



Garantía de la seguridad y salud en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: mucho ruido y pocas nueces

María Teresa Igartua Miró

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Sevilla

igartua@us.es | <https://orcid.org/0000-0002-4614-6270>

Extracto

La preocupación por la seguridad y salud en el teletrabajo, englobado en el género de trabajo a distancia, ha sido una constante al clasificar las ventajas e inconvenientes de esta forma de prestación de servicios. Con la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el problema ya no era de ausencia de normativa, pero sí se suscitaron interrogantes sobre su aplicación práctica, que apuntaba a la conveniencia de una regulación específica atenta a sus peculiaridades y con las pertinentes adaptaciones. El reciente Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, estaba llamado a solucionar este desajuste de partida. Su lectura, más allá de las buenas intenciones expresadas en su exposición de motivos, deja una clara sensación de derrota dados los escasos avances y las prácticamente nulas soluciones innovadoras contempladas. Las contadas medidas específicas pueden resultar polémicas, dejan problemas aplicativos sin resolver, lagunas de regulación y amplias remisiones a la negociación colectiva, instrumento con poco protagonismo real en el ámbito preventivo.

Palabras clave: trabajo a distancia; teletrabajo; salud laboral; tecnología; flexibilidad.

Fecha de entrada: 04-11-2020 / Fecha de revisión: 07-04-2021 / Fecha de aceptación: 07-04-2021

Cómo citar: Igartua Miró, María Teresa. (2021). Garantía de la seguridad y salud en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: mucho ruido y pocas nueces. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 458, 53-88.



Safety and health guarantee in the Royal Decree-Law 28/2020, of September 22, of remote work: much ado about nothing

María Teresa Igartua Miró

Abstract

The concern for safety and health in teleworking, included in the gender of distance work, has been a constant in classifying the advantages and disadvantages of this way of providing services. With the approval of Law 31/1995, of November 8, 1995, on the prevention of occupational hazards, the problem was no longer a lack of regulations, but questions were raised about its practical application, which pointed to the advisability of specific regulations taking into account its peculiarities and with the relevant adjustments. The recent Royal Decree-Law 28/2020, of September 22, was called to solve this starting mismatch. Its reading, beyond the good intentions expressed in its explanatory memorandum, leaves a clear feeling of defeat given the scarce progress and the practically no innovative solutions contemplated. The limited specific measures can be controversial, leaving unresolved application problems, regulatory gaps and extensive references to collective bargaining, an instrument with limited real role in the preventive field.

Keywords: distance working; teleworking; occupational health; technology; flexibility.

Citation: Igartua Miró, María Teresa. (2021). Safety and health guarantee in the Royal Decree-Law 28/2020, of September 22, of remote work: much ado about nothing. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 458, 53-88.

Sumario

1. La preocupación por la seguridad y salud: una constante en el trabajo a distancia
2. Breve evolución normativa
 - 2.1. La LPRL
 - 2.2. La nueva redacción del artículo 13 del ET tras la Ley 3/2012
 - 2.3. El RDL 8/2020, de 17 de marzo: carácter preferente del trabajo a distancia
 - 2.4. El RDL 28/2020 de trabajo a distancia: ¿un salto cualitativo en la tutela de la seguridad y salud?
 - 2.5. La invocación a la negociación colectiva
3. Los riesgos laborales en el trabajo a distancia y, en particular, en el teletrabajo
 - 3.1. El lugar de trabajo
 - 3.2. La «autoorganización» del tiempo de trabajo
 - 3.3. El uso de las TIC
4. La evaluación de riesgos y la planificación preventivas en el centro del sistema: algunas interrogantes acerca de su eficacia
 - 4.1. Introducción
 - 4.2. Evaluación «acotada»
 - 4.3. Evaluación de los riesgos específicos del teletrabajo y aspectos psicosociales
 - 4.4. Información y metodología
 - 4.5. Las visitas al lugar de la prestación
5. Una norma poco ambiciosa en el ámbito preventivo
 - 5.1. Medidas para prevenir el aislamiento y la fatiga informática
 - 5.2. ¿Existe alguna modulación en la vigilancia de la salud?
 - 5.3. Adaptación y cambio de puesto por motivos de salud
 - 5.4. La formación preventiva antes del inicio del «trabajo a distancia»
6. ¿Se impone un deber de cooperación «acentuado» de la persona que trabaja a distancia para garantizar su propia seguridad y salud?
7. El derecho a la desconexión digital en el trabajo a distancia

Referencias bibliográficas

Nota: este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación PGC 2018-095263-B-100, «Desarrollo tecnológico, cambio sociolaboral y trabajo sostenible».

1. La preocupación por la seguridad y salud: una constante en el trabajo a distancia

Entre los inconvenientes del teletrabajo, incardinado ahora en el más amplio concepto de trabajo a distancia, se han situado tradicionalmente algunos ligados a los riesgos laborales como el aislamiento, la carga mental, la dilución de fronteras entre trabajo y vida privada o la escasa implicación de ambas partes de la relación en la tutela de la seguridad y salud. La aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), generó pocas dudas sobre la aplicación a este tipo de prestación de servicios, pero resultaba evidente que su puesta en práctica planteaba dificultades y problemas específicos (Igartua Miró, 2000, pp. 1.045 y ss.). Las expectativas generadas por la nueva regulación contenida en el Real Decreto-Ley (RDL) 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, no lo niego, eran bastante altas; tras su aprobación, la decepción y la sensación de oportunidad perdida, aún más. Pese a las referencias al derecho que asiste a la persona que trabaja a distancia, que debe alcanzar el mismo nivel de protección que quienes lo hacen de forma «presencial», la regulación positiva es más bien escasa, falta de imaginación y con pocas soluciones efectivas para la garantía de la seguridad y salud.

A nadie escapan algunas virtudes de la norma a juicio, en los tiempos actuales no es poco el carácter concertado y el papel otorgado a la negociación colectiva en la regulación de los aspectos más singulares de esta forma de prestación de servicios, patrón que, sin embargo, no se ajusta bien a la garantía de la seguridad y salud, aspecto donde los actores sociales han demostrado una incapacidad casi crónica para avanzar soluciones más allá de la reiteración de los aspectos legales o fórmulas rituales, con honrosas excepciones, como es lógico. No es mi objetivo centrarme en aspectos conceptuales o de delimitación, más allá de aquellos que resulten esenciales a los objetivos del estudio, ceñido a los aspectos preventivos.

En los últimos meses es palpable la preocupación por las condiciones en que se presta el teletrabajo, dada su notoria extensión por razones de alerta sanitaria. Asimismo, al desatpar el problema aún no resuelto de los «nuevos» riesgos laborales, los riesgos psicosociales y las acuciantes repercusiones para la salud psicofísica de la imbricación trabajo-vida privada, siendo un ámbito de especial dificultad para la efectividad del derecho a la desconexión digital, que debe afrontarse prioritaria, aunque no exclusivamente, desde el prisma preventivo. En este terreno, tampoco son excesivamente significativos los avances del RDL.

Baste ahora con apuntar que la norma se decanta por un esquema de trabajo a distancia y teletrabajo bastante tradicional, donde el lugar de trabajo, si bien elegido por la persona

trabajadora, coincidiendo o no con su domicilio, queda expresamente prefijado en el contrato individual, de forma que parece dejar al margen intentos de fórmulas novedosas como el *smart work* o el teletrabajo móvil o nómada. Se ha considerado elemento esencial en la definición legal la fijación de un tope mínimo de jornada a partir del cual se considera trabajo a distancia (y teletrabajo) a efectos aplicativos, conduciendo a que determinadas prestaciones desarrolladas en lugares ajenos al centro de trabajo de la empresa o de forma no presencial se consideren «residuales», con el riesgo de quedar al margen de cualquier tipo de control, configurándose como excesos de jornada de trabajo, añadidas al trabajo desempeñado y, en muchos casos, contrarias al derecho a la desconexión digital.

2. Breve evolución normativa

Sucintamente trazaré un pequeño recorrido por los avatares normativos del derecho a la seguridad y salud en el ahora denominado «trabajo a distancia» en los últimos 25 años hasta llegar al reciente RDL, que permite constatar hasta qué punto los problemas de la garantía de la seguridad y salud se han perpetuado en el tiempo, mientras que las soluciones son prácticamente las mismas, sin que resulte apreciable un claro reforzamiento de la tutela, que podría lograrse por distintas vías, incluida una mayor colaboración de la persona trabajadora a la que, lamentablemente, ni siquiera se alude.

2.1. La LPRL

No suscitaba grandes dudas la inclusión en el ámbito de aplicación de la LPRL de esta «nueva» forma de prestación de servicios, siempre que se hiciera en régimen de ajénidad y dependencia, aunque era patente la complejidad para ponerla en práctica dadas las diferencias en la prestación de servicios, el lugar de la prestación, ajeno al poder directo de disposición de la empresa, o las peculiaridades ligadas a la utilización de las nuevas tecnologías, si referidas al teletrabajo. Algunas obligaciones resultaban plenamente trasladables, otras despertaban ciertos recelos y, además, se podía cuestionar tanto la necesidad de una evaluación de riesgos y una planificación propiamente dichas, que quizás podían sustituirse por elementos más funcionales, más flexibles y menos formalistas, como el procedimiento para su realización o el acceso al domicilio, lugar de trabajo que la empleadora no controla. Dificultades que llevaron a poner el foco de atención en el deber de colaboración que pesa sobre la persona trabajadora, aspecto que, por su trascendencia, abordaré con mayor detalle *infra*.

En aquel momento, la referencia contenida en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET) a la garantía de las normas de seguridad e higiene que resultasen aplicables hacía pensar a un sector doctrinal en la previsible aprobación de una disposición reglamentaria

que abordase esta materia (Sellas i Benvingut, 1998, p. 33), para una parte de la doctrina la mejor opción (García González, 2017, p. 111).

En cuanto al orden internacional, en fecha 22 de junio de 1996 se aprueba el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a domicilio, que recalca la aplicación de la legislación nacional en materia de seguridad y salud teniendo en cuenta sus características propias y la necesidad de determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio (art. 7). Con posterioridad, en 2002 se suscribe el Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo, incorporado en nuestro ordenamiento como anexo en el Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 30 de enero de 2003, que contiene mayores referencias a las cuestiones preventivas, a las que alude la exposición de motivos del RDL.

2.2. La nueva redacción del artículo 13 del ET tras la Ley 3/2012

Sin necesidad de entrar en las cuestiones más conflictivas de la mencionada reforma legal, en especial en la delimitación conceptual o la inclusión del término trabajo a distancia (Purcalla Bonilla y Preciado Domènech, 2013), el apartado 4 del artículo 13 del ET redactado por el artículo 6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (posteriormente en el texto refundido del ET de 2015), consideraba que:

[...] los trabajadores a distancia tienen 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.

El único avance apreciable es la reafirmación de la indudable aplicación de la LPRL a este colectivo, no obstante, los problemas para su eficacia persisten de idéntica manera, dado que las dificultades residen en «adaptar» la ley al ámbito concreto de la prestación de servicios y a sus riesgos específicos, aspecto que centrará la atención en otro epígrafe del trabajo.

2.3. El RDL 8/2020, de 17 de marzo: carácter preferente del trabajo a distancia

Parece lógico mencionar el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, integrante del paquete del derecho de la pandemia, dado que forma parte del argumentario del RDL 28/2020 para defender el carácter de urgente necesidad de la regulación sobre el trabajo a distancia.

La situación sanitaria que provocó la declaración del estado de alarma y las restricciones a la movilidad de la ciudadanía están claramente en la base de la búsqueda de soluciones que permitieran desarrollar al menos determinadas prestaciones de servicios a la par que se respetaban las reglas de confinamiento en los domicilios. La gran apuesta, en aquellos sectores y empresas donde ello resultaba factible, la constituyó el trabajo a distancia, en particular con empleo de las nuevas tecnologías. A esta regulación, como se sabe, se dedicó el artículo 5 del RDL 8/2020 que, en lo que ahora nos interesa, contiene una mención a las medidas de seguridad. En este sentido, establece que:

[...] con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en los que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

El carácter excepcional de la medida parece justificar la alteración de los polos de la deuda, haciendo recaer, eso sí, de forma voluntaria, el deber de autoevaluación en quien presta el servicio. La solución, desde luego, plantea problemas, entre ellos dejar a la exclusiva voluntad de la persona trabajadora el cumplimiento de la deuda de seguridad, con el añadido de su más que probable carencia de cualificación técnica precisa. Aunque la inadecuación de este instrumento resulta patente, sí parecía apuntar a la necesidad de explorar la vía de un cambio de rol de la persona trabajadora y del peso específico de su colaboración a fin de garantizar un cumplimiento efectivo y eficiente de la LPRL.

2.4. El RDL 28/2020 de trabajo a distancia: ¿un salto cualitativo en la tutela de la seguridad y salud?

Resulta ya algo cansino volver a hacer un excursio sobre el abuso del empleo del RDL que, lógicamente, no se justifica, pese a los intentos argumentales contenidos en el punto VII del preámbulo, por la situación de pandemia, más aún cuando el teletrabajo «forzado» consecuencia de la misma queda extramuros de la regulación legal. Así, se prevé un régimen transitorio del trabajo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación del artículo 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo. Aun patente la necesidad de regular esta forma de prestación de servicios, no queda plenamente justificada la urgencia para la aprobación de la norma. Pese a que el preámbulo presuma de la dedicación de más de 3 meses a las negociaciones sobre el acuerdo, se han descuidado bastantes asuntos, perpetuando la dificultad a la hora de dar cumplimiento a la LPRL. La propia norma alude al presunto carácter (reforma estructural) que quiere darse a la norma, que presenta un claro desajuste con la fórmula «legal» empleada. La defensa se apuntala afirmando que:

[...] la protección y la certeza de *los trabajadores*¹ es especialmente urgente y necesaria en el caso de las situaciones de trabajo a distancia implantadas excepcionalmente conforme al artículo 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, para las cuales se requiere la adopción inmediata de este real decreto-ley, con las salvedades establecidas en la disposición transitoria tercera.

La cuadratura del círculo no puede ser más imperfecta, en tanto dicha disposición reitera que a este trabajo implantado excepcionalmente en aplicación de dicho RDL o como consecuencia de las medidas de contención sanitarias derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. La técnica legislativa deja mucho que desear y suscita razonables dudas sobre la ley aplicable, con el añadido de la propia derogación fáctica del artículo 13 del ET (por disp. final tercera.Uno RDL) que pasa a señalar que las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el RDL 28/2020.

Partiendo, por tanto, de la aplicación de la LPRL, sin matices, al trabajo a distancia y, por ende, al teletrabajo, considerado una subespecie del primero caracterizado por el empleo de las nuevas tecnologías (en línea con la doctrina, Purcalla Bonilla y Preciado Domènech, 2013), veremos cuáles son las innovaciones del texto aprobado, cuánto facilita la implantación de las medidas preventivas y qué problemas quedan sin resolver.

Ya el punto I del preámbulo hace referencia a la seguridad y salud, y, aludiendo al Acuerdo europeo sobre teletrabajo de 2002, parte de la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente, así como la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora. Asimismo, reconoce la insuficiencia del artículo 13 del ET. Aunque el punto de partida era prometedor, cabe cuestionarse si la situación verdaderamente ha dado un giro en la nueva regulación legal.

Por su parte, el punto II del preámbulo, tras aludir a las bondades del teletrabajo, saca a relucir algunos de sus principales inconvenientes, entre los que sitúa el tecnoestrés, la fatiga informática, la conectividad digital o el mayor aislamiento laboral, respecto a los cuales lo lógico era esperar soluciones específicas en el cuerpo de la norma. Llama la atención que en el punto III se destaque el desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras y aluda a la necesidad de trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a esta nueva realidad, aspecto que, nuevamente, en la parcela ahora tratada encuentra poco reflejo en el desarrollo legal.

Es, sin embargo, el punto IV el que menciona los aspectos más problemáticos del trabajo a distancia y el uso de las nuevas tecnologías. Al decir del preámbulo, el objetivo es

¹ La norma en este caso no se refiere a las «personas trabajadoras», fórmula implantada en las últimas normas laborales.

proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuesta a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Una referencia concreta se contiene a la prevención de riesgos de las personas trabajadoras menores. Así, el punto IV del preámbulo invoca el artículo 27 de la LPRL para justificar las limitaciones que garanticen un tiempo mínimo de presencia en los acuerdos de trabajo a distancia, dada la especial susceptibilidad del colectivo a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización (fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo). Riesgos que, evidentemente, también afectan al resto de personas trabajadoras y que, sin embargo, no encuentran después respuestas concretas en el texto legal. El artículo 3 viene a fijar un porcentaje mínimo del 50 % de prestación de servicios presencial para estos menores, zanjando así el tema de su tutela. Con esta salvedad, no ha considerado la norma conveniente excluir ningún tipo de trabajo por motivos relacionados con la salud laboral de la modalidad «a distancia», por ejemplo, por el empleo de materiales o sustancias nocivos para la salud o la incolumidad de la persona trabajadora, como sí se desprende del convenio OIT y hacen normativas de países de nuestro entorno, como la italiana. El anteproyecto se mostraba bastante más exigente y contenía un apartado 2 en el artículo 15 dedicado a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia referente a que: «El trabajo a distancia se entenderá como un trabajo de especial peligrosidad y por ello quedará prohibido a las personas menores de edad». Resulta llamativa la desaparición de esta referencia a la especial peligrosidad, que parecía latir en la intención del legislador y que hubiera tenido repercusiones, por ejemplo, a la hora de modular las excepciones a la voluntariedad de la vigilancia de la salud.

También se alude en el mismo punto a la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud, a la organización del tiempo, periodos de disponibilidad, adecuado registro y desconexión digital. Una declaración de buenas intenciones, que pone la miel en los labios y que, sin embargo, deja cierto regusto amargo cuando se examina en detalle el articulado, al menos en lo que a la tutela de la seguridad y salud atañe. Las necesidades que según la norma justifican su propia aprobación en la práctica no reciben una completa y adecuada respuesta.

Es la sección 4.^a del capítulo III («Derechos de las personas trabajadoras a distancia») la que se dedica a la regulación «completa» y «adecuada» del derecho a la prevención de riesgos laborales, conteniendo dos artículos. El artículo 15 viene a reconocer el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, de conformidad con lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo, en una reproducción prácticamente mimética de lo que anteriormente contenía el artículo 13 del ET. Los aspectos supuestamente más novedosos se contienen en el artículo 16 dedicado a la evaluación de riesgos y planificación de la actividad

preventiva. Por un lado, se reiteran aspectos evidentes como que la evaluación y la planificación deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo (como de cualquier otra, cabría añadir), poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Para especificar que, en particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Hasta ahora, poca innovación respecto a lo que deriva de una interpretación sistemática y teleológica del artículo 16 de la LPRL, aunque la alusión expresa a estos tipos de riesgos, ausentes en la norma común, debe ser aplaudida. La regulación culmina con el tratamiento específico de algunos aspectos relativos a la realización de la evaluación de riesgos, sin duda el punto más novedoso, pero también el que mejor muestra la escasez de recursos del legislador para aportar soluciones para la implantación efectiva de sistemas preventivos en el trabajo a distancia.

2.5. La invocación a la negociación colectiva

A la vista de lo afirmado en el preámbulo (punto IV) del RDL 28/2020 («es necesario, por tanto, llenar el vacío normativo que existe, igualando el tratamiento jurídico de los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios»), resulta notorio que debe jugar un papel crucial en la regulación de los aspectos centrales del trabajo a distancia. Posición que contrasta con su intervención en materia preventiva que, aunque relevante en teoría, suele ser prácticamente inexistente, con meras reiteraciones legales y remisiones normativas, salvo excepciones. Por tanto, algunas de las lagunas que se pondrán de manifiesto en este estudio, difícilmente encontrarán adecuada cobertura por esta vía y seguramente desembocarán en importantes déficits preventivos.

3. Los riesgos laborales en el trabajo a distancia y, en particular, en el teletrabajo

El trabajo a distancia plantea una serie de particularidades en cuanto a los riesgos laborales, con mayor frecuencia y gravedad de algunos de ellos, especialmente significativos cuando se combina trabajo no presencial y empleo de nuevas tecnologías. Situación de partida que no ignora el texto legal que contiene un breve pero certero diagnóstico que justifica centrar la atención en la tutela de la seguridad y salud. Otra cosa es el resultado pobre y decepcionante finalmente alcanzado. Los principales riesgos vienen ligados a la «autoorganización» del tiempo de trabajo que, en la práctica, queda desdibujada en el texto legal al apuntar a la fijación de un horario, que bien pudiera ser flexible, y a las nuevas tecnologías. Sin duda, tampoco serán menores los problemas que pueden derivar del sedentarismo (también, Álvarez Cuesta, 2020, p. 14) ligado a esta forma de prestación.

Se pone el acento en la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento, así como el acoso, especialmente para las personas trabajadoras menores. Menos prolijo es el articulado, donde a la postre pocas medidas concretas se contienen para resolver los problemas detectados. En relación con este último riesgo, se limita el artículo 3.4 del RDL (igualdad y no discriminación) a establecer que, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia y, particularmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. No hubiera estado de más alguna referencia específica en sede preventiva, a efectos de evaluación, formación, sensibilización y políticas de tolerancia 0 y sobre el acceso de la persona que trabaja a distancia a los posibles canales de denuncia internos de las empresas.

Muy sucintamente, reconduciré a tres los grandes factores que inciden en la generación de riesgos (y su prevención) en este tipo de trabajo: la falta de control o disposición del lugar de trabajo por parte de la empresa (lugar libremente decidido por la persona que trabaja); la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, con claro protagonismo de la persona que presta servicios a distancia, dotada de cierta capacidad de autoorganización; y, en el caso mayoritario de fórmulas de teletrabajo, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

3.1. El lugar de trabajo

La propia definición legal del trabajo a distancia se conforma sobre el lugar de la prestación de servicios, que ha de ser el domicilio o el lugar libremente elegido por la persona trabajadora. Podría pensarse en la posibilidad de lugares de trabajo móviles o cambiantes, pero esta primera impresión parece desdibujarse al contemplar el contenido mínimo del acuerdo individual (art. 6 f) RDL 28/2020). La referencia al lugar de trabajo elegido en singular y su fijación en el propio acuerdo apuntan a una ubicación más o menos estable, aunque ni se fija una estabilidad clara, ni se excluyen posibles pactos para cambiarlo, ni, menos aún, se alude a un pretendido derecho de la persona trabajadora para alterarlo. La existencia de lugares «móviles» parece quedar, en su caso, a los convenios o al acuerdo individual, supuesto en el que debieran incluirse previsiones específicas relativas a la adopción de las pertinentes medidas preventivas. La posibilidad de cambiar o no de lugar, si es exigible autorización expresa o si basta comunicación por parte de la persona que trabaja debería también quedar explicitado en el acuerdo. Ha descartado la norma la fórmula empleada en el anteproyecto de lugar de trabajo «habitual», que parecía dejar más abierta la puerta a otros lugares de trabajo esporádicos o móviles, siempre que su empleo no desvirtuase la habitualidad del primero. El principal problema desde el punto de vista de las políticas preventivas es la falta de control empresarial. Como veremos *infra*, la norma se detiene únicamente en la regulación de alguna particularidad cuando el lugar coincide con el domicilio. Si se tratase de otros lugares, como un espacio de *crowdworking*, parece dar

por sentado que la empresa sí ostenta facultades de control o presume la existencia de un titular de la empresa o, al menos, no se contiene salvedad alguna en cuanto a la autorización para el acceso por parte de la persona que trabaja.

La elección del lugar de trabajo corresponde en exclusiva a la persona que trabaja, por eso resulta llamativa la ausencia de referencia alguna a su necesaria adecuación desde el punto de vista de los riesgos laborales², o mínimas prescripciones sobre sus condiciones de espacio, habitabilidad u otros factores que inciden en la generación de riesgos tales como la temperatura, la iluminación y la humedad, entre los más relevantes, siendo responsable de su salubridad sin matices la empleadora. Lo habitual será que los lugares escogidos no hayan sido proyectados para un uso laboral, sino para su utilización como vivienda en la mayor parte de los casos, y ello lleva a plantear si la empresa puede excluir el lugar por resultar inadecuado dadas sus condiciones, tamaño, luz u otros análogos. Si bien se mira, para el ejercicio de tal derecho, en su caso, primero tendría que existir el de permitir el acceso a los técnicos y responsables para su valoración que, como veremos, queda neutralizado por la posible negativa, sin sujeción a límites, por parte de la persona que trabaja. En el ordenamiento italiano, se ha estimado que la eventual libertad de elección del lugar de desarrollo de la prestación (en el trabajo ágil) encuentra un límite que deriva de la obligación de tutelar su propia seguridad y salud que pesa sobre la persona trabajadora (Pelusi, 2017, p. 1.044).

En indisoluble conexión con el lugar, debe garantizarse la propia seguridad en el diseño, concepción y ergonomía del puesto de trabajo, a la que no se alude expresamente, aunque sí a los riesgos ergonómicos. Para comenzar, deben elegirse los equipos más adecuados (teclados, ratones, pantallas, sillas ergonómicas o reposapiés, entre los más significativos) y equiparables a los utilizados en el centro de trabajo. La elección corresponde a la empresa, mas el RDL tan solo reconoce el derecho a la dotación suficiente y al mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11 RDL), y alude al correspondiente inventario (art. 7), siendo evidente la aplicación de la normativa específica en la materia, en particular el Real Decreto (RD) 488/1997, sobre pantallas de visualización, necesitado de una revisión. Su anexo contiene una serie de disposiciones en relación tanto con el equipo como con la propia superficie de trabajo o con el asiento, que ha de cumplir determinadas características como la regulación en altura de asiento y respaldo y otras análogas, que apuntan claramente a su diseño ergonómico³. El reposapiés será facilitado para quienes así lo deseen.

² Vid. el artículo 15 del Convenio colectivo estatal de peluquería y afines (BOE de 20 de agosto de 2019), donde se establece que «el desarrollo del teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo». También, el artículo 43 del Convenio colectivo del Grupo Selecta (BOE de 30 de enero de 2020) hace recaer sobre la persona trabajadora tanto el cumplimiento de las normas de seguridad, como la realización de aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar cumpla con los requisitos de seguridad y salud. En los mismos términos, el artículo 40 del Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE de 18 de octubre de 2019).

³ Así, llama la atención que el artículo 14.6 del Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros (2019-2023) dedicado a la dotación de medios de trabajo condicione la entrega de una silla ergonómica homologada

La ausencia de tratamiento legal podrá ser suplida por la negociación colectiva. Así, en algunos conocidos acuerdos sobre teletrabajo, como el de Telefónica de España (anexo V Convenio colectivo, 2006)⁴, al menos se contienen algunas recomendaciones en relación con los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, exigiendo que tengan dimensiones suficientes para permitir cambios de postura y movimientos de trabajo, facilidad para ajustar la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno, altura de la pantalla, instalación de porta-copias para evitar posturas incorrectas, espacio suficiente delante del teclado, asiento de trabajo, fuentes de luz y otros análogos. No obstante, con frecuencia, aunque los convenios contengan alguna regulación sobre el teletrabajo, esta no suele prestar atención alguna al tema preventivo⁵. En algunos casos se «convierte» a la persona trabajadora en responsable de que el espacio de trabajo cumpla con los requisitos necesarios en cuanto a prevención de riesgos, en especial en cuanto a ergonomía y cumplimiento del RD 486/1997 sobre lugares de trabajo⁶, prescripción de dudoso encaje legal.

3.2. La «autoorganización» del tiempo de trabajo

Uno de los rasgos que ha venido caracterizando al trabajo a distancia es el mayor peso de la voluntad de la persona trabajadora en la gestión del tiempo de trabajo de forma flexible, hasta el punto de cuestionarse la aplicación de las normas sobre jornada y descanso. Dudas que intenta despejar el artículo 13 del RDL, buscando un equilibrio entre flexibilidad y garantías mínimas, al estipular que:

[...] de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Por tanto, han de respetarse los mínimos límites contenidos en la normativa común, en cuanto a jornada máxima, descanso entre jornadas, pausa en jornada continuada, descanso semanal, festivos y vacaciones.

a la solicitud de la persona trabajadora. Condicionante que seguramente no rige para los puestos de trabajo en oficinas u otros centros de la empresa.

⁴ En los mismos términos se contienen estas recomendaciones en materia de prevención y salud laboral en el anexo II del Acuerdo de teletrabajo del Convenio colectivo de la empresa Telyco suscrito inicialmente en fecha de 30 de abril de 2012 (actualmente, anejo al XIII Convenio colectivo 2019-2021).

⁵ A título meramente ejemplificativo, *vid.* el artículo 49 (teletrabajo) del Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain (BOE de 12 de agosto de 2020); o el artículo 8 del Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE de 30 de julio de 2020).

⁶ Artículo 8 bis del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE de 7 de enero de 2020).

Una inadecuada gestión del tiempo de trabajo, unida a altos grados de autoexigencia, carga de trabajo, escasez de descansos y pausas, puede incrementar determinados riesgos de corte psicosocial, entre los que destacan el estrés, la ansiedad, desazón ligada a la imposibilidad de conciliar el trabajo y la vida personal y familiar, la adicción al trabajo (Salanova Soria, Del Líbano Miralles *et al.*, 2007), entre los más relevantes y frecuentes. Los factores psicosociales, denominación empleada por la OIT desde mediados de los años ochenta, son considerados complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias de la persona que trabaja y afectan a muchos aspectos. Vienen a definirse como las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte. Y por otra, las capacidades de quien trabaja, sus necesidades, su cultura, su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción laboral. En las clasificaciones al uso, por ejemplo, la del Consorcio europeo para la gestión del riesgo psicosocial (Vega Martínez, 2015), se incluyen algunos relacionados con el tiempo y la carga de trabajo o el aislamiento, muy acusados en esta tipología de prestación de servicios.

3.3. El uso de las TIC

Los riesgos psicosociales aludidos en el epígrafe anterior se ven incrementados con el uso intensivo de herramientas digitales, característica típica del teletrabajo, tipología de trabajo a distancia⁷ que es la que más ha crecido, dada su facilidad de traslado al domicilio u otro lugar libremente escogido, con la pandemia. La OIT (2019, p. 30) pone de manifiesto los nuevos desafíos del teletrabajo en materia de seguridad y salud, tales como la necesidad de gestionar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en solitario y la posible erosión de la división entre el trabajo y la vida personal, así como para asegurar la ergonomía en los puestos de trabajo.

A estas tecnologías se ligan riesgos como la tecnoadicción, la tecnofatiga (ligada al exceso de información), la tecnoansiedad o el tecnoestrés o, inclusive, si el problema se vuelve crónico, el síndrome de *burnout*. Los riesgos de tipo físico tampoco son desdeñables, en especial los trastornos musculoesqueléticos, lesiones oculares y riesgos ligados al excesivo sedentarismo o nuevos riesgos emergentes, como los inciertos ligados a las ondas

⁷ En el Informe del Comité Económico y Social Europeo (CESE) sobre «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo» (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia estonia) (2017/C 434/05) (DOUE de 15 de diciembre de 2017) se constatan (apdo. 8) las profundas repercusiones de la digitalización en las organizaciones existentes y en las nuevas, en especial en los métodos de trabajo, tales como el rápido aumento del trabajo a distancia en numerosos sectores. Según Eurofound, en la EU-28, aproximadamente un 17 % de las personas que trabajan por cuenta ajena, como media, son personas teletrabajadoras o con trabajos móviles en TIC (Eurofound, 2017).

electromagnéticas (Mella Méndez, 2016b, p. 32) u otros componentes propios de los dispositivos utilizados (*in extenso*, Trujillo Pons, 2020, pp. 63 y ss.).

El tecnoestrés, según el psiquiatra norteamericano Craig Brod (1984), podía considerarse como «una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable». Más recientemente tiende a definirse no tanto como una enfermedad, sino más bien como «un estado psicológico y social negativo, relacionado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación o la amenaza de su uso en el futuro» (Ventura Campos *et al.*, 2005, p. 3). Al tratarse de una particular manifestación del estrés, se centra en la falta de correspondencia entre las altas demandas exigidas –en este caso, por el uso de las nuevas tecnologías– y las capacidades de la persona. Su origen puede relacionarse con una serie de circunstancias. De un lado, los factores objetivos, entre ellos, elevado ritmo de cambio en el ámbito de las TIC, uso intensivo en la mayoría de empresas y puestos de trabajo (excesiva dependencia), exceso o sobreabundancia de información, sobrecarga, fallos, errores de los programas o aplicaciones o dificultades del propio uso; de otro, factores subjetivos o personales, como las actitudes negativas de la persona hacia el cambio o las dificultades para delimitar el trabajo y la vida personal o familiar. Resulta crucial la propia percepción por parte de la persona o sus propias condiciones personales, llegando a tener consecuencias graves, en determinados supuestos manifestadas también en el estado de salud general de la persona trabajadora. En un porcentaje notable de ocasiones, la ansiedad tecnológica viene motivada por la falta de conexión, problemas de red o con los programas informáticos, miedo a estar desinformado/a o desconectado/a (Mella Méndez, 2016b, p. 33), intoxicación (Aleman Páez, 2017) y situaciones análogas. Riesgos todos ellos que han sido una constante en el teletrabajo excepcional y no programado extendido durante la pandemia, en la que según datos del Banco de España se ha alcanzado la cifra máxima de teletrabajo en nuestro país que se calcula en un 30 % (Trincado Aznar, 2020).

A pesar de estas evidencias, el RDL se queda en la simple mención del problema, enumerando algunos riesgos y, en concreto, la fatiga informática, también relacionada con la carga mental, considerada producto de un conjunto variado de factores entre los que destacan el uso de alta tecnología o el trabajo repetitivo y que genera riesgos para la salud cuando las demandas de trabajo o las tareas requeridas exceden de los recursos de la persona. Lógicamente, la evaluación y gestión de este tipo de riesgos conlleva un grado importante de dificultad, dada la influencia de factores propios de cada persona para «controlarlos», siendo fundamental, aunque claramente insuficiente, conocer la opinión o la percepción de la persona trabajadora sobre la carga que implica la realización de su tarea (Rubio Valdehita *et al.*, 2007, pp. 85 y ss.). Reitera de esta forma la mención contenida en el artículo 88 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), a este «nuevo» riesgo, faltando nuevamente la previsión de medidas de prevención concretas o, al menos, la regulación de algunas especificaciones en relación con el uso de las TIC, dada la obsolescencia de la normativa de seguridad y salud en relación con las pantallas de visualización. Aunque

el RDL fija algunas cautelas para intentar evitar el exceso de trabajo y garantizar los descansos, es patente que el trabajo a distancia es más proclive a la invasión de la vida laboral en la esfera privada de la persona trabajadora y la hiperconexión o conexión continua a cualquier hora del día y todos los días, con el consiguiente barrenado de los tiempos de descanso, problema al que hay que enfrentarse con un enfoque claramente preventivo, ligado a las políticas de riesgos laborales. Planteamiento compartido por el CESE, para quien el uso cada vez más intenso de las TIC puede representar un riesgo para la salud, constatando el aumento de las personas trabajadoras que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional, que es ya una realidad preocupante y costosa. Entre sus recomendaciones, un diálogo social amplio para limitar la disponibilidad permanente de las personas trabajadoras y su formación para la utilización de las TIC como respuestas necesarias⁸.

El concepto empleado («fatiga informática») plantea ciertas dificultades de aprehensión. El término fatiga es de enorme amplitud y carece de definición unívoca, pero se relaciona con la carga de trabajo mental y sus notorios efectos nocivos, en especial para la salud ocular y psicósomática (fatiga mental, estrés, tecnofobia, entre otros trastornos). El propio Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo considera que poner apellidos a la fatiga es una práctica muy común para facilitar su definición y estudio y que también se distingue la fatiga en atención a su causa, por ejemplo, la fatiga informática. Estamos entre acepciones que guardan estrecha relación, pues no queda muy lejana de la tecnofatiga, que junto a situaciones como la technoansiedad (quizás la más conocida) o la tecnoadicción, vienen incluidas de forma natural como variables o modalidades dentro del tecnoestrés (Agra Viforcós, 2018, p. 621; Aragüez Valenzuela, 2017, p. 181), fórmula de amplio espectro y perfiles indefinidos, y todas ellas deben formar parte de la gestión preventiva. Tecnofatiga que conecta con el cansancio mental por el uso continuado de las TIC, conllevando sentimientos de agotamiento mental y cognitivo causados por el mismo (Salanova Soria, Llorens Gumbau *et al.*, 2007).

4. La evaluación de riesgos y la planificación preventivas en el centro del sistema: algunas interrogantes acerca de su eficacia

4.1. Introducción

De nuevo, el RDL reproduce el errático planteamiento consistente en remitir el derecho a la seguridad y salud a la aplicación de la normativa general, haciendo una extensión

⁸ Informe del CESE sobre «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo» (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia estonia) (2017/C 434/05) (DOUE de 15 de diciembre de 2017).

indiscriminada, sin mayores ajustes, para introducir escasos elementos de «adaptación» que pueden resultar polémicos. A mi juicio, una aplicación selectiva de la norma o la previsión de normas preventivas adaptadas a las nuevas realidades laborales arrojaría mejores resultados desde la perspectiva de la eficacia preventiva. Inclusive, como se ha sostenido, cabría propugnar una redefinición de roles o «rediseñar la norma sin cargar sobre una u otra parte los efectos de la revolución tecnológica, sino utilizarla para consentir un desarrollo más armónico de su relación» (Caponetti, 2018, p. 67).

Los elementos centrales de cualquier sistema de prevención de riesgos en el esquema de la LPRL vienen representados por la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Cabría incluso cuestionar si estos mismos instrumentos son los más adecuados en el caso del trabajo a distancia y, en particular, del teletrabajo. Pero la opción de la norma no arroja dudas y siguen siendo el núcleo duro del sistema, quedando la posibilidad de empleo de las versiones simplificadas a los supuestos en los que la empresa cumpla con los requisitos definidos por el RD 39/1997, de 17 de enero, de los servicios de prevención (RSP). La respuesta podría haber sido diversa, con instrumentos propios y específicos, pero en sí misma no resulta objetable.

El aspecto más positivo radica en la especificación de algunos factores de riesgo tales como los psicosociales, ergonómicos y organizativos o la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (art. 16 RDL), mostrando una postura bastante avanzada sobre la especial vinculación entre riesgos laborales y organización del tiempo de trabajo, uno de los aspectos que más preocupa en la actualidad por su incidencia en la salud psicofísica de las personas trabajadoras. Ahora bien, esta mención no soluciona ni los problemas para evaluar y medir la magnitud de este tipo de riesgos, con carácter general, ni las dificultades prácticas de realización de la evaluación en el lugar escogido por la persona trabajadora y en una prestación dotada de altas dosis, seguramente edulcoradas, de autoorganización. En esta tesitura, para resolver una cuestión que no resulta baladí, la norma apuesta por una solución demasiado simplista y no exenta de polémica. El análisis se centrará en los cuatro principios instaurados por el RDL: el acotamiento geográfico; la extensión a los riesgos específicos de la prestación, con inclusión expresa de los psicosociales y los relativos a la ordenación del tiempo de trabajo; la información y el método y las visitas al centro de trabajo, aspecto más conflictivo, donde se ha desperdiciado la ocasión para una mayor implicación de la persona trabajadora a distancia, de conformidad con su proclamada «autoorganización» del trabajo, en la garantía y tutela de su propia seguridad y salud.

4.2. Evaluación «acotada»

Aunque la previsión específica sobre la «acotación» de la evaluación de riesgos aparece en la última versión de la norma, sin figurar en el anteproyecto, suscita pocas dudas, siendo lógico que alcance únicamente a la «zona habilitada para la prestación de servicios,

no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia». Regla que apuntala la decisión normativa de un lugar prefijado, huyendo de fórmulas bastante más complejas desde el punto preventivo que derivarían de prestaciones absolutamente flexibles, donde el lugar es cambiante (incluyendo espacios como trenes, bares, hoteles, restaurantes y otros análogos). Esta opción facilita bastante la adopción de las medidas preventivas y la delimitación del concepto de accidente de trabajo. No obstante, quizás no hubiera estado de más hacer alguna referencia a posibles vías de acceso, zonas de tránsito, escaleras o similares, de fácil control preventivo, minimizando las posibilidades de sufrir accidentes de trabajo que, hasta ahora, también han planteado problemas en orden a su delimitación jurídica, en especial si pretendemos extender el concepto de accidente *in itinere* (esta cuestión en Poquet Catalá, 2017, pp. 40 y ss.), materia que ha quedado fuera del texto aprobado.

4.3. Evaluación de los riesgos específicos del teletrabajo y aspectos psicosociales

Si bien el propio Tribunal Supremo (TS) parte de que la LPRL obliga a evaluar los riesgos psicosociales, es de alabar su mención explícita por parte de la norma, junto a los ergonómicos y organizativos, dada la práctica inexistencia de disposiciones que los incluyan en su articulado de forma expresa. Por otra parte, se alude a los riesgos ligados a la organización del tiempo de trabajo, que en buena medida queda en manos de la persona que trabaja a distancia, como integrantes y determinantes en la evaluación, así como a la garantía de los descansos y las desconexiones durante la jornada. Aspectos de especial relevancia dada su prevalencia en este tipo de prestación, como se ha visto. Destaca en este punto que se alude a las desconexiones «durante» la jornada, por tanto, algo diferente al derecho a la desconexión digital, por aplicación de las normas de uso de pantallas de visualización. No obstante, se echan en falta medidas específicas en orden a la forma de llevar los datos relativos a tales cuestiones o a una especie de autoevaluación sobre la adecuada organización de las tareas, tiempo de trabajo, descansos, pausas, desconexión y otros análogos. Información indispensable para la evaluación de riesgos, lo que haría muy conveniente que la persona trabajadora llevara algún tipo de seguimiento o planificación de tareas, al margen, lógicamente, del preceptivo registro de jornada.

4.4. Información y metodología

La empresa, para el cumplimiento de su obligación de realizar la evaluación de riesgos, debe obtener toda la información acerca de los riesgos con una metodología que ofrezca confianza sobre su resultado (fórmula ya empleada por el art. 5.2 RSP), conectada a la libertad de elección del método por parte de la empresa, incluyendo el recurso a documentos, normas o guías de organismos especializados nacionales e internacionales. Este estándar

ya ha suscitado alguna duda en caso de utilización de fórmulas como cuestionarios o guías, si no se aplican de forma objetiva o conforme a los parámetros definidos para su empleo; cuestión sobre la que se pronunció ya el TS en la Sentencia CaixaBank de 16 de febrero de 2016 (rec. 250/2014). Estas fórmulas para recabar información, como he señalado, serán de particular importancia en relación con los riesgos ligados a la organización del tiempo de trabajo, el ritmo, la fatiga informática y la carga mental.

4.5. Las visitas al lugar de la prestación

Son diversas las cuestiones que suscita el precepto legal cuando regula las visitas a los lugares de trabajo. Al decir del artículo 16.2 del RDL:

[...] cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva [...] deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

Este planteamiento supone que la visita es facultativa, es más, que debe justificarse; circunstancia que en la práctica conducirá a evaluaciones de riesgos sustanciadas en meros cuestionarios cumplimentados por la persona trabajadora, sin visitas de campo que, a la postre, conducirá a actuaciones más formales que eficientes. Habida cuenta de la libertad de la persona trabajadora para elegir el lugar de trabajo y su diseño inicial para usos no profesionales, sin exigencia alguna de adecuación desde el punto de vista de la seguridad y salud, la visita debería haberse previsto como un paso sustancial⁹, inclusive previa a la suscripción del acuerdo, para el control del riesgo que corresponde íntegramente a la empresa. Sin la inspección directa al lugar de trabajo parece difícil dar cumplimiento al artículo 2.2 del RSP que establece que «la puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo».

La realización de visitas en orden a garantizar la adecuación y eficacia de las acciones preventivas resulta tan significativa que el RSP (tras su modificación por RD 604/2006, de 19 de mayo), aunque en relación con la auditoría, incluye, junto al análisis de la documentación e información en materia preventiva, el análisis de campo dirigido a verificar que la documentación refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa, incluyendo la visita a los puestos de trabajo. Paso que resulta también decisivo en la evaluación, pero que la norma supedita al informe escrito, lo que puede suponer casi un «incentivo» para que la empresa omita su desarrollo.

⁹ Se contiene un procedimiento detallado para las visitas en el Libro Blanco del teletrabajo de Repsol de 2012, p. 91 (https://imagenes.repsol.com/pe_es/libro_blanco_tcm18-627218.pdf).

En cuanto al permiso de la persona trabajadora, aunque es patente que el acceso al domicilio requiere el consentimiento previo, como también exige el acuerdo europeo, serían factibles modulaciones o fórmulas que incentivaran su cooperación/colaboración en este terreno. El problema no radica en la necesidad del consentimiento, acorde con la inviolabilidad del domicilio derivada del texto constitucional (art. 18.2 Constitución española –CE–), sino en la laxitud con que se plasma el derecho de negativa de la persona trabajadora. Permiso que no se exige fuera de los domicilios particulares (oficina compartida o un módulo alquilado al efecto, por ejemplo), pero suscita dudas en el caso de un hotel o similar, donde dependería de si se trata de la habitación o de zonas comunes; supuesto que puede empezar a darse con cierta frecuencia, puesto que algunas zonas turísticas están buscando en esta forma de trabajo una alternativa para sus plazas hoteleras ante la ausencia de visitantes.

La norma, en un intento de reflejar el carácter «tuitivo» aludido en el preámbulo, da prioridad al derecho a la intimidad frente al derecho a la salud. Respuesta quizás algo alejada de los planteamientos de la LPRL, que obliga a la empresa a librar a la persona trabajadora hasta de su propia imprudencia (art. 15.4 LPRL), en tanto la evaluación de riesgos constituye el elemento basilar para la correcta aplicación del resto de las medidas preventivas. En este sentido, la doctrina ha venido apuntando a soluciones pactadas con cesiones por ambas partes, por ejemplo, fijando unos días y horas determinados para acceder –quizás con carácter periódico– (Mella Méndez, 2000, p. 1.030), exigiéndose normalmente un pre-aviso, que seguirán siendo las más convenientes.

El último párrafo del apartado 2 del artículo 16 del RDL señala expresamente que:

[...] de no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención¹⁰.

La regla de la voluntariedad para conceder o no el permiso no aparece exceptuada, modulada ni limitada en supuesto alguno, aunque se podría haber exigido la motivación de la negativa o alguna excepción para supuestos en los que los riesgos hicieran imprescindible la visita u otras soluciones alternativas. La falta de imaginación de la norma es patente, su intento de resultar respetuosa con la libertad personal también, pero su planteamiento puede desembocar en claros déficits preventivos. Nótese, además, que se ha preocupado en delimitar la zona privada del domicilio destinada a la vivienda y la zona de trabajo, a la

¹⁰ Como sabemos, la intervención de la negociación en estas lides no suele dar soluciones prácticas y adecuadas a los problemas planteados. A modo de ejemplo, el artículo 14.9 del Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros (2019-2023), dedicado a la salud laboral en el trabajo, se limita a señalar que «la metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 será prevalentemente a distancia».

que queda acotada la evaluación; por ende, las razones para dejar en manos de la persona trabajadora, sin sujeción a justificación alguna, la negativa al acceso para realización de la evaluación no alcanza a comprenderse. Sorprende el lugar residual en que quedan las visitas de prevención, que podrían ser también necesarias por razones de auditoría, de controles periódicos o tras un daño a la salud de la persona trabajadora, respecto a las cuales el mutismo de la legislación es absoluto.

A fin de solventar un supuesto problema relativo a la inviolabilidad del domicilio, se olvidan aspectos esenciales como la exigencia de capacitación necesaria para la evaluación de riesgos impuesta por la LPRL y el RSP. Es verdad que la evaluación no se desplaza del personal técnico competente, pero se irroga un papel en su realización a la persona trabajadora para el que seguramente no estará capacitada. Dada la previsible insuficiencia de las instrucciones del servicio a la persona trabajadora para suplir las visitas, se debería haber demandado un mayor rigor a ambas partes en el cumplimiento de esta obligación. Probablemente, junto a cierta justificación o excepciones a la negativa, hubiera sido conveniente pedir cierta capacitación previa de la persona trabajadora, la asistencia a alguna sesión formativa específica (virtual o presencial) a fin de poder transmitir la información suficiente, realista y fiable, dado su peso específico en la evaluación (en la misma línea, García González, 2017, p. 112). La doctrina italiana para el trabajo ágil, que supuestamente busca atenuar las obligaciones empresariales, insiste en la relevancia de la formación para que la persona trabajadora sea capaz de elegir un lugar de ejecución de la prestación más idóneo para prevenir el riesgo para la seguridad y formas de «disconfort» o «malestar» laboral (Malzani, 2018, p. 26). Ninguna mención a una formación específica en materia preventiva, al margen de la relativa al uso de herramientas tecnológicas, encontramos en el RDL. Únicamente la toma de conciencia por parte de la persona trabajadora sobre la relevancia de la evaluación para la eficacia preventiva incentivaría o el consentimiento o, en su ausencia, su eficaz colaboración en el cumplimiento, que podría incluso plasmarse en una «autoevaluación», previa la capacitación necesaria, pues, como se ha sostenido, este tipo de instrumentos complementarios permite tomar conciencia de los riesgos asociados al teletrabajo y puede reforzar el seguimiento de las medidas preventivas para evitarlos o minimizarlos (Sabadell i Bosch y García González-Castro, 2015, p. 47).

Es de esperar que los servicios de prevención actúen de manera extremadamente diligente a la hora de solicitar y exigir la información y dar las correctas instrucciones, suficientes para avalar su exhaustividad y adecuación. Como es lógico, además, y *ex post*, seguramente se van a plantear problemas en cuanto a las posibles responsabilidades en supuestos de accidentes o daños provocados por una evaluación de riesgos incompleta, insuficiente o inadecuada. La aplicación de la LPRL resulta plena y las reglas sobre la carga de la prueba contenidas en el artículo 96 de la Ley reguladora de la jurisdicción social también. Por tanto, en línea de principio, solo la imprudencia temeraria puede jugar como eximente. El mero hecho de no conceder el permiso en los términos de la regulación legal evidentemente no encaja en esta definición. La inexactitud no maliciosa en la información dada a la empresa seguramente tampoco. Más allá de estas cuestiones que, sin duda,

podrán suscitarse, el problema más acuciante es la falta de tutela efectiva que evaluaciones realizadas de esta forma pueden provocar para la persona que trabaja a distancia. El propio legislador está devaluando el cumplimiento eficaz de la extensa normativa preventiva, pues de la exhaustividad de la evaluación y sus resultados depende la aplicación del resto de la construcción normativa.

Volviendo a una cuestión ya planteada con anterioridad, resulta ahora aún más llamativa la ausencia de mayor atención normativa a los requisitos que ha de cumplir el lugar del trabajo libremente elegido por la persona trabajadora, al que pocas referencias contiene el RDL. No hubieran estado de más algunas menciones a su adecuación desde la perspectiva de la seguridad, al compromiso de la persona trabajadora con el cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad o, inclusive, condicionar el acuerdo de teletrabajo a la posibilidad empresarial de visitar el lugar de trabajo para cumplir con la garantía de seguridad. Aunque la imposición del consentimiento de acceso para autorizar el teletrabajo se ha criticado por no ser una respuesta preventiva eficiente, porque debe ser renovada para cualquier verificación o reevaluación posterior y por ser esencialmente revocable (Sabadell i Bosch y García González-Castro, 2015, p. 46), dejar al puro arbitrio de la persona trabajadora el permiso tampoco ayuda desde el punto de vista de la eficacia preventiva.

Si la evaluación del lugar de trabajo resulta esencial, las visitas son prácticamente consustanciales a ella. Si no es así, se hubiera agradecido un ejercicio de concreción por parte de la norma de los supuestos en los que la visita resulta «indispensable» y, en su caso, de las causas motivadoras de la decisión de la empresa. La norma ha ido a una solución harto simplista, primando la intimidad y la inviolabilidad del domicilio, frente al derecho a la salud y a la integridad física y moral, en lugar de buscar un justo equilibrio, ya reclamado en este concreto terreno hace más de 20 años (De Vicente Pachés, 2000, p. 1.079), proponiendo fórmulas consensuadas previamente en contrato o en convenio, con sujeción a requisitos, como la antelación y el preaviso, la justificación o las garantías legales en términos del artículo 18 del ET. Aunque la obligación de acceso regulada en convenio colectivo¹¹ puede suscitar alguna fricción con el planteamiento legal, parece conveniente esta previsión en el acuerdo individual, al menos en determinadas circunstancias y con ciertas garantías. Los convenios podrían incluir esta cuestión como contenido adicional a incorporar en los acuerdos individuales a suscribir en cada prestación.

¹¹ A modo de ejemplo, en el artículo 8 bis del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE de 7 de enero de 2020) se establece que, previa notificación a la persona teletrabajadora, la empresa podrá acceder al lugar de trabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. A tal efecto, la persona teletrabajadora deberá facilitar el acceso a los técnicos/as de los servicios de prevención de la empresa o cargos análogos de órganos competentes para efectuar las revisiones adecuadas y convenientes en este sentido.

Aun cuando, obviamente, la persona trabajadora puede recurrir a la representación o a los servicios de prevención solicitando su asesoramiento y apoyo, no hubiera estado de más una mención expresa en tal sentido o, inclusive, la referencia a la posibilidad de que sea la persona trabajadora quien reclame una visita por parte de los técnicos/as para comprobar la adecuación y la eficacia de las medidas, o ante alguna deficiencia preventiva detectada. La formación y sensibilización de la persona trabajadora allanarían el camino a una corresponsabilización en la garantía de su propia seguridad y salud.

La regulación legal puede provocar una falsa sensación de impunidad en las empresas, de forma que bastará con la negativa de la persona trabajadora y los datos aportados para la adopción de medidas, y con ello una «presunta» exención de responsabilidad. Es preciso garantizar que no se implanten malas praxis, conocidas ya en la vigilancia de la salud, donde la propia empresa fomente la denegación del permiso, que ni siquiera exige forma escrita, como fórmula para aminorar los costes de las medidas preventivas. En esta línea, aunque las cláusulas de los convenios sobre esta materia son escasas y pobres (Mella Méndez, 2016a, pp. 1 y ss.), algunas resultan llamativas. Así, el IV Convenio colectivo de Nokia Solutions and Networks Spain, SL (BOE de 4 de abril de 2017), incluye un acuerdo de teletrabajo y acuerdo de compromiso especial en relación con el acuerdo de teletrabajo, que comprende, entre otras cláusulas, que la persona teletrabajadora se compromete a cumplir con las normas locales de seguridad, prevención, protección y ergonomía. Por consiguiente, la empleadora se libera de controlar la aplicación de estas normas, sin perjuicio del cumplimiento del deber de formación e información adecuada de la persona teletrabajadora. Cláusula que plantea razonables dudas de legalidad, en la medida en que la LPRL no admite a la persona deudora de seguridad un traspaso de sus responsabilidades. De lo que se trata es de buscar fórmulas efectivas para la garantía del derecho esencial a la salud laboral, con la cooperación de la persona trabajadora, a través de su formación (Vicente Herrero *et al.*, 2018, p. 293) y su sensibilización, pero sin que sea posible desplazar la obligación.

Como se sabe, también la inviolabilidad del domicilio es una de las causas que se esgrimen para objetar la aplicación de la LPRL en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, entre otras razones por las dificultades de la vigilancia y control de la aplicación por parte de la Inspección de Trabajo. En este sentido, quizás también hubiera sido interesante una referencia expresa a esta cuestión.

5. Una norma poco ambiciosa en el ámbito preventivo

En términos generales, la valoración del RDL en la concreta faceta que nos ocupa no puede ser excesivamente positiva, pues resulta escasamente ambiciosa y bastante dudosa su eficacia para poner remedio a las dificultades para la aplicación de la legislación preventiva denunciadas por la doctrina, que conducen a que en la práctica carezca de virtualidad (García González, 2017, p. 111).

5.1. Medidas para prevenir el aislamiento y la fatiga informática

En ordenamientos de nuestro entorno, en concordancia con las previsiones del Acuerdo marco europeo, se prevé expresamente la obligación de la empresa de establecer medidas dirigidas a prevenir el aislamiento de la persona que trabaja a distancia respecto al resto de la plantilla de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros/as y tener acceso a las informaciones de la empresa (art. 3, c 10), Decreto legislativo 81/2008 –Texto único sobre salud y seguridad en el trabajo–, en Italia). Nuestra norma, sin embargo, aun consciente del riesgo, reconduce su preocupación a las personas trabajadoras menores, para quienes fija un tope máximo de tiempo de prestación a distancia, brillando otras medidas concretas por su ausencia. Hubiera sido conveniente alguna previsión en este sentido, incluido un límite máximo o la llamada a alguna actividad presencial, asistencia a algún tipo de reunión periódica o similar, que impidan la pérdida de sensación de «pertenencia» a la empresa y conjuren el consabido riesgo provocado por la falta de contacto social y aislamiento. Este cometido se deja a la negociación colectiva según lo contenido en la disposición adicional primera que alude expresamente a la posible fijación de una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, que es seguramente una de las vías más adecuadas para combatir los mencionados problemas¹². La Nota técnica de prevención (NTP) 1.123 (Manzano Santamaría, 2018) incluye un listado no exhaustivo de medidas preventivas entre las que figuran los modelos mixtos, la puesta a disposición de canales para interactuar con colegas y superiores jerárquicos en espacios virtuales, posibilitando interacciones y consultas, desarrollo de políticas para fomentar las relaciones sociales y evitar la sensación de aislamiento de la persona trabajadora o programar reuniones presenciales periódicas con las personas que trabajan en remoto, entre otras. Seguramente hubiera sido conveniente fijar una suerte de derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo presencial ante signos de aislamiento y posibles efectos negativos en la salud, aunque el cambio de puesto puede extraerse, no sin dificultades, del artículo 25 de la LPRL, como profundizaremos en un epígrafe ulterior.

Por su parte, en relación con la prevención del riesgo de fatiga informática, otra vez la norma es avanzada en su diagnóstico, pero se queda en papel mojado a la hora de prever medidas concretas. Conviene recordar que el Acuerdo marco europeo señalaba hace casi 20 años que la empresa viene obligada a garantizar que la carga de trabajo y los criterios de resultados en el teletrabajo son equivalentes a los de las personas trabajadoras comparables de los locales de la empresa y, sin embargo, nada de esto encontramos en la regulación legal, con avances poco significativos.

¹² Algunos de los convenios que empiezan a ver la luz ya aprobado el RDL 28/2020 remiten, a su vez, esta cuestión de los mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo al acuerdo individual de teletrabajo (art. 14 Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros 2019-2023).

Muy conectado a lo anterior, respecto a los riesgos derivados de las pantallas de visualización, también se limita a su mera alusión en el preámbulo. Aunque no arroja dudas la aplicación del obsoleto RD 488/1997, de 14 de abril, sus desfases son notorios. En primer lugar, la expresa exclusión por parte del artículo 3 del RD de los llamados sistemas portátiles, siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en el puesto de trabajo. De esta forma, si el trabajo en remoto se realiza a través de un equipo de este tipo, algo bastante habitual, aunque solamente sea algunos días a la semana, debe entenderse incluido en el ámbito de aplicación, puesto que en esa jornada laboral se emplea de forma continuada. Ahora bien, y aquí hallamos otra de las carencias de la norma, estos equipos, las tabletas y similares, aun cuando de uso en el domicilio, deberían complementarse con pantallas de tamaño adecuado, teclados y ratones periféricos y dotarse de otras exigencias de seguridad. Pero es que en la actualidad no preocupan tanto los riesgos derivados de los propios dispositivos (radiaciones, destellos...), muy evolucionados en los últimos 20 años, sino los originados en su uso intensivo y universal y la conexión permanente. Los esfuerzos del legislador podrían haber sido mayores, al margen del derecho a la desconexión digital, tratado con posterioridad.

Un aspecto a resaltar del RD 488/1997 es que aparece centrado en el tiempo de utilización de los equipos durante la jornada de trabajo, incluyendo la reducción de la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente (art. 3.3). Estas pausas quedarían a las necesidades de tutela en cada caso apreciadas, pero en especial en el teletrabajo pueden verse dificultadas por la falta de vigilancia de cumplimiento por parte de la empresa o por la exigencia de las tareas, que impiden a la persona trabajadora darles cumplimiento. Se confía en la negociación colectiva, que podrá acordar la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y pautas referidas (art. 3.4). Aspectos poco abordados en la práctica, aunque el convenio podría asumir la regulación conjunta de esta cuestión junto con el derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo.

5.2. ¿Existe alguna modulación en la vigilancia de la salud?

Sorprende también que, conocidas las dificultades de interpretación que la cuestión del consentimiento plantea en el artículo 22 de la LPRL, reflejadas en algunos importantes conflictos judiciales, el RDL pase por alto esta cuestión. El tema, sin duda, se vuelve más sensible ligado a los aspectos psicofísicos en los que la norma pretende centrar la atención. Dejar en manos de la negociación colectiva esta problemática resulta bastante ineficiente, dado el escaso tratamiento por parte de los convenios e, incluso, las dudas suscitadas por su papel en orden a exceptuar la voluntariedad de los reconocimientos. Posibilidad negada por el Tribunal Constitucional (TC) (Sentencia del TC 196/2004, FJ 4.º) que afirma que el convenio no puede introducir en la regulación de los reconocimientos médicos elementos incompatibles con la protección que otorga el artículo 18.1 de la CE, añadiendo

restricciones no previstas en la ley. En concreto, no puede configurar como obligatorios reconocimientos que no lo son *ex lege*, ni siquiera dotarlos de una caracterización contraria a las directrices de la ley.

En sede doctrinal existe bastante consenso a la hora de manifestar la gran relevancia de la vigilancia de la salud en el trabajo a distancia (por todos/as, Mella Méndez, 2000, p. 1.037). Se ha sugerido la más que conveniencia de realizar la vigilancia (ofrecerla a las personas trabajadoras) antes del comienzo del trabajo a distancia (De Vicente Pachés, 2000, p. 1.086; Mella Méndez, 2000, p. 1.039). Aunque no hubiera estado de más una referencia expresa en tal sentido, la obligatoriedad para la empresa de garantizar la vigilancia de la salud tras la reincorporación al trabajo a distancia se extrae sin demasiada dificultad de los términos contenidos en el artículo 37.3 del RSP. Tampoco plantea dudas la necesidad de que la vigilancia se repita periódicamente y tras la aparición de cualquier afectación de la salud relacionada con la forma de prestación de servicios.

Más conflictiva es la respuesta a la existencia de alguna modulación a la voluntariedad de la vigilancia para el trabajo a distancia. La norma ha desatendido la reclamación de una clarificación sobre el encaje de quienes trabajan a distancia en alguno de los supuestos de obligatoriedad de los exámenes de salud laboral (García González, 2017, p. 112). Todo dependería de la interpretación extensiva o estricta de las excepciones consistentes en que resulte imprescindible valorar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona trabajadora o si puede constituir un peligro para su propia vida o salud, menos dudoso si el riesgo afecta a terceros, por ejemplo, otras personas relacionadas con la empresa o la propia familia con quien convive. Un sector doctrinal incardina el teletrabajo en la primera excepción legal, en especial si la persona trabajadora se halla desconectada o conectada unidireccionalmente vía puesto de trabajo-empresa, por la falta de ausencia de contacto directo y continuo entre ambas partes de la relación (Mella Méndez, 2000, p. 1.039). Sin llegar a la afirmación de la obligatoriedad en todo caso de la vigilancia de la salud cuando el peligro sea exclusivamente para la propia persona trabajadora (sin afectación a terceros), sí hay algunos elementos propios de esta prestación de servicios que modularían el consentimiento, aunque dentro de la doctrina del TC sobre la proporcionalidad e indispensabilidad de las pruebas. La propia constatación legal de la presencia de relevantes riesgos psicosociales apuntaría a la existencia de un riesgo o peligro cierto objetivable, elemento al que apunta el Alto Tribunal para imponer la vigilancia. A pesar de ello, el RDL no ha estimado pertinente matización expresa en este sentido, que se hubiera visto facilitada de mantenerse la consideración de trabajo de «especial riesgo». Cabría esperar que la negociación colectiva desarrollara cierto papel a la hora de perfilar la excepción y realzar la importancia de sensibilizar a la persona trabajadora sobre la relevancia de someterse a vigilancia periódica, también en relación con los riesgos oculares, posturales y otros análogos ligados al uso constante de dispositivos tecnológicos y al sedentarismo. La singularidad del lugar de trabajo no facilita la obtención de resultados «colectivos», suficientes para valorar los efectos sobre la salud, si no se realiza la evaluación de forma individual. Por su parte, baste con recordar que, si nos conformamos con una evaluación de riesgos descafeinada, basada en

las informaciones facilitadas por la persona trabajadora, seguramente será difícil valorar de manera fehaciente la existencia de riesgo o la indispensabilidad de las pruebas.

En cuanto al contenido, cabría reclamar la elaboración de un protocolo específico para el trabajo a distancia, aunque, sin duda, resultan de aplicación las especificidades propias del protocolo de uso de pantallas de visualización de datos de 12 de abril de 1999. Necesitado seguramente también de una revisión como el RD del que trae su causa.

5.3. Adaptación y cambio de puesto por motivos de salud

De lo sostenido hasta el momento no deriva el más mínimo resquicio de duda acerca de la aplicación del artículo 25 de la LPRL a la persona trabajadora a distancia, con derecho a solicitar un cambio en el lugar de la prestación de servicios o el regreso a la prestación de modo presencial si su salud se estuviera viendo afectada por la realización de esta modalidad de trabajo, en especial, debido al aislamiento, exceso de carga de trabajo, estrés y otros riesgos análogos. Existen una serie de dificultades a la hora de ejercer el derecho, que son comunes a todas las personas trabajadoras, dada la defectuosa técnica del precepto legal y las lagunas que plantea en orden a la identificación tanto de la «especial sensibilidad», como de las medidas preventivas (adaptación y cambio de puesto, entre las más señaladas). Podría argumentarse que no se plantean problemas adicionales en el trabajo a distancia al ser una situación que el RDL define como voluntaria y reversible, pues la persona trabajadora puede en cualquier momento volver a la situación previa. No obstante, es fácil constatar cómo el carácter «reversible» ya no es automático, como sí parecía en alguna versión anterior del texto legal, puesto que el ejercicio de la reversibilidad tendrá lugar, según establece el artículo 4.3 del RDL, en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia. En el caso de que la vuelta a la presencialidad sea motivada por razones derivadas del estado de salud de la persona trabajadora, no debería existir condicionante alguno para el regreso al centro de trabajo, pues el artículo 25 de la LPRL exige a la empresa la plena garantía de la seguridad y salud para las personas especialmente sensibles (a las condiciones del trabajo a distancia) y, por ende, no viene sujeto a posibles reglas convencionales. No obstante, no estaría de más que los convenios hicieran alusión expresa a este derecho reforzado a la reversibilidad.

También podría cuestionarse el alcance del deber empresarial, manifestada una situación de especial sensibilidad de una persona trabajadora a distancia, por ejemplo, tras la vigilancia de la salud u otras técnicas de detección. Si la empresa tuviera indicios racionales de posible afectación a la salud derivada del trabajo a distancia, vendría obligada a realizar la adaptación o cambio de puesto, con una vuelta total o parcial a la presencialidad. Esta, a su vez, debe asumir la medida, obviando así el carácter voluntario de la reversión, sin perjuicio del recurso a los tribunales si lo considerase pertinente. En este sentido, como

vimos, resultarían fundamentales las previsiones en el convenio de medidas para paliar el aislamiento, garantizando cierta presencialidad o conexión con la empresa, a fin de poder valorar situaciones que sean manifiestas.

El anteproyecto de RDL aludía a un derecho preferente ligado a la regulación contenida en el artículo 34.8 del ET, esto es, el teletrabajo como fórmula de adaptación por motivos familiares, precepto que ha desaparecido en la versión definitiva del texto legal. No obstante, el artículo 7.3 del RDL contempla la posibilidad de que la negociación colectiva o los acuerdos de empresa regulen preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, entre las que se incluyen las personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, así como circunstancias personales o familiares, entre otras. Se echa en falta, me parece, alguna referencia a la posibilidad de que en determinadas condiciones la adaptación derivada de las necesidades preventivas amparadas por el artículo 25 de la LPRL pudieran resolverse a través de la adaptación del tiempo de trabajo y, más concretamente, de desarrollo parcial o total de la actividad a distancia, regulando una suerte de preferencia o un derecho pleno y efectivo al trabajo a distancia (o teletrabajo), que tampoco figuraba en versiones anteriores.

5.4. La formación preventiva antes del inicio del «trabajo a distancia»

En este terreno, y al margen de la concreta referencia en el artículo dedicado a la desconexión digital, no sobraría incidir en el destacado papel de la formación preventiva de las personas que trabajan a distancia, en especial si teletrabajan, en tanto están llamadas a asumir un papel más relevante en la garantía de la seguridad y salud, dada la peculiaridad del lugar de trabajo. Puede que la persona teletrabajadora no necesite una formación específica en el uso de las herramientas tecnológicas, pero sí acerca de los riesgos específicos ligados al trabajo a distancia, así como algunas de las medidas preventivas esenciales, sobre todo a fin de evitar los posibles efectos nocivos de circunstancias como el aislamiento, la conexión permanente, la infoxicación u otros análogos (por todos/as, De Vicente Pachés, 2000, pp. 1.073 y ss.). Factores que pueden conducir a la sobrecarga mental o al sentimiento de alienación en caso de trabajos monótonos y repetitivos, tales como la introducción y procesamiento de datos o la repetición de códigos durante la jornada laboral (Trionfetti *et al.*, 2019, p. 44).

Es verdad que las referencias contenidas en el artículo 19 de la LPRL a la «adecuación y la suficiencia» de la formación hacen pensar en la necesidad, en todo caso, de un proceso formativo, en función de las características del trabajo y de la propia persona trabajadora, en el momento en el que se cambia a la modalidad de «teletrabajo». Claramente, además, el propio artículo 19.1 de la LPRL, plenamente aplicable, impone la formación tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como

cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. A lo anterior debe sumarse la ausencia de previsión de una formación específica y más exigente para aquellos supuestos de denegación de acceso al lugar de trabajo, a fin de que pueda otorgar la información suficiente para realizar la evaluación, que cabría extraer de las propias características de adaptación, adecuación y dinamismo impuestas por el precepto legal. En el ámbito de la Administración pública no es infrecuente encontrar referencias a la necesidad de que el personal acuda a una sesión formativa acerca del acondicionamiento del 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 datos¹³.

Tampoco se incide en el deber de información (art. 18 LPRL) que rige en toda su extensión afectando no solamente a los riesgos del puesto de trabajo, sino también a las medidas de seguridad y al plan de prevención vigente en la empresa.

6. ¿Se impone un deber de cooperación «acentuado» de la persona que trabaja a distancia para garantizar su propia seguridad y salud?

Ha obviado la norma cualquier referencia al espinoso tema del deber de cooperación de la persona trabajadora (Vicente Herrero *et al.*, 2018, p. 289) que puede extraerse del propio artículo 29 de la LPRL y del que se hace eco la doctrina italiana (Malzani, 2018, pp. 25 y ss.), que implica un mayor grado de exigencia respecto a quienes prestan servicios en el centro de trabajo (Pelusi, 2017, p. 1.044). Así, se ha sostenido que el deber adquiere aquí una dimensión propia (García González, 2017, p. 112; Mella Méndez, 2000, p. 1.041), afirmándose que debe asumir un rol más relevante e, incluso, una corresponsabilidad (Sierra Benítez, 2013, p. 28), aunque no se define en qué términos. También el Acuerdo europeo de teletrabajo menciona el deber de la persona teletrabajadora de aplicar correctamente las políticas de seguridad. Es cierto que el deber dimana, de suyo, de la genérica obligación contenida en el artículo 29 de la LPRL de autoprotección, pero no hubiera estado de más concretar algunas obligaciones específicas. Las carencias no solo se notan en el terreno obligatorio, faltando también medidas de sensibilización encaminadas a lograr un mayor grado de implicación de la persona trabajadora en su propia seguridad y salud (esta necesidad

¹³ Artículo 18 del Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula de teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos (BO de La Rioja de 13 de diciembre). También, artículo 16 del Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se 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 (BO del País Vasco de 7 de junio).

también en Sabadell i Bosch y García González-Castro, 2015, p. 49). Aparte de la referencia a la comunicación a los delegados/as de prevención de la necesidad de realizar visitas para la evaluación de riesgos, no existen otras llamadas a la participación en el tema preventivo. Resulta también llamativo que se aluda expresamente a la metodología a emplear, que debe arrojar confianza sobre su resultado, y se omite cualquier mención a su carácter participado, que son los dos ejes sobre los que el TS hace pivotar la evaluación (Sentencia del TS de 16 de febrero de 2016, rec. 250/2014).

La norma se caracteriza por la escasez de soluciones para el supuesto de denegación de permiso a las visitas, que condujeran a una aplicación más eficaz de las medidas preventivas. Se ha abogado por una normativa de desarrollo que regulase un cuadro de medidas preventivas plenamente exigibles a la persona trabajadora para aquellos casos en los que esta obstaculizase la adopción de medidas por parte de la empresa (Sierra Benítez, 2013, p. 30).

La legislación se mantiene en un esquema excesivamente tradicional, sin atender a las peculiaridades de la prestación, imponiendo la obligación de seguridad exclusivamente y sin matices del lado empresarial, sin introducir cambios o intensificar la implicación de la persona trabajadora. La previsión, inexistente, de ciertas obligaciones concretas o «acentuadas» obliga a intentar extraerlas de una interpretación adecuada, con especial consideración al contexto y la realidad social del tiempo en el que han de ser aplicadas, del artículo 29 de la LPRL. La relevancia de este deber de colaboración para la garantía de su propia seguridad y salud en el lugar de trabajo libremente escogido no tiene por qué significar una exoneración empresarial respecto a sus responsabilidades, aunque sí un mejor reparto de los roles. La cuestión no es nueva, pues se ha sugerido la conveniencia de un reparto obligatorio, respondiendo la empresa de aquellos aspectos directamente relacionados y sometidos a su poder de dirección y organización (por ejemplo, los equipos, si atendemos a la regulación legal) y la persona trabajadora de las condiciones del lugar de trabajo, así como del propio desarrollo material de la prestación laboral que la empresa tampoco controla o vigila (Sellas i Benvingut, 1998, p. 33). Por ende, la formación y la cooperación habrían de cobrar un nuevo sentido, en cuanto a la elección del lugar de trabajo, desarrollo responsable de la prestación, organización de las tareas, respeto de los descansos, separación vida personal-laboral y así sucesivamente, que seguramente no se pasan con el mero reconocimiento del derecho a la desconexión.

Conviene también destacar que el RDL no se muestra excesivamente coherente con la pérdida de relevancia de los riesgos ligados al lugar de trabajo en prestaciones altamente tecnológicas y deslocalizadas, con altas dosis de riesgos psicosociales, más vinculados a la propia organización del trabajo, con un rol también más consciente y activo de la persona trabajadora, aunque su articulación jurídica no resulte sencilla, en especial en el terreno de las responsabilidades. Es interesante la apuesta por la necesidad de individualizar tutelas capaces de «seguir» a las personas trabajadoras, evolucionando de la seguridad en los lugares de trabajo a la seguridad de aquellas, buscando soluciones específicas, más allá de una extensión indiscriminada, para las formas «no estándar» de trabajo, que

lleven a equiparar los niveles de protección (Pascucci, 2018, pp. 5 y 7). El RDL ha sido poco ambicioso, dejando nuevamente a la seguridad y salud laborales relegadas a un segundo plano, sin lograr los equilibrios adecuados entre las obligaciones de las partes, de forma que no fomenta la aplicación efectiva, eficaz y eficiente de la LPRL.

7. El derecho a la desconexión digital en el trabajo a distancia

El derecho a la desconexión, que seguramente exigiría un tratamiento más detallado y una ubicación más acertada en la LPRL o en las normas sobre tiempo de trabajo del ET (arts. 34 y ss.), debe ser enfocado de forma preventiva, en coherencia con la política empresarial de seguridad. Ello nos lleva a dedicar unas breves líneas al tratamiento contenido en el artículo 18 del RDL. Aunque son pocas las novedades introducidas, debe ser aplaudida, por un lado, la nueva referencia al derecho en el trabajo a distancia, donde, como es sabido, la delimitación entre tiempo de trabajo y descanso presenta aún unas fronteras más difusas y, por otro, su inclusión en una norma de carácter estrictamente laboral. El gran avance de la disposición, en un camino hacia la eficacia del derecho a la desconexión, podría cifrarse más que en este concreto reconocimiento en despejar las dudas sobre la aplicación de las normas mínimas sobre jornada y descanso y la necesidad de especificar algunos de estos datos en el acuerdo individual de trabajo a distancia. Así, el horario de trabajo y, en su caso, las reglas de disponibilidad (art. 7 c) RDL). Se echa en falta, no obstante, una especificación del derecho a la desconexión, que se reenvía a la negociación colectiva. Antes de la aprobación del RDL, un sector doctrinal consideraba que, ante la falta de previsiones explícitas sobre el régimen de desconexión adaptado, inclusive «matizado y flexible», que pudiera ser necesario en esta tipología de trabajo, podría recogerse en el acuerdo individual de teletrabajo ex artículo 13.2 del ET (Altés Tárrega y Yagüe Blanco, 2020, p. 78).

En Italia, el artículo 19.1 de la Ley 81/2017, de 22 de mayo, de medidas de protección del trabajo autónomo no empresarial y medidas para favorecer la articulación flexible en los tiempos y lugares de trabajo por cuenta ajena (donde se regula el trabajo ágil), expresamente incluye en el contenido del acuerdo individual para establecer esta modalidad de trabajo la concreción de los tiempos de descanso de la persona trabajadora, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión de las herramientas tecnológicas con las que se desarrolla el trabajo. En este sentido, sería más que conveniente pactar los instrumentos para garantizar el derecho en el propio acuerdo individual, aparte del papel concreto que pudiera asumir el convenio en orden a determinar las condiciones sobre las modalidades de ejercicio que se entiendan más adecuadas, por ejemplo, la implantación de alertas en los medios tecnológicos puestos a disposición o sistemas de bloqueo de acceso a comunicaciones corporativas, entre las más significativas (Ruíz González, 2020, p. 264). Por su parte, tampoco es fácil lograr el justo equilibrio entre el respeto de las normas mínimas de jornada y la necesaria flexibilidad inherente a las fórmulas de trabajo a distancia (reconocida en el art. 13 RDL).

En su mayor parte, el artículo 18 del RDL se ciñe a reproducir literalmente el artículo 88.3 de la LOPDGDD, reconociendo el derecho de las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Evidentemente, dado que la LOPDGDD expresamente se refiere a la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona que trabaja vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, el derecho de desconexión ha de reconocerse en estos términos y no limitado al ámbito de aplicación subjetivo del RDL que ahora nos ocupa. Esto es, para todo trabajo en casa, también para el trabajo a distancia residual o complementario, no solo cuando alcance al 30 % de la jornada, que encuentra siempre un tope en el respeto al descanso y la desconexión digital.

El amplísimo interés suscitado por el derecho a la desconexión en la doctrina laboralista ha puesto de manifiesto significativas dudas en lo relativo a la flexibilidad del tiempo de trabajo, la autoorganización y el control por parte de la empresa, siendo patentes las dificultades para su aplicación práctica (entre otros/as, Megino Fernández y Lanzadera Arencibia, 2020, p. 74). En este nuevo acercamiento legal cabe destacar la introducción de una referencia explícita al deber empresarial, algo que se ha echado en falta en la regulación «común», aunque es patente la doble faz del derecho (Igartua Miró, 2019, p. 66). Se parte de que el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional. Este pequeño paso, sin embargo, se formula de manera bastante parca y se reconduce a una limitación en el uso de los medios tecnológicos, sin aludir de forma expresa al deber de abstención, esto es, no contactar con las personas trabajadoras ni enviar correos electrónicos, mensajes, órdenes o similares («no molestar»). Se reiteran las referencias a la política interna, la formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Poco más aporta la norma a lo ya establecido en la regulación contenida en la LOPDGDD con una llamada a la negociación colectiva en términos potestativos, sin imposición de un deber de negociar. También la disposición adicional primera se refiere al trabajo a distancia en la negociación colectiva, abriendo la puerta a la regulación de «las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión»¹⁴.

¹⁴ Aunque no contiene especificaciones para el trabajo a distancia, puede verse la regulación sobre el derecho a la desconexión y las reuniones de trabajo y acciones formativas en el Acuerdo de registro horario y desconexión digital de Deutsche Bank, SAE, suscrito el 4 de diciembre de 2019. O el artículo 15 del Convenio colectivo de las Cajas de Ahorros 2019-2023. En el artículo 23 del Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE de 18 de octubre de 2019), puede verse toda una declaración de buenas intenciones sobre el respeto al derecho a la desconexión, sin medidas concretas, y aludiendo en general a buenas prácticas y sensibilización, que será de aplicación también al régimen del teletrabajo.

Los problemas fundamentales radicarán en la forma de exigencia a la empleadora de su deber de no contactar con la persona trabajadora y a esta de un hipotético deber de descansar, al menos, parcialmente, en el tiempo no dedicado al trabajo, con el riesgo de abuso por parte de la empresa, que siempre puede alegar que la conexión permanente o la respuesta inmediata son «voluntarias». Aun cuando no es tan evidente el deber de descansar, rigiendo un principio de libertad en el empleo del tiempo de no trabajo, cabe exigir a la persona trabajadora un deber de «colaboración» ex artículo 29 de la LPRL a la hora de mantenerse desconectada de la empresa para garantizar la separación de los espacios de vida y trabajo y su propia seguridad y salud. Todo ello sin desconocer las patentes restricciones de la autonomía de la voluntad impuestas por la prestación subordinada y la constante necesidad de demostrar un alto grado de diligencia y el exacto cumplimiento de la prestación laboral que conducen a una conexión casi permanente. Esta obligación de colaborar tradicionalmente se exige con mayor intensidad en prestaciones como el teletrabajo o el *smart working* (Pelusi, 2017, p. 1.044) y es trasladable a la desconexión digital. En puridad, al hallarnos, como indica la propia LPRL, ante un deber condicionado a las capacidades de la persona trabajadora, a su formación e instrucciones recibidas, previamente la empresa habría de adoptar las correspondientes medidas para elevar el grado de diligencia exigible a quien presta servicios. La relación entre la formación preventiva y la formación sobre uso razonable de las tecnologías digitales puede trazarse de forma sencilla, aunque lamentablemente en Francia (Cialti, 2017, p. 180), ejemplo que sigue nuestra regulación, se ha desaprovechado la oportunidad de relacionarlas. La sensibilización y toma de conciencia por parte de las personas trabajadoras van a resultar esenciales para lograr el uso razonable de las herramientas digitales y este aspecto sí se refleja tanto en el RDL como en la propia LOPDGDD, aunque de nuevo brilla por su ausencia una llamada al papel de la representación especializada en materia preventiva.

Es de esperar que tras la regulación legal y el papel otorgado a la negociación en estas y otras materias esenciales apreciemos una evolución de los convenios hacia previsiones más detalladas e innovadoras capaces de dar efectividad al derecho en presencia. Hasta el momento, no suelen ir más allá de las meras referencias a las personas que trabajan a distancia (o teletrabajan) a la hora de regular la desconexión o prever algunas pautas para el trabajo a distancia, reiterando fórmulas tipo o soluciones hueras de contenido¹⁵, sin atender de forma exhaustiva a las peculiaridades de este tipo de prestación ni a sus exigencias concretas. Lo mismo cabría señalar en relación con las medidas para garantizar la eficacia del cumplimiento de la obligación de seguridad empresarial. A ello hay que unir que, con carácter general, el enfoque de los convenios colectivos sobre la desconexión es aún bastante limitado y el tratamiento desde la dimensión preventiva resulta escaso (Miñarro Yanini, 2020, pp. 590 y ss.), aun cuando su relación con los riesgos laborales es unánime (por todos/as, Vallecillo Gámez, 2020, pp. 230 y ss.) y se destaca la clara vinculación legal entre la política interna y las políticas preventivas (Terradillos Ormaetxea, 2019, p. 19).

¹⁵ A título meramente ejemplificativo, el artículo 44 del Convenio colectivo del Grupo Selecta (BOE de 30 de enero de 2020) se limita a señalar que las personas trabajadoras no están obligadas «a dar respuesta a los correos electrónicos de la empresa fuera de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales ligadas a necesidades de prestación de servicio a clientes».

Referencias bibliográficas

- Agra Viforcós, Beatriz. (2018). Riesgos laborales en la industria y el trabajo 4.0. En César García Novoa y Diana Santiago Iglesias (Dir.), *4.ª Revolución Industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital* (pp. 609-631). Thomson Reuters Aranzadi.
- Alemán Páez, Francisco. (2017). El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail n.º 2016-1088». *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 30, 12-33.
- Altés Tárrega, Juan Antonio y Yagüe Blanco, Sergio. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de *lege data*. *Labos*, 2(1), 61-87.
- Álvarez Cuesta, Henar. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, 43, 1-24.
- Aragüez Valenzuela, Lucía. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. *e-Revista Internacional de Protección Social*, 2(II), 169-190.
- Caponetti, Simone. (2018). L'obbligazione di sicurezza al tempo di Industry 4.0. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1, 42-68.
- Cialti, Pierre-Henri. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas Laborales*, 137, 163-181.
- Eurofound. (2017). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar. Consecuencias en el ámbito laboral. www.eurofound.europa.eu/publications.
- García González, Guillermo. (2017). El marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo: lagunas, imperfecciones y propuestas de reforma (I). *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 29, 109-117.
- Igartua Miró, María Teresa. (2000). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Problemas y propuestas de soluciones. En *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999 (pp. 1.044-1.064). Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Igartua Miró, María Teresa. (2019). [El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 432, 61-87.
- Malzani, Francesca. (2018). Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore. *Diritti, Lavori, Mercati*, 1, 17-36.
- Manzano Santamaría, Noemí. (2018). NTP 1.123: Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb>.
- Megino Fernández, Diego y Lanzadera Arenceibia, Eugenio. (2020). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la Administración pública. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 18, 64-91.
- Mella Méndez, Lourdes. (2000). Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. En *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999 (pp. 1.023-1.043). Ministerio de Trabajo e Inmigración.

- Mella Méndez, Lourdes. (2016a). Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuesta de mejora. *Revista de Derecho Social y Empresa*, 6, 1-29.
- Mella Méndez, Lourdes. (2016b). Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 16, 30-52.
- Miñarro Yanini, Margarita. (2020). El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital. En Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (Dirs.), *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital* (pp. 577-596). Thomson Reuters Aranzadi.
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf.
- Pascucci, Paolo. (2018). Dieci anni di applicazione del d. lgs. n.º 81/2008. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1, 1-18.
- Pelusi, Lorenzo Maria. (2017). La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile. *Diritto delle Relazioni Industriali*, 4(XXVII), 1.041-1.057.
- Poquet Catalá, Raquel. (2017). Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(5), 40-57.
- Purcalla Bonilla, Miguel Ángel y Preciado Domènech, Carlos Hugo. (2013). Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012. *Actualidad Laboral*, 2.
- Rubio Valdehita, Susana; Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, Jesús y Jaén Díaz, Marian. (2007). Modelos y procedimientos de evaluación de la carga mental de trabajo. *eduPsykhé*, 1(6), 85-108.
- Ruiz González, Carlota María. (2020). La desconexión digital como garantía y herramienta de conclusión de la jornada laboral: su necesaria concreción en tiempos de covid-19. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 56, 229-272.
- Sabadell i Bosch, Mar y García González-Castro, Guillermo. (2015). La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. *Oikonomics. Revista d'Economia, Empresa i Societat*, 4, 38-50. UOC - Oikonomics - La difícil conciliació de l'obligació empresarial d'avaluar els riscos amb el teletreball - Mar Sabadell i Bosch, Guillermo García González-Castro.
- Salanova Soria, Marisa; Del Líbano Miralles, Mario; Llorens Gumbau, Susana y Schaufeli, Wilmar B. (2007). NTP 759: La adición al trabajo. <https://www.insst.es/documentos/94886/327740/759.pdf/e48ee038-630c-4883-9013-fc05dc244f8f>.
- Salanova Soria, Marisa; Llorens Gumbau, Susana; Cifre Gallego, Eva y Nogareda Cuixart, Clotilde. (2007). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. https://www.insst.es/documentos/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a.
- Sellas i Benvingut, Ramón. (1998). Teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales. *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, 92-93, 20-34.
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena. (2013). La nueva regulación del trabajo a distancia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-38.
- Terradillos Ormaetxea, Miren Edurne. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Lan Harremanak*, 42, 1-32.

- Trincado Aznar, Belén. (12 de mayo de 2020). El Banco de España advierte de que el país estaba a la cola de la UE en la implantación del teletrabajo. *Cinco Días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/12/economia/1589272890_364564.html.
- Trionfetti, María Cecilia; Bingen, Aline y Martínez, Esteban. (2019). Estudio del impacto de las nuevas formas de trabajo sobre la salud de los trabajadores. *IUSLabor*, 2, 32-53.
- Trujillo Pons, Francisco. (2020). *La «desconexión digital» en el ámbito laboral*. Tirant lo Blanch.
- Vallecillo Gámez, María Rosa. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(8), 210-238.
- Vega Martínez, Sofía. (2015). NTP 1.056: PRIMA-EFE: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. <https://www.insst.es/documents/94886/329558/ntp-1056w.pdf/56b8de84-c19a-4faa-a6f8-c82b4565e75f>.
- Ventura Campos, Mercedes; Llorens Gumbau, Susana y Salanova Soria, Marisa. (2005). El tecnoestrés: un estudio del desarrollo de diferentes instrumentos de medida. *Jornades de Foment de la Investigació, Universitat Jaume I*, 1-16. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78748/forum_2005_5.pdf?sequence=1.
- Vicente Herrero, María Teófila; Torres Alberich, José Ignacio; Torres Vicente, Alfonso; Ramírez Íñiguez de la Torre, María Victoria y Capdevila García, Luisa. (2018). El teletrabajo en salud laboral: aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES Derecho*, 2(9), 287-297.
- Vicente Pachés, Fernando de. (2000). Seguridad y salud en el teletrabajo. En *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999 (pp. 1.065-1.087). Ministerio de Trabajo e Inmigración.