilibrando el uso de esta nueva forma de trabajar, en sus diferentes modalidades, y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos adecuado a dicha prestación, por otro, llenando de esta forma el vacío normativo existente hasta ese momento<sup>43</sup>. En este sentido, cabe indicar que la aprobación del RD-ley 28/2020 comporta no sólo la incorporación de una nueva normativa sobre trabajo a distancia, sino también la derogación expresa de la anterior contenida en el art. 13 ET, sustituyendo el contenido anterior por una remisión expresa a la regulación prevista en el RD-ley 28/2020.

La nueva regulación del trabajo a distancia prevista en el RD-ley 28/2020 supone, sin ningún género de dudas, un cambio radical en el tratamiento normativo que hasta la fecha había recibido esta forma de trabajar, lo cual, además, se produce en un tiempo record, ya que en el breve espacio de tiempo que va desde la declaración del estado de alarma en el mes de marzo y la publicación en el BOE del mes de septiembre del mismo año de la citada norma, se va a pasar

---

<sup>41</sup> Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús: “Teletrabajo y coronavirus...”, cit. pág. 409 y 410 y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: “Luces y sombras del teletrabajo...”, cit. pág. 183.

<sup>42</sup> Vid. por todos FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: “¿Es suficiente este derecho laboral excepcional...?” cit. pág. 11.

<sup>43</sup> Vid. Exposición de Motivos del RD-ley 28/2020. Apartado IV.



de la regulación del trabajo a distancia en un único precepto estatutario, a una norma específica que intenta cubrir las no pocas lagunas reguladoras existentes y dotar de mayor concreción a las generalidades contenidas en el art. 13 ET.

Por lo que respecta a las medidas de prevención de riesgos laborales del trabajo a distancia, su regulación se encuentra en los arts. 15 y 16 del RD-ley 28/2020. Con la previsión de estos preceptos el legislador pone claramente de manifiesto que en esta materia, esta modalidad de prestación de servicios también plantea una serie de particularidades que requieren de una respuesta específica que vaya más allá de la prevista en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Efectivamente, el hecho de que la prestación de servicios se desarrolle en un lugar diferente a las instalaciones empresariales elegido por la persona trabajadora, siendo uno de ellos y no el menos frecuente el propio domicilio, así como el uso habitual, por no decir único de medios informáticos, requiere la adopción de todas aquellas medidas que sean necesarias para garantizar una adecuada protección de la salud laboral de las personas trabajadoras. Ahora bien, cabe indicar que el legislador no apuesta por una regulación propia en materia de seguridad y salud en el trabajo para el trabajo a distancia, sino que, de acuerdo con lo que se establece en el art. 15 del RD-ley 28/2020, se opta por que la empresa proporcione una protección adecuada a las peculiaridades de esta forma de trabajar, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias existentes a nivel general<sup>44</sup>.

Atendiendo a esta previsión, en el art. 16 del RD-ley 28/2020 se establecen algunas pautas para llevar a cabo la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva que debe realizarse por la empresa. En primer lugar, se hace especial hincapié en los riesgos específicos que pueden afectar a las personas que prestan sus servicios a distancia y, aunque no se realiza una enumeración concreta, ni detallada, al menos se apuntan los factores de riesgos a los que son especialmente sensibles dichas personas trabajadoras, como son los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Y, en particular, se pone el acento en los sistemas de distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexión durante la jornada.

En segundo lugar, se destaca la limitación del ámbito espacial en donde deberá realizarse la evaluación de los riesgos. Esta referencia tiene todo su sentido si tenemos en cuenta que, tal y como ya apuntábamos anteriormente, el domicilio de la persona trabajadora puede ser el lugar

---

<sup>44</sup> Vid. ALEGRE NUENO, Manuel: “La prevención...”, cit. pág. 218.

habitual de la prestación de servicios en el trabajo a distancia, por lo que con ella se quiere salvaguardar el derecho a la intimidad de la misma. Ahora bien, si no se escoge el domicilio como lugar de trabajo, cabe preguntarse si será igualmente aplicable esta limitación, pensemos, por ejemplo, en un centro de recursos compartidos o espacios coworking<sup>45</sup>, así como si realmente en estos casos se mantiene la obligación empresarial de evaluar los riesgos presentes en estos locales que se emplean para ejecutar la labor contratada<sup>46</sup>.

En tercer lugar y, justamente para salvaguardar el derecho de intimidad de la persona trabajadora, el art. 16.2 del RD-ley 28/2020, va a exigir a la empresa la elección de la metodología que resulte más adecuada para recabar la información necesaria que permita dar respuesta al deber de protección de la salud de la persona trabajadora de forma satisfactoria. A tal efecto, la norma indica que para el caso de que la obtención de la información necesaria para llevar a cabo la evaluación de riesgos se tuviera que realizar alguna visita al lugar de prestación de servicios, la empresa deberá emitir un informe justificativo previo por escrito que tendrá que remitirse a la persona trabajadora y a los delegados y delegadas de prevención y sólo se podrá llevar a cabo la visita con el permiso expreso de la persona trabajadora. En caso de no contar con dicho permiso, ello en ningún caso supondrá para la empresa eximirse del deber de la realización de la evaluación y la adopción de las medidas de prevención de riesgos, sino que las mismas se deberán llevar a cabo a partir de la información recogida de la persona trabajadora según las instrucciones dadas por los servicios de prevención.

En este punto queremos indicar que el procedimiento que deberá seguir la empresa para realizar la evaluación de los riesgos en el supuesto de no autorizarse el acceso al domicilio por parte de la persona trabajadora, no debe en ningún caso hacerse equivaler a la autoevaluación de riesgos a la que se refería el RD-ley 8/2020 y que, recordemos, vino acompañada de duras críticas por parte de la doctrina.

Como puede observarse, en la nueva regulación no aparece ninguna mención a la adopción de medidas previas al inicio de la prestación de servicios, ni tampoco respecto a su periodificación, en especial, cuando el trabajo se vaya a desarrollar en el domicilio de la persona trabajadora, a diferencia de lo que sucede en relación al uso de las herramientas de trabajo, por lo que compartimos la opinión de la doctrina sobre la conveniencia de prever acciones formativas en esta materia e incluso ampliar a otros posibles riesgos del hogar, insistiendo en cuestiones tales

---

<sup>45</sup> Ibid. pág. 220.

<sup>46</sup> DOMÍNGUEZ MORALES, Ana; LÁZARO SÁNCHEZ, José Luis y ASQUERINO LAMPARERO, M<sup>a</sup> José: “Otros derechos...”, cit. pág. 1523 y LUQUE PARRA, Manuel y GINÉS FABRELLAS, Anna: *Teletreabajo y prevención de riesgos laborales*, CEOE, Madrid, 2016, pág. 78.

como la salud postural, la alimentación, los descansos o las comunicaciones para prevenir el aislamiento, el estrés o los daños musculoesqueléticos<sup>47</sup>.

Para finalizar, no podemos dejar de mencionar el art. 18 del RD-ley 28/2020 que se centra en la regulación del derecho a la desconexión digital y lo hace atendiendo a las implicaciones que el ejercicio de este derecho tiene en materia de tiempo de trabajo y descansos, de conciliación y corresponsabilidad y de salud laboral. De esta manera, se reconoce el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo de la persona trabajadora a distancia, atendiendo a lo previsto en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y, en consecuencia, el deber empresarial de garantizar dicha desconexión, lo cual se concreta en la limitación del uso de los medios de comunicación y de trabajo durante los períodos de descanso y el respeto a la duración máxima de la jornada. Asimismo, se establece un mandato a las empresas para que elaboren la política interna sobre desconexión digital dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los cargos de alta dirección, la cual se deberá elaborar previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras e incluyendo, como mínimo, las modalidades del ejercicio de desconexión y las acciones formativas y de sensibilización para un uso responsable de las herramientas tecnológicas.

---

<sup>47</sup> Vid. DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu: “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 452, 2020, pág. 189.