Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 42 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 117-138

Desafíos en la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: una reflexión crítica

Challenges in occupational risk prevention in teleworking: a critical reflection

Sheila López Vico

Contratada Posdoctoral FPU
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Seminario José Vida Soria. Universidad de Granada
Coordinadora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo
Colaboradora en la Gestión de Actividades de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS)
https://orcid.org/0000-0002-2608-3436

Sumario

Introducción
1. La evolución de la regulación de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo
1.1. Identificación y delimitación de los factores de riesgo inherentes al teletrabajo
1.2. La delimitación del lugar y la zona habitada para la prestación del servicio a distancia
1.3. La evaluación de riesgos en el teletrabajo: la visita de los responsables en materia de prevención de riesgos laborales u otras medidas alternativas a esta
2. Una aproximación a la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva tras la aprobación de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia
2.1. La determinación del lugar o lugares de teletrabajo
2.2. La metodología aplicable para la evaluación de riesgos en el teletrabajo
2.3. La formación del teletrabajador en materia de prevención de riesgos laborales
2.4. Revisiones médicas de la salud de la persona teletrabajadora
3. Conclusiones críticas
Bibliografía
Anexo: convenios colectivos analizados

Fecha Recepción: 24/10/2024
Fecha Revisión: 18/2/2025
Fecha Aceptación: 18/2/2025

Cita Sugerida: LÓPEZ VICO, S.: «Desafíos en la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: una reflexión crítica». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 42 (2025): 117-138.

Resumen

La aprobación de la Ley 10/2021 permitió superar muchos de los interrogantes que tras la expansión masiva del teletrabajo se plantearon en nuestro marco laboral en lo referente a la regulación de esta renovada forma de trabajo. Sin embargo, la velocidad con la cual se elaboró la misma derivó en que esta adoleciese de numerosas lagunas, inconcreciones y vacíos. Entre ellos, se encuentra precisamente la protección de la salud de los teletrabajadores, concretamente mediante la garantía del derecho a la prevención de riesgos laborales. Es por ello que, transcurridos ya varios años desde la promulgación de la norma pretendemos por medio del presente estudio aportar un análisis tanto de la normativa legal, esencialmente la plasmada en los arts. 15 y 16 de la Ley 10/2021, como convencional. Ello en aras de determinar los fallos de los que sigue adoleciendo dicha norma y posibles medidas correctoras basadas en la propia realidad práctica.

Palabras clave

Teletrabajo; trabajo a distancia; prevención de riesgos laborales; derecho a la salud; riesgos laborales; digitalización

Abstract

The approval of Act 10/2021 answered many of the questions that had arisen in our labour framework after the massive spread of remote working as it relates to regulating this new way of working. However, the speed with which it was drawn up meant that it suffered from numerous gaps, inaccuracies, and omissions. Among them is the protection of the health of teleworkers, specifically by guaranteeing the right to occupational risk prevention. That is why, several years after the enactment of the regulation, this study provides an analysis of both the legal regulations, particularly those embodied in Articles 15 and 16 of Law 10/2021, and the sectoral agreement regulations. This is in order to determine the flaws that this regulation continues to suffer and possible corrective measures based on the situations as it stands.

Keywords

Teleworking; remote work; occupational risk prevention; right to healthcare; occupational risks; digitalisation

"Por seguridad jurídica debe prevalecer la ley, pero cuando la ley es insoportable por injusta, ha de ceder ante la justicia porque el Derecho extremadamente injusto no es Derecho".

Gustav Radbruch[1]

[1] Radbruch, G.: *El hombre en el derecho: Conferencias y artículos seleccionados sobre cuestiones fundamentales del Derecho*, traducción de Del Campo, A., Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2020.

INTRODUCCIÓN

El *derecho a la protección de la salud*, en términos generales, se encuentra reconocido en nuestro país en el art. 43 de la Constitución Española (CE) y en el plano europeo, entre otras normas, en el marco del art. 11 de la Carta Social Europea Revisada[2] (CSEr). Por supuesto, este derecho encuentra también su reflejo de manera específica en el ámbito laboral, recogiendo tanto el art. 3 CSEr como el 40.2 CE de manera expresa y diferenciada el derecho a la *seguridad e higiene en el trabajo*.

Nos encontramos por tanto ante un "derecho social fundamental de carácter primario[3]" que junto al derecho a la vida (al cual se encuentra íntimamente vinculado), constituye un "presupuesto básico y primordial para el disfrute de los demás derechos[4]" y, del mismo modo, para garantizar lo que se ha denominado como *trabajo decente*[5].

Tanto es así que recientemente, en el marco de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo del año 2019, se dio un nuevo paso en la garantía del trabajo decente, habiéndose declarado en la misma que *"las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente",* incorporándose expresamente este principio en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 como un *derecho fundamental en el trabajo*[6].

Este nuevo avance en la protección de la salud y seguridad encuentra su justificación precisamente en los retos y desafíos que conllevan la transición digital, ecológica y demográfica[7],

---

[2] Un estudio exhaustivo sobre la configuración legal de este derecho en el plano europeo puede encontrarse en Monereo Pérez, J. L.: "Fundamentos del derecho fundamental a la salud en los sistemas europeos", en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. Extra 4, 2022.

[3] *Ibidem*, p. 16.

[4] Véase Torres García, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo,* Navarra, Aranzadi, 2024, p. 27.

[5] Como ha señalado la doctrina "la garantía efectiva del trabajo decente o digno del hombre comienza por asegurar que las condiciones de trabajo respeten la seguridad y salud en el trabajo, así como su dignidad". Véase Monereo Pérez, J.L.: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (artículo 3)" en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.) *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa,* Granada, Comares, 2017, p. 445. Como han señalado Monereo Pérez, J.L. y López Vico, S.: "Tiempo de trabajo e igualdad de derechos: a vueltas con la protección efectiva de los trabajadores nocturnos: Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 6ª de 4 de mayo de 2023, asuntos acumulados C 529/21 a C-536/21 y C-732/21 a C-738/21: OP y otros" en *La Ley Unión Europea*, núm. 116, 2023. [Recurso de acceso digital], sobre la noción de trabajo decente no puede encontrarse un consenso doctrinal. Así, hay autores que lo definen como una suma de ambos términos, como Ortega Lozano, P. G.: "La vinculación de la dignidad de la persona con el trabajo decente y su efectiva tutela judicial", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Vol. II., núm. 10, 2020, p. 53. Otros que lo hacen acudiendo al análisis de su significado en otras lenguas, como Gutiérrez Pérez, M.: "Trabajo decente y derechos individuales fundamentales" en Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, A.L. (Dirs.), *El trabajo decente,* Granada, Comares, 2018, pp. 93-94. Y, por último, quienes recurren a su origen etimológico del latín. Véase Solís Prieto, C.: "Trabajo decente y modalidades de contratación" en Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, A.L. (Dirs.), *El trabajo decente,* Granada, Comares, 2018, p. 75. En todo caso, en el marco de este estudio, entendemos por trabajo decente aquel definido por Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M.: "Trabajo decente y retribución del trabajo" en Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, A.L. (Dirs.), *El trabajo decente,* Granada, Comares, 2018, p. 206, como "un trabajo digno del hombre y como un trabajo de calidad respetuoso con la persona y los derechos básicos y fundamentales del trabajador".

[6] OIT: Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

[7] Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: la seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación, *passim*, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323

alzándose la gestión del impacto de los mismos en el marco preventivo como uno de los objetivos perseguidos por la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027[8].

Pues bien, en el marco del presente artículo nos centraremos en analizar el impacto que la *transición digital* presenta en el marco de la protección de la salud y seguridad en el trabajo[9]. No obstante, ante la amplitud de dicho tema, centraremos nuestro en analizar de manera específica como se ha abordado legalmente la protección de la salud y seguridad en el teletrabajo en nuestro país. Dicha elección encuentra su justificación fundamentalmente en la elevada conflictividad que dicha cuestión viene presentando tanto en el plano doctrinal como en el jurisprudencial en los últimos meses.

Aclarada esta cuestión, cabe partir señalando que el teletrabajo no es ni mucho menos una nueva forma de prestación del servicio, remontándose sus primeras manifestaciones en el plano europeo a la década de los años setenta. Sin embargo, sí que ha presentado un renovado interés ante el papel protagonista que gubernamentalmente se le dio, tal y como veremos, en el marco de la pandemia del COVID-19[10]. Habiendo permitido precisamente dicha "excepcional" experiencia apreciar las deficiencias que la normativa preventiva existente en nuestro país presenta para abordar los riesgos que emergen en la que se ha denominado como la "sociedad de riesgo[11]" en la que el continuo y cada vez más precipitado avance de la ciencia y de la tecnología supone el origen de nuevos riesgos en el marco del desempeño de la actividad productiva.

En este sentido no puede negarse que la actual Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), articulada en torno a un modelo de trabajo propio de la sociedad industrial e ideada bajo la presunción de que "el empresario controla o puede controlar el espacio, medio o lugar donde se ejecuta la prestación[12]" de manera *inmediata y personal*, no responde a la realidad del trabajo a distancia en general y del teletrabajo en particular. Caracterizándose dichas formas de trabajo precisamente por la *deslocalización espacial* del trabajador y, aun con ciertos límites, la *flexibilización de la jornada de trabajo*. Bien es cierto que gracias a los avances de la tecnología es posible realizar un control más preciso y certero, especialmente en el caso del teletrabajo. Sin embargo, ello por si solo no permite superar las particularidades inherentes a estas formas de trabajo y aplicar, sin ajuste alguno, la normativa laboral preexistente en nuestro país e ideada conforme a un modelo de empresa y de trabajo de carácter fordista. Sin ir más lejos, en el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos o también de vigilancia y control del empresario entran en conflicto en el marco del teletrabajo, como veremos, otros derechos fundamentales, como son el derecho a la intimidad o a la inviolabilidad del domicilio.

A dichas deficiencias en el contenido de la norma legal, cabe sumar además el propio modelo de regulación que ha seguido en esta materia nuestro legislador, adoleciendo este de una excesiva

[8] Disponible en: https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027

[9] Sobre esta cuestión véase Bini, S.: "Trabajo digital y riesgos psicosociales: estrategias y propuestas" en Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S. y López Insua, B.M. (Dirs.), *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal,* Barcelona, Atelier, 2024.

[10] Extensamente sobre esta cuestión Monereo Pérez, J. L. y López Vico, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.

[11] *Cfr*. Monereo Pérez, J. L.: "La gestión integral de riesgos laborales: salud pública ambiental y salud laboral" en Monereo Pérez, J. L., Rivas Vallejo, P., Moreno Vida, M.N., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortes, J.C. (Dirs.) *Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 66.

[12] *Vid.* Thibault Aranda, X.: "Naturaleza y alcance del derecho" en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Monreal Bringsvaerd, E. *et al*: *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación,* Wolters Kluwer, 2020, Madrid, p. 231.

amplitud y complejidad[13]. Esta cuestión, además, no ha sido corregida, tal y como veremos, ante los cambios producidos en nuestro mercado de trabajo en los últimos años.

Así, tras la expansión masiva del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 y ante la evidente insuficiencia de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales para abordar los riesgos inherentes a esta forma de trabajo, la vía elegida por nuestro legislador para abordar esta problemática no fue otra que ampliar, aún más, *la dispersión normativa en materia preventiva*.

Ello se reflejó en dos planos diferenciados. Por un lado, nuestro legislador, en vez de modificar el contenido de la LPRL para adaptar los presupuestos generales recogidos en dicha norma a las particularidades que pueden surgir de la introducción de las TIC en el desarrollo de la labor productiva y, de manera más específica, en el marco del teletrabajo, optó por regular de manera específica y diferenciada esta cuestión primero en el marco del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (RDTD) y, un año más tarde, de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD).

Junto a ello, por otro lado, se le dio un papel central en la adaptación y desarrollo legal de dicha regulación en materia de teletrabajo a la *negociación colectiva*. Esta opción, si bien resulta una vía adecuada para garantizar un más adecuado ajuste de la norma legal a los rasgos propios de cada empresa o sector, no omite la necesidad de contar con un marco legal mínimo que sirva como base para garantizar una adecuada protección de los trabajadores. Cuestión que, como veremos, no ha sido así en la práctica, siendo constantes y, en muchas ocasiones, excesivamente amplias las remisiones expresas realizadas a la negociación colectiva en esta y otras importantes materias[14].

Por ello, en aras de poder aportar luz sobre esta cuestión, nos detendremos por medio del presente artículo a analizar de manera detallada tanto la regulación legal actualmente vigente en materia de PRL en el marco de la LTD, como el tratamiento que a esta compleja cuestión se le está dando en el plano convencional. Para ello, se ha tomado como base treinta convenios colectivos promulgados tras la aprobación de esta norma que entran a regular el teletrabajo.

1. LA EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

Antes de la irrupción de la pandemia la regulación legal en nuestro país en materia de teletrabajo se limitaba, en el sector privado, a lo sucintamente recogido por medio del art. 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), el cual ni tan siquiera recogía una alusión al uso de las nuevas tecnologías en el desempeño del trabajo ni una definición de que debe de entenderse por teletrabajo. Centrándonos en materia de prevención de riesgos laborales dicha norma se limitó a reconocer el derecho de las personas trabajadoras sujetas a esta forma de trabajo a *"una adecuada protección en materia de seguridad y salud"*, remitiendo para ello a lo establecido en nuestro país en el marco de la LPRL.

[13] Calificada por Monereo Pérez, J. L.: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (artículo 3)" en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J. L. (Dirs. y Coords.) *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa, cit*., p. 446, como "amplísima, heterogénea, con dificultades de sistematización…, y, además, de marcado carácter cambiante".

[14] Véase extensamente sobre esta cuestión López Vico, S.: "Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo" en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm. 1, 2024, *passim*.

Esta parquedad legal no deja de resultar sorprendente si se parte de la existencia, desde el año 2002, del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET). El cual, si bien tampoco se encuentra exento de críticas, marcó un punto de inflexión en la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo a nivel europeo[15]. Concretamente en materia de prevención este acuerdo incorporaba ya un contenido, que aunque insuficiente, resultaba más exhaustivo. Así, aunque también el AMET hizo uso de la técnica de remisión a otras normas, como es la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, sí incorporó importantes novedades, como son la potestad del teletrabajador de solicitar una visita de inspección al lugar de desarrollo de la actividad productiva a distancia o la capacidad del empresario, de los representantes de los trabajadores y/o de las autoridades competentes de acceder al lugar de teletrabajo. Concretando en dicho último caso y ya en dicho momento, la necesidad de notificar y llegar a un acuerdo previo con el teletrabajador en el supuesto de que el lugar de teletrabajo fuese su domicilio.

Pues bien, esta situación se mantuvo prácticamente inalterada hasta la irrupción de la pandemia del COVID-19, momento en el cuál se triplicó en nuestro país el número de personas que prestaban sus servicios mediante teletrabajo. Ello encontró su justificación, como hemos adelantado ya, en el impulso que desde un punto de vista gubernamental se le dio a esta forma de trabajo, habiéndose establecido mediante el art. 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (RD 8/2020), como una forma de trabajo prioritaria frente a otras posibles medidas más radicales que pudiesen implicar la reducción parcial de la jornada de trabajo o, en el peor de los casos, el cese permanente del mismo ya fuese de manera total por medio del despido, o temporal por medio de una suspensión de la relación contractual. Desde un punto de vista preventivo, y ante la emergencia de la situación en la que se enmarca la misma, se atenuaron de manera temporal las (ya de por sí escasas) obligaciones formales impuestas al empresario para implantar el teletrabajo como una forma más de organización de la labor productiva, disponiendo el art. 5 RD 8/2020 que se entendería por "*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".* No es necesario en este punto detenerse a realizar un examen de las consecuencia derivadas de dicha elección legal, siendo sobradamente conocidas las negativas consecuencias que, desde la perspectiva de la salud y la seguridad se derivaron para las personas trabajadoras de dicho paso apresurado a la modalidad de teletrabajo.

Como consecuencia de ello, se hizo innegable la necesidad de acometer un proceso de reforma que permitiese desplazar los riesgos que para la salud y seguridad de las personas trabajadoras puede suponer el trabajo a distancia.

Con dicho fin, primero en el marco del RDTD y posteriormente de la LTD, se destinó una sección específica esta materia en el marco de la LTD. No obstante, basta con realizar una sucinta lectura de dicha norma para apreciar el escaso protagonismo que de nuevo en dicha norma otorgó al legislador a la prevención de riesgos laborales, integrando dicha sección únicamente dos preceptos que apenas vienen a ampliar lo ya recogido en el AMET.

Mediante el primero de ellos, el art. 15 LTD, se reitera de nuevo lo ya recogido en el art. 13 ET, reconociendo expresamente el derecho de las personas que trabajan a distancia a "*una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo",* remitiendo para ello, de nuevo, a la LPRL

[15] Mella Méndez, L.: "Prólogo" en Mella Méndez, L. (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés,* Madrid, Wolter Kluwer, 2017, p. 13.

y a su normativa de desarrollo. Aspecto que, sobre la base de los razonamientos ya expuestos en el análisis de lo contenido en el anteriormente vigente art. 13 ET, ha sido duramente criticado por la doctrina[16].

En todo caso, este precepto sí que permite extraer una conclusión clara, en el marco del teletrabajo resulta aplicable el deber general de protección del empresario recogido en el art. 14 LPRL, esto es, de evaluación de riesgos, de información, consulta y participación y formación de los trabajadores, de actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y de la vigilancia de la salud[17].

No obstante, tanto del análisis de la normativa en materia de teletrabajo hasta ahora realizado como de una atenta lectura del art. 16 LTD puede extraerse el carácter *conservador* del legislador a la hora de regular esta materia. Así, de todos los aspectos anteriormente indicados, prácticamente se limita el artículo 16 LTD a desarrollar algunas de las particularidades que deben de ser tenidas en cuenta en el desarrollo de la evaluación de los riesgos en el teletrabajo, omitiendo aspectos clave en esta materia como es la posible aplicación del concepto del «*accidente in itinere*» en esta forma de trabajo, la adaptación de los presupuestos sobre los que se articula la noción y la presunción del accidente de trabajo, la formación de los trabajadores en esta materia, etc.

1.1. Identificación y delimitación de los factores de riesgo inherentes al teletrabajo

Concretamente, parte el art. 16 LTD resaltando el especial protagonismo que en el desarrollo de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva ocupan los riesgos inherentes al teletrabajo y al trabajo a distancia, como son aquellos ligados a los factores "*psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo"*. Y, del mismo modo, la especial atención que debe de prestarse a "*la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada"*.

No puede negarse lo positivo que resulta el hecho de que el legislador haya aludido a estos nuevos riesgos laborales, mostrando con ello (a diferencia de lo ocurrido hasta ahora) una consciencia sobre los nuevos riesgos derivados de la digitalización de las relaciones laborales[18].

Sin embargo, no deja de constituir esta una mera "*mención*", esto es, se limita a nombrar los riesgos y los posibles factores que los ocasiona, pero sin acompañarlo en ningún momento de medidas específicas que permitan evitar su aparición y, en su caso, posibles factores que corrijan los efectos

[16] Entre otros así lo ha recogido Igartua Miró, M. T.: "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*, Nº. 458, 2021, p. 68. En términos similares Rodríguez Escanciano, S.: "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: apuntes a la luz de la Ley 10/2021", en Fernández Domínguez, J.J. y Fernández Fernández, R. (Dirs.) *et al: Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social,* Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, sosteniendo esta autora que dicho precepto "no garantiza por sí mismo la remoción de los obstáculos que se oponen a que todas las complejas y prolijas disposiciones normativas en la materia preventiva sean efectivamente aplicables a un medio de trabajo remoto, sobre todo cuando se trata del domicilio del trabajador".

[17] Véase Torres García, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo, cit.*, p. 128.

[18] Este hecho aparece asimismo recogido en la NTP 1.165: "Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo", Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (INSST), 2021, disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/96067/NTP+1165+Teletrabajo%2C+criterios+para+su+integraci%C3%B3n+en+el+sistema+de+gesti%C3%B3n+de+la+SST+-+A%C3%B1o+2021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-ddb8-b5a1b1eb4e2e?version=1.0&t=1635785850684
Esta nota indica críticamente que la única novedad legal que puede extraerse del art. 15 LTD es *"la necesidad de considerar las particularidades del teletrabajo a la hora de realizar dicha evaluación"*.

derivados de los mismos. Del mismo modo cabe señalar que, en todo caso, esta lista es de carácter «*numerus apertus», no agotando ni excluyendo otros posibles riesgos derivados de una inadecuada implantación y desarrollo de estas formas de trabajo*.

1.2. La delimitación del lugar y la zona habitada para la prestación del servicio a distancia

Por otro lado, entra el art. 16 LTD a desarrollar uno de los puntos que más controvertidos se han mostrado en la práctica, siendo este el de la delimitación de la *noción del lugar de trabajo* a efectos de la evaluación y planificación preventiva. Así, dispone dicho precepto que *"la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia"*.

Pues bien, partiendo de dicho precepto son diversas las puntualizaciones que cabe realizar.

En primer lugar, cabe poner en relación el mismo con el mandato contenido en el art. 7 f) de la LTD, en virtud del cual debe de concretarse en el marco del acuerdo de trabajo a distancia el "*lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora*". La consideración conjunta de ambos preceptos parece mostrar la intención del legislador (aunque en ningun momento se diga expresamente) de limitar el lugar de teletrabajo a un único lugar, al referirse a lo largo de toda la norma al mismo de manera singular. Y, dentro de dicho lugar, a una zona específica del mismo desde el que efectivamente se llevará a cabo la labor productiva. En este sentido, la precisión y rigidez de dicha delimitación contrasta de manera clara con la mayor parte de la LTD, al haber sido esta precisamente criticada por la generalidad y ambigüedad de su contenido. Ello puede deberse a las manifiestas dificultades que surgen a la hora de llevar a cabo la evaluación y planificación de riesgos cuando la persona trabajadora presta sus servicios desde un lugar externo a los centros empresariales y, como ocurre en el teletrabajo, en la mayoría de las ocasiones desde su propio domicilio. Pues bien, precisamente esta última opción parece ser la que justifica la elección del legislador en este punto, presumiendo el mismo en muchos preceptos de esta norma que el teletrabajo va a ser desarrollado desde el propio domicilio del trabajador o el de una tercera persona[19]. Pese a lo cual, no se encuentra este precepto exento de críticas. Así, si bien algunos autores valoran positivamente la elección del legislador por resultar "lógica y facilitar la actividad preventiva[20]", la mayoría critica que dicha opción pierde toda lógica en el momento en el que la labor se presta en otros lugares, como puede ser un telecentro[21]. Es más, algunos autores han señalado que esta opción legislativa parece hacer recaer el peso de las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajador, "descargando así al empresario[22]". Por ello, como posibles soluciones se ha propuesto, por un lado, el "realizar un paralelismo con la prestación de la actividad presencial[23]"; de modo que el desplazamiento del trabajador por otras habitaciones del domicilio no condicione la calificación de un posible accidente

[19] *Cfr*. González Díaz, F. A.: "Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores" en Fernández Collados, M.B. (Dir.), *Relaciones laborales e industria digital : redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa,* Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. [Recurso de acceso digital]

[20] Véase Igartua Miró, M.T.: "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", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, cit.,* p. 70.

[21] *Cfr*. González Díaz, F. A.: "Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores" en Fernández Collados, M.B. (Dir.), *Relaciones laborales e industria digital : redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa, cit*. [Recurso de acceso digital]

[22] *Vid.* Sánchez-Urán Azaña, M.Y.: "Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia" en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dirs.) *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2021, p. 398.

[23] Moreno Romero, F.: "Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo" en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2021, pp. 495-496.

como laboral o, por otro lado, extender dicha evaluación a "posibles zonas de acceso o de tránsito, escaleras o similares, de fácil control preventivo[24]".

Ante la falta de un adecuado tratamiento legal, esta cuestión está siendo abordada en nuestro país por la jurisprudencia, la cual parece inclinarse por a ampliar la noción de «*zona de trabajo*» a otras en las que, sin ser donde efectivamente se prevé la prestación del servicio, resulta razonable el tránsito del trabajador a lo largo de la jornada de trabajo, como pueden ser el baño, el pasillo o incluso la cocina[25].

Por otro lado, ello no excluye en caso alguno la posibilidad de que el teletrabajo se preste desde una segunda residencia o que se alterne la prestación del servicio en un telecentro y el domicilio del trabajador. En este sentido, si la voluntad del legislador era acotar el posible lugar de prestación del servicio debería haber recogido la obligación de fijar un único lugar de teletrabajo, sometiendo expresamente la posibilidad de añadir otros posibles lugar de trabajo a un preaviso por parte del trabajador y un previo consentimiento del empleador. Dado que en caso de que el lugar de teletrabajo sea un segundo domicilio, una habitación de hotel, el domicilio de una tercera persona o, en general, cualquier lugar donde entre en juego el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio, entrarán en juego, de nuevo, todas las limitaciones ya indicadas a la hora de llevar a cabo la necesaria evaluación y planificación en materia de prevención de riesgos laborales.

1.3. La evaluación de riesgos en el teletrabajo: la visita de los responsables en materia de prevención de riesgos laborales u otras medidas alternativas a esta

Una vez delimitado el lugar de trabajo al que se ciñe la evaluación de riesgos, entra propiamente el art. 16 LTD a determinar la forma a través de la cual obtener información sobre los riesgos a los que el teletrabajador puede encontrarse expuesto. Para ello, utiliza el legislador la "genérica e

---

[24] Rodríguez Escanciano, S.: "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: apuntes a la luz de la Ley 10/2021", en Fernández Domínguez, J. J. y Fernández Fernández, R. (Dirs.) *et al: Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social, cit.,* pág. 85. En términos similares lo ha recogido también Igartua Miró, M. T.: "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", *en Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, cit.,* p. 70

[25] Así puede verse en la STSJ de Madrid 526/2022 del 11 de noviembre de 2022 en la que se calificó como accidente de trabajo el sufrido por un teletrabajador en la cocina de su vivienda a la que se dirigió durante la jornada de trabajo para coger una botella de agua, entendiendo la sala que *"la resolución de instancia hace una interpretación un tanto mecanicista y estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo. Viene a entender que coincide con el puesto concreto que físicamente ocupa. En este caso, constituido, básicamente por una mesa, una silla y un ordenador en su domicilio particular. Por tanto, todo lo que sea separarse del mismo lo despajo de laboralidad. Pero que coyuntural o definitivamente su labor se ejecute en esas circunstancia no excluye una serie de supuesto que la lógica interpretativa impondría si se desarrollara en el domicilio de la empresa. Sería el caso de cuando se deja temporalmente dicho puesto y se sufre una caída, por ejemplo dirigiéndose al WC o en su interior, o cuando se desplaza a un lugar habilitado por la empleadora para servirse una bebida y/o un producto alimenticio…, son actividades normales en la vida laboral".* Cabe no obstante señalar que esta interpretación fue realizada sobre la base del art. 13. 1 ET vigente con anterioridad a la aprobación del RDTD y de la LTD y que, en definitiva, recogía una noción más amplia del lugar de trabajo al usar el término del *"domicilio del trabajador"* y no de el actualmente vigente de *"zona habilitada para la prestación de servicios".* Sin embargo, también pronunciamientos posteriores a la aprobación de la ley específica en materia de teletrabajo respaldan dicha interpretación extensiva de la noción de *"zona habilitada".* Así puede verse en la SJS de Cáceres 273/222 de 26 de octubre de 2022, en la que se calificó como accidente de trabajo el sufrido por un teletrabajador durante su jornada de trabajo en el pasillo de su domicilio cuando regresaba del baño al lugar de trabajo, sosteniendo esta sentencia que *"nadie pondría en tela de juicio la oportunidad de considerar accidente de trabajo el sufrido por un empleado en idéntica circunstancia si trabajase en una fábrica, oficina o tienda".* En términos similares sobre el accidente de un teletrabajador en la cocina al ir a por un vaso de agua puede verse en la STSJ de Castilla la Mancha 1616/2023 de 23 de junio de 2023.

indeterminada[26]" fórmula ya empleada en el art. 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención -en adelante RSP- y en virtud de la cual únicamente se viene a indicar que la metodología elegida para ello debe ofrecer "*confianza respecto de sus resultados*", y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Como consecuencia de ello, y ante el silencio de la ley, serán finalmente los responsables en prevención de riesgos laborales de las empresas los que deban de concretar la metodología a emplear[27]. Únicamente se detiene la LTD en el supuesto concreto en que para la obtención de dicha información sea necesaria la visita por los responsables en materia preventiva al lugar elegido para trabajar a distancia. Dicha concreción se debe precisamente a que, de nuevo en este punto, presume la norma que el teletrabajo será desempeñado desde el domicilio de la persona trabajadora al indicar la misma que para llevar a cabo dicha visita *"deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención"* y que requerirá *"en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física"*. Como puede imaginarse poco sentido presenta esta obligación de carácter procedimental cuando el teletrabajo se lleve a cabo por ejemplo desde un telecentro que se encuentre bajo la titularidad de la empresa. En todo caso, prevé la norma que en caso de concurrir la negativa de la persona trabajadora a la realización de dicha visita, la evaluación se llevará a cabo sobre la base de la información recabada del propio trabajador mediante las instrucciones del servicio de prevención.

Pues bien, son varias las críticas que pueden extraerse de dicho precepto:

En primer término, resulta claro que en la regulación del teletrabajo en nuestro país el legislador ha *priorizado* el derecho a la intimidad frente al derecho del trabajador a la protección de la salud y su respectivo deber para el empresario[28]. Como consecuencia de ello, la visita por parte de los responsables de prevención al lugar de teletrabajo se diseña como una vía de carácter "subsidiaria[29]", "secundaria[30]" y "facultativa[31]" que quedará condicionada a que la información obtenida en materia de prevención, no resulte suficiente o cuando concurran condiciones particulares que así lo justifiquen[32]. Del mismo modo, nada dispone esta ley sobre cuál es el procedimiento ni el modo concreto al que se refiere dicho art. 16 DLTD por el cual el trabajador obtendrá y transmitirá la información al empresario en materia de prevención. Lo cual derivará, como ha señalado la doctrina, en que dicha información sea obtenida normalmente por medio de un simple cuestionario cumplimentado por la persona trabajadora[33].

---

[26] De Vicente Pachés, F.: "Teletrabajo y salud laboral en la era COVID el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo", en *Documentación Laboral*, núm. 121, 2020, p. 41.

[27] *Ibidem*.

[28] Así lo han recogido De Vicente Pachés, F.: "Teletrabajo y salud laboral en la era COVID el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo", en *Documentación Laboral, cit*., p. 43 y Torres García, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo, cit.,* p. 120.

[29] *Cfr*. Rodríguez Escanciano, S.: "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: apuntes a la luz de la Ley 10/2021", en Fernández Domínguez, J.J. y Fernández Fernández, R. (Dirs.) et al*.: Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social, cit*., p. 81.

[30] Montesdeoca Suárez, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, p. 71.

[31] Véase Igartua Miró, M.T.: "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", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, cit.*, p. 71.

[32] Al respecto Rodríguez Escanciano, S.: "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: apuntes a la luz de la Ley 10/2021", en Fernández Domínguez, J.J. y Fernández Fernández, R. (Dirs.) et al*.: Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social, cit*., p. 81.

[33] Igartua Miró, M.T.: "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", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 458, 2021, p. 71. Esta cuestión se encuentra reflejada en el FD decimoséptimo de la SAN 44/2022, de 22 de marzo de 2022, en

Como consecuencia de ello, pese a las críticas que suscitó la «*autocomprobación» o «autoevaluación»* por parte de la persona trabajadora contemplada en la legislación de emergencia en materia de prevención de riesgos laborales en nuestro país, sigue en realidad dándosele prioridad a esta medida frente a la más concisa y exhaustiva visita por los responsables en materia de prevención al lugar de desempeño de la labor productiva[34]. Es más, no deja de resultar sorprendente que la ley ni tan siquiera exija para ello que el trabajador cuente con una formación mínima[35].

En relación a esta última cuestión se ha pronunciado expresamente nuestro INSST, indicando que *"según lo establecido en el artículo 31.3 de la LPRL, la persona que realice la evaluación de riesgos laborales deberá formar parte de alguna de las citadas modalidades de organización preventiva. Por lo tanto, salvo que se dé esta circunstancia, queda descartada la posibilidad de que la persona trabajadora lleve a cabo una autoevaluación del puesto de trabajo*[36]*"* en los términos del art. 16 LTD. Ello no desplaza, en nuestra opinión, la posibilidad de aplicar dichos cuestionarios como una vía inicial de obtener la información, debiendo de ser la misma en todo caso complementada con la obtenida a través de otros posibles medios, como es la visita, por parte de los responsables en materia de prevención. En todo caso, ello hace que no resulte baladí recordar que el responsable en materia de prevención sigue siendo el empresario[37], aun cuando en el teletrabajo, como consecuencia de las características particulares de este, la persona trabajadora ocupe un papel de colaborador más relevante[38].

En segundo lugar, resulta llamativa la excesiva generalidad y poca formalidad con la cual se regula la posible negativa de la visita de prevención por parte de la persona trabajadora. En este sentido, no se exige ni tan si quiera que dicha negativa se haga constar por escrito o que se aporte una justificación[39]. Ello es una muestra más del mayor peso otorgado por esta norma al derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio que a la propia salud de la persona trabajadora[40].

Como posible solución a esta situación algunos autores se han cuestionado acerca de la validez de cláusulas contractuales o convencionales mediante las cuales la persona trabajadora se compromete a permitir la entrada en su domicilio para llevar a cabo la evaluación de riesgos manera presencial[41].

el que se indica que la realización de un cuestionario por parte de la persona trabajadora *"permite conocer el entorno de trabajo sin afectar su intimidad"*.

[34] Al respecto Torres García, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo, cit.,* p. 120.

[35] Sobre esta cuestión se ha pronunciado Montesdeoca Suárez, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo, cit.,* 2024, p. 76, quien recuerda los niveles de formación previsto en los arts. 35 y ss. del RSP para llevar a cabo la evaluación de riesgos.

[36] Véase NTP 1.165: "Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo", *cit.*

[37] En este sentido ha subrayado la doctrina que por la forma en la que se redacta el artículo parece -erróneamente- que el empresario no tiene obligación de adoptar las medidas preventivas. Así puede verse en Sánchez-Urán Azaña, M.Y.: "Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia" en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, *cit*., p. 385.

[38] *Vid.* Torres García, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo, cit.,* p. 195.

[39] *Ibidem,* p. 129.

[40] En este punto algunos autores han abogado que "no estaría justificada la negativa a la entrada en el domicilio del trabajador, o tercera persona física, alegando el derecho constitucional a la inviolabilidad del domicilio, puesto que frente a éste nos encontramos el derecho fundamental a la vida e integridad física que debe defender el empresario y frente al que podrá el trabajador exigirle responsabilidades". Véase González Díaz, F. A.: "Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores" en Fernández Collados, M.B. (Dir.), *Relaciones laborales e industria digital : redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, *cit.* [Recurso de acceso digital]

[41] *Cfr*. López Fernández, R.: "El accidente de trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador" en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 38, 2024.

Tanto es así que esta cuestión ha llegado incluso a nuestro tribunales habiéndose concluido que el establecimiento de *"una autorización previa, genérica e incondicional que facultaría la entrada en el domicilio, sin necesidad de que concurriera la específica necesidad y se llevara a cabo el procedimiento legalmente previsto"* no resulta acorde a la ley[42].

Por todo ello, de *lege ferenda* debería de modificarse el contenido del citado precepto, de modo que se indicase expresamente la necesidad de que la negativa del trabajador fuese informada por escrito al empresario y con una justificación objetiva. Del mismo modo, no consideramos suficiente que, ante dicha negativa, vuelva a basarse la evaluación de riesgos en la información aportada en su caso por el trabajador bajo las indicaciones de los responsables en materia de prevención, dado que dicho procedimiento es precisamente el que precede a la visita del servicio de prevención cuando se estima que la información obtenida del mismo resulta inadecuada o insuficiente. Por ello, también de *lege ferenda,* debería sustituirse dicha previsión del art. 16 LTD e incorporarse otros posibles métodos de evaluación que resulten más precisos y completos, como pueden ser la realización de una videollamada por parte del servicio de prevención al teletrabajador para poder ver la zona habilitada para el desempeño de la labor productiva o la remisión de fotografías por parte del trabajador[43]. Del mismo modo, consideramos que debería de incorporarse al art. 16 LTD una previsión que permita al empresario sobre la base de dicha negativa denegar el paso de la prestación del servicio a distancia[44].

Asimismo, debería de haberse dado traslado al art. 16 LTD la previsión del AMET en virtud de la cual "*el teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección*[45]*"*.

2. UNA APROXIMACIÓN A LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA APROBACIÓN DE LA LEY 10/2021 DE TRABAJO A DISTANCIA

Como ha podido extraerse del análisis realizado, son diversas las cuestiones que han quedado en el tintero en esta materia, encontrándonos ante una norma que adolece de una excesiva generalidad e imprecisión que no permite evitar y/o corregir los diversos riesgos inherentes a esta forma de prestación del servicio.

Como consecuencia de ello, ocupa en este punto un papel clave la negociación colectiva, al ser esta la que deberá de entrar a matizar y concretar la regulación actualmente vigente para garantizar la adecuada protección de la salud y seguridad de las personas que trabajan a distancia o que teletrabajan.

---

[42] Esta cuestión se encuentra reflejada en el FD decimoctavo de la anteriormente citada SAN 44/2022, de 22 de marzo de 2022.

[43] En este sentido la NTP 1.165: "Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo", *cit.,* recoge como posibles medidas alternativas *"el uso de una tecnología que permita visualizar el puesto a distancia, como puede ser una cámara web de un teléfono móvil"* o también que la persona trabajadora aporte *"información realizando mediciones sencillas (por ejemplo, distancias), tomando fotografías del puesto o describiendo telefónicamente aquello que le sea requerido"*.

[44] Así lo recoge Sánchez-Urán Azaña, M.Y.: "Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia" en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, *cit*., p. 393, al disponer que "no todo trabajo es adecuado para ser desarrollado a través de teletrabajo, ni todo trabajador reúne las condiciones para teletrabajar, ni todo mando o gestor está preparado para desarrollar sus tareas habituales en el marco del trabajo a distancia. De modo que, como bien se ha afirmado, el empresario puede rechazar la petición de trabajo a distancia sin que el empleador tenga que justificar su decisión".

[45] En estos términos lo plantea también Igartua Miró, M.T.: "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", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *cit*., p. 75.

Sin embargo, no es esta una labor fácil, siendo extremadamente amplio el número de aspectos que desde el punto de vista preventivo merecerían una especial mención. Así, podría entrarse a analizar las cláusulas convencionales en materia de tiempo de trabajo, desconexión digital, flexibilidad horaria, registro horario, distribución del tiempo de trabajo entre aquel prestado de manera presencial y aquel prestado telemáticamente, delimitación del lugar o espacio de trabajo, etc.

Muchas de las cuestiones citadas han sido ya objeto de un tratamiento exhaustivo por parte de la doctrina[46], es por ello que en el presente epígrafe nos centraremos únicamente en aquellos aspectos que sobre la base del art. 16 LTD muestran un especial impacto en la prevención de riesgos laborales:

2.1. La determinación del lugar o lugares de teletrabajo

Como ya adelantamos con anterioridad, uno de los puntos más relevantes en materia de prevención de riesgos laborales es la delimitación del lugar de trabajo desde el que se llevará a cabo la prestación del servicio. En este sentido, resaltábamos ya que la normativa legal no descartaba expresamente la posibilidad de fijar más de un lugar de trabajo recayendo en consecuencia dicha opción en lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en el propio acuerdo de trabajo a distancia.

Pues bien, en el plano convencional es posible encontrar ejemplos tanto de convenios que fijan de manera expresa un único lugar de trabajo (normalmente el propio domicilio del trabajador) como otros que permiten la ampliación a otros lugares; primando en la mayoría de los convenios que entran a regular esta cuestión el primero de los citados grupos.Centrándonos en aquellos que sí permiten modificar el lugar de teletrabajo, es posible encontrar algunos ejemplos de convenios que otorgan la libertad al trabajador desde un primer momento de designar varios lugares de teletrabajo[47], mientras que otros únicamente extienden dicha posibilidad a una única segunda residencia[48], exigiéndose en todo caso, como mínimo, la comunicación de dichos lugares por parte del trabajador[49]. Como penalización a la realización del teletrabajo en un lugar distinto al o a los establecidos en el acuerdo

[46] Véase, entre otros, Redondo Torres, D.: "Seguridad y salud en el teletrabajo y regulación convencional", en *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 260, 2023 o López Vico, S.: "Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo" en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, *cit*.

[47] Así puede verse de manera clara en el Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U., que ya en el propio catálogo de definiciones incorpora la noción de «domicilio habitual»; como *la "ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo, que se utiliza por parte de la persona trabajadora para realizar de forma regular el trabajo por el cual ha sido contratado",* y de «residencia no habitual», como la *"ubicación indicada al departamento de personal, que no es centro de trabajo ni domicilio habitual, que se utiliza de forma puntual por parte de la persona trabajadora para realizar sus funciones".* Asimismo puede verse cuando indica que *"la persona trabajadora es la que va a decidir dónde teletrabajar…, DHL PARCEL IBERIA, S.L.U., asegurará que la persona trabajadora pueda adaptar con recursos una de las ubicaciones determinadas para teletrabajar, en caso de que dicha persona utilice varias ubicaciones deberá de movilizar los recursos para el cumplimiento normativo de Prevención de riesgos laborales…".*

[48] Véase el Convenio Colectivo de la empresa Repsol, S.A., el Convenio Colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U y el Convenio Colectivo de la empresa LAFARGEHOLCIM ESPAÑA S.A.U.

[49] Véase el Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. Este convenio exige que la comunicación sea por escrito indicando además que *"toda ubicación no notificada podría no estar cubierta en caso de accidentes laborales".* Otros convenios, como el Convenio Colectivo de la empresa Repsol, S.A., se muestran mucho más exhaustivos en este punto, exigiendo este que cada cambio se firme un nuevo anexo al acuerdo individual de teletrabajo y que se cumplan además los siguientes requisitos: *"debe tratarse de una residencia individual del empleado o familiar y ser de carácter estable, debe tener garantizada una conectividad segura y ser adecuada para la correcta prestación de los servicios y no mediante un uso de datos de dispositivos móviles, debe cumplir con los requerimientos aplicables en materia de prevención de riesgos laborales y tratarse de un entorno apropiado [y] debe permitir al empleado asistir presencialmente a la oficina en el plazo máximo de veinticuatro horas, o en plazo inferior si las necesidades del puesto así lo requieren, y que esté ubicado dentro del territorio nacional.".*

de trabajo a distancia algunos convenios han recogido la exclusión de la cobertura por accidente de trabajo[50]. Bien es cierto que en este caso la realización de la labor productiva en un lugar distinto al fijado en el acuerdo de trabajo a distancia hace que no resulte aplicable la presunción de laboralidad recogida en el art. 156.3 LGSS, al no poder considerarse que el mismo haya tenido lugar en el «lugar de trabajo». Ello además se encuentra respaldado por la previsión contenida en el art. 8.1 LTD, en virtud de la cual la modificación de las condiciones fijadas en el acuerdo de trabajo, lo cual incluye el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora, requerirá del *"acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación"* y, además, debiendo de ser transmitida dicha información también a la representación legal de los trabajadores.

2.2. La metodología aplicable para la evaluación de riesgos en el teletrabajo

Otro aspecto en el que la intervención de la negociación colectiva adquiere una especial relevancia ante la parquedad de la normativa legal es en la determinación y delimitación de la metodología a aplicar para llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales.

En este sentido, la mayoría de los convenios colectivos que tratan esta cuestión se decantan por utilizar la fórmula de la autoevaluación o autodiagnóstico mediante un cuestionario, «*check list*» o formulario[51]. El problema que podemos encontrarnos en este punto es que dichos convenios no especifican de manera clara ni el contenido ni la forma en la que dicha evaluación se llevará a cabo, recogiendo solo uno de los convenios objeto de estudio el modelo de cuestionario empleado para ello[52]. Sobre la base de dicho único ejemplo puede apreciarse que, si bien las preguntas realizadas al trabajador pueden resultar adecuadas para obtener una primera aproximación a los riesgos a los que se encuentra expuesta la persona trabajadora, el mismo resulta manifiestamente insuficiente por si solo para garantizar una adecuada evaluación y planificación en materia de prevención de riesgos laborales. Más aun si añadimos el hecho de que una de las consecuencias derivadas de la no superación de dicha evaluación vía cuestionario puede suponer, tal y como se recoge en algunos convenios colectivos objeto de análisis, la exclusión de la posibilidad de teletrabajar[53]. Ello puede

[50] Así lo recogen el Convenio Colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. y el Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U.

[51] Así lo recogen, entre otros, el III Convenio Colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), el Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E., el Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito, el Convenio colectivo del grupo Naturgy, etc.

[52] Véase el Anexo VII del Convenio colectivo del grupo Naturgy, el cual recoge en particular las siguientes cuestiones a contestar por la persona trabajadora mediante respuestas de si/no: *"1. ¿Dispone de un sitio de trabajo que permita la ubicación adecuada del equipo informático junto con documentos y otros accesorios? 2. ¿Te permite aislarte del resto de actividades del hogar y una concentración adecuada a la tarea a realizar? 3. ¿La distancia entre su visión y la pantalla es superior a 40 centímetros? 4. ¿Tiene espacio suficiente para colocar los antebrazos delante del teclado? 5. ¿Tiene espacio suficiente bajo la mesa para permitir el movimiento de piernas? 6. ¿Dispone de espacio suficiente para los equipos precisos y la documentación necesaria para el desarrollo del trabajo en remoto? 7. ¿La silla que utiliza para trabajar tiene una buena estabilidad y respaldo que permita un correcto apoyo de la espalda? 8. La silla ¿se puede regular en altura, de forma que los codos queden a nivel de la mesa de trabajo? 9. El respaldo de la silla ¿es regulable y reclinable? 10. Alguna luz o ventana ¿puede provocar reflejos indirectos en la pantalla? 11. ¿Dispone de suficiente iluminación en el espacio desde el que va a trabajar en remoto que te permita leer documentos o trabajar sin dificultad? 12. El cableado, está fuera de las vías de paso o área de trabajo para evitar posibles tropiezos 13. ¿Las conexiones del ordenador a la red eléctrica doméstica evitan una sobrecarga de los enchufes o un uso excesivo de regletas o dispositivos similares? 14. ¿Desconecta los aparatos eléctricos cuando no los está utilizando? 15. Cuando trabaja delante de la pantalla del ordenador, ¿hace pausas periódicamente? (10 minutos cada hora) 16. ¿Se dispone de una climatización adecuada?"*.

[53] Así, por ejemplo, en el Convenio colectivo de Siemens Energy, S.A., se condiciona el acceso al teletrabajo en tener una evaluación positiva en materia de prevención de riesgos laborales.

derivar en que la persona trabajadora omita o falsifique cierta información en materia de prevención de riesgos con el fin de garantizar su acceso al teletrabajo[54]. Así, como buenas prácticas convencionales cabe subrayar aquellos convenios que completan dicha medida con otras posibles vías para obtener información veraz sobre la situación y estado del lugar de trabajo a distancia, como puede ser el remitir fotografías[55] o incluso de realizar una reunión virtual con los responsables en materia de prevención[56]. Otros, menos acertados en nuestra opinión, se limitan a hacer firmar al trabajador una *declaración responsable* sobre el estado del lugar de trabajo a distancia y su adecuación a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales[57].

2.3. La formación del teletrabajador en materia de prevención de riesgos laborales

Uno de los aspectos de los que como vimos adolece la normativa legal en materia de prevención de riesgos, especialmente teniendo en cuenta el papel protagonista que en el teletrabajo ocupa la persona trabajadora a la hora de llevar a cabo la evaluación de riesgos[58], es precisamente en lo referente a la formación del trabajador. El art. 9 LTD, como ya se indicó en otros puntos del presente estudio, adolece de una excesiva generalidad, no aludiendo ni tan siquiera de manera expresa dicho precepto a la necesidad de que antes de llevar a cabo la evaluación en materia de prevención de riesgos en el teletrabajo se someta al trabajador a una formación que le permita adquirir conocimientos suficientes en caso de que el mismo deba de rellenar el citado cuestionario o formulario facilitado por los responsables en materia de prevención.

Esta cuestión, por desgracia, tampoco ha sido abordada por la mayor parte de los convenios colectivos objeto de análisis, los cuales además no suelen entrar a concretar la necesidad de que dicha formación sea con carácter previo a la realización de la evaluación, sino más bien antes de

[54] Así puede verse en el Convenio colectivo del grupo Redexis Gas, en el que se prevé la emisión de un informe del Servicio de Prevención Ajeno en el que se fijará en su caso las medidas de prevención a implementar por la persona teletrabajador, recogiendo el convenio que *"de no poderse hacer responsable de los anteriores requisitos la persona trabajadora, deberá abandonar de forma inmediata la modalidad de trabajo a distancia"*. De manera incluso más clara lo recoge el Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal, al disponer que *"de no quedar suficientemente acreditado el cumplimiento de las condiciones preventivas el Servicio de Prevención informará a la persona trabajadora, a la empresa y a los delegados de prevención, y la empresa resolverá el anexo al contrato de teletrabajo"*.

[55] Véase el Convenio Colectivo de Siemens Energy, S.A.

[56] *Cfr*. El III Convenio Colectivo del grupo Naturgy.

[57] *Cfr*. El Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L. o el Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal.

[58] Precisamente, como señalábamos ya en puntos anteriores, el papel como colaborador de la persona trabajadora en esta forma de trabajo es crucial. Como consecuencia de ello no resulta extraño que algunos convenios, como el Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U., disponga que *"la persona trabajadora que desempeñe su actividad con el modelo de teletrabajo estará obligado a colaborar con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales"*.

la implantación de la modalidad de teletrabajo[59]. Por ello, de *lege ferenda*, resulta necesario que se modifique el contenido del art. 9 LTD o del art. 16 LTD concretándose expresamente la obligación de que el trabajador reciba una formación previa en materia de prevención para poder realizar la evaluación de riesgos mediante un cuestionario, formulario o cualquier medio similar[60].

2.4. Revisiones médicas de la salud de la persona teletrabajadora

Como ha señalado la doctrina, si bien el teletrabajo no ha sido expresamente calificado como un *«trabajo de especial peligrosidad*[61]*»* sí que es configurado como si lo fuese en algunas partes de la norma, piénsese por ejemplo en la limitación contenida en el art. 3 LTD mediante la cual no podrán teletrabajar más de un 50% de la jornada las personas menores de edad. En este sentido, no podemos negar que el papel central que las TICS ocupan en esta forma de trabajo hace que se incrementen riesgos que en el trabajo presencial podrían verse en cierta medida atenuados[62].

Es por ello que resulta reseñable como buena práctica la inclusión de la obligación en algunos convenios colectivos de llevar a cabo controles médicos periódicos mediante los cuales detectar tempranamente la posible incidencia negativa del teletrabajo en la persona trabajadora[63]. Sin embargo, resulta criticable que ninguno de ellos lo acompañe de una cláusula que condicione el mantenimiento del teletrabajo a la obtención de un resultado positivo en dicho control médico[64].

---

[59] Únicamente aluden a la especial formación en materia de prevención el Convenio Colectivo del grupo Naturgy, el Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003 y, de manera más genérica, el Convenio Colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios).

[60] Sobre las cuestiones sobre las que hay que hacer especial hincapié en materia de formación en prevención de riesgos laborales en el teletrabajo puede tomarse como referencia las recomendaciones recogidas en INSST: "Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo", 2022, pp. 28 y ss., disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FINAL%20-%20En%20linea%20-%20Orientaciones%20teletrabajo%20-%2013-10-2022.pdf

[61] En este sentido Rodríguez Escanciano, S.: "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: apuntes a la luz de la Ley 10/2021", en Fernández Domínguez, J.J. y Fernández Fernández, R. (Dirs.) *et al: Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*, *cit*., p. 77, sostiene que "aun cuando el art. 15 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, no lo dice expresamente, a diferencia de lo que sucedía en fases embrionarias del precepto, el teletrabajo debe entenderse como un «trabajo de especial peligrosidad»".

[62] De este modo, como ha señalado la doctrina, "sin caer en ningun tipo de excesos optimistas, se pueden limitar las nuevas tecnologías dañinas y aprovechar las innovaciones tecnológicas que puedan ser útiles para el bienestar social y el desarrollo económico". Véase Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión integral de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre de la transición digital,* Murcia, Laborum, 2024, p. 21. En este mismo sentido la NTP 1.122: "Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo", *cit*., indica que *"la tecnología (en general) y las TIC (en particular) son neutras, es decir, su uso no implica necesariamente consecuencias positivas ni negativas en sí mismas, sino que es la forma en la que se usan lo que puede inclinar la balanza hacia un lado o hacia otro"*.

[63] Entre otros así puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU, en el Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, en el Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española (Asamblea Provincial de Alicante), etc. Mientras que otros, como el Convenio Colectivo de Siemens Energy, se limitan a recoger una obligación de comunicación fluida entre el trabajador y su superior para garantizar una evaluación permanente sobre la satisfacción con el sistema de teletrabajo.

[64] *Cfr*. Igartua Miró, M.T.: "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", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, cit*., p. 76. Esta autora considera que "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".

3. CONCLUSIONES CRÍTICAS

El estudio realizado permite afirmar sin ambages el importante avance que desde la irrupción de la pandemia del COVID-19 se ha producido en la modernización de la regulación en materia de prevención de riesgos, específicamente a la hora de abordar los retos y desafíos derivados del teletrabajo y del trabajo a distancia.

Pese a lo cual, siguen siendo numerosas y relevantes las lagunas, inconcreciones e interrogantes que surgen en la aplicación práctica de la LTD.

Así, en primer lugar, limitar el contenido del art. 15 LTD a realizar una remisión general a la normativa ya existente en materia de prevención de riesgos laborales resulta a todas luces insuficiente para garantizar una adecuada adaptación de dicha regulación a las particularidades inherentes al teletrabajo. Ello unido a los escasos matices incorporados mediante el art. 16 LTD hace que no resulte aventurado afirmar la necesidad de acometer una auténtica adaptación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales a la nueva realidad basada en la digitalización. Solo así dicha remisión normativa resultará suficiente y adecuada para garantizar la protección de los trabajadores.

En segundo lugar, y ya entrando propiamente en el contenido del art. 16 LTD, si bien resulta positiva la mención expresa realizada por el legislador a los nuevos riesgos surgidos de la digitalización de las relaciones laborales, como son los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, la misma resulta a todas luces insuficiente, al no acompañar dicha mención de posibles mecanismos dirigidos efectivamente a evitar su aparición. Bien es cierto que muchos de ellos son abordados en otros puntos de esta norma, como ocurre por ejemplo con la regulación del derecho a la desconexión digital, la dotación de medios, etc. No obstante, como ha venido recogiendo la doctrina, tampoco en dichos puntos se muestra la norma suficiente para abordar y superar satisfactoriamente dichos retos.

En tercer lugar, la delimitación del espacio sometido a la evaluación de riesgos únicamente a la «zona habilitada para la prestación de servicios» resulta, en nuestra opinión, excesivamente rígida y artificiosa, dado que en el desarrollo de la relación laboral de manera presencial nadie dudaría en ampliar dicha evaluación a otras zonas transitadas por las personas trabajadoras, como son los aseos, los espacios de esparcimiento situados en el centro empresarial, los pasillos, vestuarios, etc. Así, si bien comprensiblemente debe de acotarse en cierta medida el espacio de evaluación en el caso de que el teletrabajo se lleve a cabo desde el domicilio de la persona trabajadora, en particular ante la concurrencia de otros posibles derechos como es el de la inviolabilidad del domicilio o el de la intimidad que limitan el marco de actuación del empresario en la realización de dicha evaluación, ello no obsta a que dicha protección deba de ampliarse a zonas que inevitablemente deben de ser utilizadas por la persona trabajadora durante el desarrollo de su jornada de trabajo, como son la cocina o el aseo.

Por todo ello, de *lege ferenda,* consideramos necesario introducir una serie de modificaciones en la normativa legal que podrían contribuir a mejorar la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras en el teletrabajo:

— En primer lugar, consideramos necesario desarrollar el contenido del art. 2 LTD, introduciendo una serie de nociones clave en esta materia, como son la de lugar de trabajo, segunda residencia o zona habilitada para la prestación del servicio.

— Del mismo modo, debería ampliarse la obligación legalmente contenida en el art. 16 LTD de que la evaluación de riesgos "únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios", extendiéndose a otras zonas que en el normal desarrollo

de la labor productiva suelen ser transitadas por la persona trabajadora (aseo, pasillos, cocina, etc.). Ello en ningún caso supondría además una carga mucho mayor para el empresario dado que, como hemos visto al analizar los distintos convenios colectivos que entran a normar esta materia, en la realidad práctica dicha evaluación se está llevando a cabo en la mayoría de las empresas mediante un cuestionario a cumplimentar por la persona trabajadora que posteriormente será analizado por los responsables en materia de prevención. Ampliando en el mejor de los casos dicha información mediante fotografías tomadas por la persona trabajadora o, en su caso, de una videollamada.Por otro lado, y también en el marco de la delimitación del lugar de trabajo, ante la inconcreción legal sobre la posibilidad o no de teletrabajar desde más de un lugar de trabajo, por ejemplo desde una segunda residencia, un hotel, etc., resulta necesario en aras de garantizar una adecuada protección de la salud y seguridad de la persona trabajadora además de la obligación legal ya impuesta de llegar a un acuerdo con el empresario para modificar el lugar de trabajo fijado en el acuerdo de trabajo a domicilio, la necesidad de aplicar, de nuevo, todo el protocolo en materia de prevención de riesgos laborales para garantizar que el nuevo lugar cumpla los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales. Esta cuestión podría agilizarse modificando el contenido del art. 7 LTD para indicar la necesidad de que se fije un listado de los lugares desde los que se teletrabajará. Por supuesto, especificando que quedan excluidos todos aquellos que no cumplan los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales. Así, antes de iniciar la actividad productiva podría realizarse la correspondiente evaluación. De modo que, posteriormente, cuando se realice el fichaje cada jornada de trabajo se permita temporalmente la activación de la geolocalización para permitir concretar el lugar desde el que se está teletrabajando. Ello aumentaría la flexibilidad inherente a esta forma de trabajo y conllevaría otras posibles ventajas, por ejemplo en materia de conciliación.

— Asimismo, de producirse cambios en el lugar de trabajo durante el desarrollo de la relación laboral resultaría positivo introducir legalmente también un plazo de preaviso de la persona trabajadora al empresario para llevar a cabo dicho cambio.En cuarto lugar, en lo referente a las posibles metodologías para llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales, consideramos que se le ha otorgado un excesivo peso al derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio frente al derecho a la vida o a la protección de la salud. Así, de *lege ferenda*, debería de indicarse legalmente la posibilidad del empresario de denegar el teletrabajo ante la negativa del trabajador a colaborar en la obtención de la necesaria información en materia preventiva. Ello no implica que deba de imponerse desde un primer momento la visita por los responsables en materia de prevención al domicilio de la persona trabajadora. Por el contrario, deben de priorizarse siempre que sea posible otros métodos menos invasivos, como puede ser la remisión de fotografías o vídeos por la persona trabajadora, el uso de cuestionarios, la realización de una videollamada, etc. Pero cuando tras el uso de dichos medios se muestre indispensable la realización de dicha visita debería de priorizarse el derecho a la protección de la salud, lo cual justificaría denegar el teletrabajo en caso de denegarse por la persona trabajadora la entrada al domicilio. Del mismo modo, deberían de concretarse legalmente los requisitos formales y procedimentales que deben de encontrarse presentes cuando el teletrabajador deniegue la visita a su domicilio por los responsables de prevención. Así, debería de imponerse legalmente que dicha negativa constase por escrito y que se aportase la razón en la que se basa la misma.

— Por otro lado, debería de incorporarse también a la ley la posibilidad de que sea la persona trabajadora quien solicite la visita para la evaluación de riesgos.Por último, de *lege*

ferenda, debería de modificarse el contenido del 9 LTD o del art. 16 LTD concretándose expresamente la obligación de que el trabajador reciba una formación en materia de prevención de riesgos como condicionante para el uso de cuestionarios, formularios u otros similares para la evaluación de riesgos.

BIBLIOGRAFÍA

Bini, S.: "Trabajo digital y riesgos psicosociales: estrategias y propuestas" en Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S. y López Insua, B.M. (Dirs.), *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal,* Barcelona, Atelier, 2024.

Gómez-Cano Alfaro, M., Bestratén Belloví, M. y Gavilanes Pérez, C.: "Revolución 4.0: El futuro está presente" en *Seguridad y salud en el trabajo*, núm. 94, 2018.

González Díaz, F. A.: "Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores" en Fernández Collados, M.B. (Dir.), *Relaciones laborales e industria digital : redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa,* Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2022.

Gutiérrez Pérez, M.: "Trabajo decente y derechos individuales fundamentales" en VV.AA.: *El trabajo decente,* Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, A.L. (Dirs.), Granada, Comares, 2018.

Igartua Miró, M.T.: "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*, Nº. 458, 2021.

López Fernández, R.: "El accidente de trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador" en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 38, 2024.

López Vico, S.: "Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo" en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, núm. 1, 2024.

Mella Méndez, L.: "Prólogo" en Mella Méndez, L. (Dir.) *et al: El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés,* Madrid, Wolter Kluwer, 2017.

Monereo Pérez, J. L. y López Vico, S.: *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022.

Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M.: "Trabajo decente y retribución del trabajo" en VV.AA.: *El trabajo decente,* Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. y De Val Tena, A.L. (Dirs.), Granada, Comares, 2018.

Monereo Pérez, J.L. y López Vico, S.: "Tiempo de trabajo e igualdad de derechos: a vueltas con la protección efectiva de los trabajadores nocturnos: Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 6ª de 4 de mayo de 2023, asuntos acumulados C 529/21 a C-536/21 y C-732/21 a C-738/21: OP y otros" en *La Ley Unión Europea*, núm. 116, 2023.

Monereo Pérez, J.L.: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (artículo 3)" en Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs. y Coords.) *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa,* Granada, Comares, 2017.

Monereo Pérez, J.L.: "El derecho social a la gestión integral de riesgos laborales y sus instrumentos de regulación jurídica en la era de la digitalización", en Ortega Lozano, P.G., Guindo Morales, S. y López Insua, B.M. (Dirs.), *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal,* Barcelona, Atelier, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: "Fundamentos del derecho fundamental a la salud en los sistemas europeos", en *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. Extra 4, 2022.

Monereo Pérez, J. L.: "La gestión integral de riesgos laborales: salud pública ambiental y salud laboral" en Monereo Pérez, J. L., Rivas Vallejo, P., Moreno Vida, M.N., Vila Tierno, F. y Álvarez Cortes, J.C. (Dirs.) *Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión integral de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre de la transición digital,* Murcia, Laborum, 2024.

Montesdeoca Suárez, A.: *La garantía del derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2024.

Moreno Romero, F.: "Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo" en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2021.

Muros Polo, A.: "Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras" en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 81, 2021.

Ortega Lozano, P. G.: "La vinculación de la dignidad de la persona con el trabajo decente y su efectiva tutela judicial", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Vol. II., núm. 10, 2020.

Radbruch, G.: *El hombre en el derecho: Conferencias y artículos seleccionados sobre cuestiones fundamentales del Derecho*, traducción de Del Campo, A., Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2020.

Redondo Torres, D.: "Seguridad y salud en el teletrabajo y regulación convencional", en *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 260, 2023.

Rodríguez Escanciano, S.: "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: apuntes a la luz de la Ley 10/2021", en Fernández Domínguez, J.J. y Fernández Fernández, R. (Dirs.) *et al: Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social,* Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

Sánchez-Urán Azaña, M.Y.: "Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia" en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dirs.) *et al*: *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2021.

Solís Prieto, C.: "Trabajo decente y modalidades de contratación" en VV.AA.: *El trabajo decente,* Monereo Pérez, J.L., Gorelli Hernández, J. Y De Val Tena, A.L. (Dirs.), Granada, Comares, 2018.

Thibault Aranda, X.: "Naturaleza y alcance del derecho" en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Monreal Bringsvaerd, E. *et al*: *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación,* Wolters Kluwer, 2020, Madrid.

Torres García, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo,* Navarra, Aranzadi, 2024.

Vicente Pachés, F.: "Teletrabajo y salud laboral en la era COVID el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo", en *Documentación Laboral*, núm. 121, 2020.

ANEXO: CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

1) Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU [2021-2025]

2) Convenio Colectivo relativo a la empresa LAFARGEHOLCIM ESPAÑA S.A.U [2021-2025]

3) Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, SLU [2021-2025]

4) Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. [2022-2025]

5) XVII Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal, [2022-2025]

6) Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos [2021-2023]

7) Convenio Colectivo de Siemens Energy, S.A. [2024-2025]

8) III Convenio Colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) [2023-2024]

9) Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.[2022-2025]

10) Convenio Colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, SL) [2022-2025]

11) Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU. [2022-2024]

12) Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal [2021-2025]

13) Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L. [2023-2025]

14) Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales [2023-2024]

15) Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito [2023]

16) VI Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, S.A.U. [2018-2023]

17) Convenio Colectivo de la empresa Repsol, S.A. [2020-2024]

18) Convenio Colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U. [2022-2023]

19) Convenio Colectivo del grupo Naturgy [2022-2024]

20) Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana [2022-2024]

21) Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja española (Asamblea Provincial de Alicante) [2021-2024]

22) IV Convenio Colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana [2022-2024]

23) VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca [2021-2024]

24) Convenio Colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana [2022-2024]

25) Convenio Colectivo para la industria fotográfica [2022-2025]

26) XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales [2021-2024]

27) Convenio Colectivo de International Mail Spain, SL [2024-2025

28) Convenio Colectivo de la empresa Unión CAEC S.L. [2024-2028]

29) Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares [2023-2025]

30) Convenio Colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU. [2022-2026]