

# Apuntes técnicos del Invassat

20/2. Teletrabajo :  
consideraciones para el cumplimiento de la  
Ley de Prevención de Riesgos Laborales

AT-200202

Joseba Mirena Rosell Toledo

**INVASSAT**

# Teletrabajo

## Consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Joseba Mirena Rosell Toledo



GENERALITAT  
VALENCIANA

**INVASSAT**

Institut Valencià de  
Seguretat i Salut en el Treball

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

2020

**Título:** *Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

**Autor:** Joseba Mirena Rosell Toledo. Servicio de Asistencia y Promoción. INVASSAT

**Edición:** mayo de 2020

**Serie:** Apuntes Técnicos; AT-200202

**Edita:** Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT). [www.invassat.gva.es](http://www.invassat.gva.es)

#### Para citar este documento

ROSELL TOLEDO, Joseba Mirena. *Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales* [en línea]. Burjassot: Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball, 2020. 32 p. [Consulta: dd.mm.aaaa]. Disponible en XXXX. (Apuntes técnicos; AT-200202)

## CONTENIDO

Introducción, 3. — Referencias legales, 4. — ¿Qué entendemos por teletrabajo?, 5. — Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al Teletrabajo, 6 — Obligaciones del empresario, 8. — Obligaciones de la persona teletrabajadora, 28. — Referencias técnicas y normativas, 29.

## RESUMEN

Las medidas impuestas en el ámbito laboral a causa de la crisis sanitaria COVID-19, han modificado en gran medida los modelos productivos de muchas de nuestras empresas y organizaciones, dirigiendo muchas tareas hacia el teletrabajo como alternativa al estancamiento productivo. El presente apunte técnico pretende desde una perspectiva crítica en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en relación con el trabajo a distancia, abordar aquellos aspectos pendientes de considerar y mejorar. Procede advertir al lector que el carácter del presente apunte técnico es puramente ilustrativo y no exhaustivo

## Introducción

---

La comunicación del 11 de mayo de 2020 por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la que se declara oficialmente el Coronavirus como pandemia, supone un llamamiento a todos los países a tomar medidas urgentes, la organización manifiesta “estamos profundamente preocupados tanto por los niveles alarmantes de propagación y gravedad, como por los niveles alarmantes de inacción”.

Como respuesta a la pandemia, en el ámbito económico y social el Gobierno de España publica en el Boletín Oficial del Estado (BOE, en adelante) el [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Su [artículo 5](#), carácter preferente del trabajo a distancia, indica de forma expresa:

*[...] particularmente **el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.*

*Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, 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.***

En este contexto el teletrabajo supone un eje fundamental para la continuidad de la actividad laboral. Asimismo, la crisis sanitaria por Coronavirus proyecta situaciones de incertidumbre, su prolongación en el tiempo, o el retorno a una actividad laboral con restricciones o medidas, que invita a reflexionar acerca del trabajo a distancia. La idea de teletrabajo, como alternativa a la clásica oficina, tras la pandemia puede significar una realidad mucho más extendida en nuestro tejido productivo que en la situación previa, del mismo modo, el “carácter excepcional” de una autoevaluación voluntaria realizada por la propia persona trabajadora al que hace referencia el Real Decreto-ley 8/2020, podría perder la citada excepcionalidad consolidándose como una alternativa al modelo de evaluación.

Con el objetivo de orientar al trabajador y al empresario, el presente apunte técnico pretende abordar desde el ámbito de la seguridad y salud laboral, aspectos preventivos en la modalidad de trabajo a distancia.

Concretamente, el presente apunte técnico se dirige a aclarar cuestiones como:

- ¿En qué medida pueden cumplirse las previsiones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando los trabajadores prestan sus servicios bajo la forma de teletrabajo?
- ¿Cómo puede el empresario cumplir con la obligación de realizar una evaluación de los riesgos de seguridad y salud del teletrabajador y su correspondiente planificación preventiva?
- ¿Le corresponde al empresario facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de la

totalidad de equipamiento y equipos necesarios para el teletrabajo, así como la dotación de medios adecuados de prevención y protección como por ejemplo, reposapiés, lámparas para una iluminación adecuada, sillas apropiadas, etc.?

- ¿Qué información y formación preventiva ha de proporcionarse al trabajador a distancia?
- ¿Qué papel juega la Vigilancia de la Salud en el trabajo desempeñado a distancia?

## 1. REFERENCIAS LEGALES

---

A nivel comunitario no existe normativa en materia de seguridad y salud laboral que regule el teletrabajo, no obstante, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron el 16 de julio de 2002 el [Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo](#) (AMET, en adelante; su texto completo y documentación de desarrollo en [Framework agreement on telework : Brussels, 16/07/2002](#), de la CES-ETUC) a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE. Pese a que el mismo carece de consideración de norma jurídica, el acuerdo persigue constituir un marco general que abarque las condiciones laborales de las personas teletrabajadoras, así como atender aspectos relacionados con la flexibilidad y seguridad para empresarios y trabajadores, disponiendo la misma protección global a los teletrabajadores que a las personas que desempeñan su trabajo en el centro de trabajo de la empresa.

Del mismo modo, España tampoco había desarrollado legislación nacional en estos aspectos. Es el [artículo 13.4](#) 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 (LET, en adelante), el que recoge :

*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.*

Por otra parte, la [Resolución de 15 de junio de 2015](#), de la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (AENC, en adelante). En el punto 4, del capítulo IV, con el fin de hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, establece los siguientes criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes.

*El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.*

*La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.*

*La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención*

de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

En el ámbito de la Comunitat Valenciana el 14 de julio de 2016 se publica el [Decreto 82/2016](#), de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

La actual situación de pandemia por coronavirus SARS-CoV-2 ha provocado una importante potenciación de la forma de trabajo a distancia, reflejada en múltiples textos legales y normativos publicados en un corto período de tiempo, como los que se recogen a continuación. Además, muchos expertos vaticinan que estas formas de trabajo van a sufrir un impulso notable en el futuro próximo, provocado por la situación actual.

El Gobierno de España publica en el BOE con fecha de 18 de marzo de 2020 el [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Asimismo, la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública emite la [Resolución de 8 de mayo de 2020, de la Consellera de Justicia, Interior y Administración Pública](#), por la que se establece el procedimiento y las medidas organizativas para la recuperación gradual de la actividad administrativa presencial en la prestación de servicios públicos en el ámbito de la Administración de la Generalitat, como consecuencia del Covid-19. En ésta, para el cumplimiento de las medidas previstas, se adopta entre otros como principio general la “priorización de otras formas de trabajo no presencial incluido el teletrabajo”.

## 2. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR TELETRABAJO?

---

La definición adoptada en el [AMET](#) es la siguiente:

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

Posteriormente el [artículo 13.1](#) de la LET, recoge la siguiente definición:

*Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

Asimismo, El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, en adelante), elabora el documento [NTP-412: Teletrabajo: criterios para su implantación](#) (NTP-412, en adelante), el cual añade en el apartado Qué es el teletrabajo:

[...] el teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios. [...]

Por consiguiente, del concepto de teletrabajo subrayamos los siguientes aspectos que van a caracterizar esta modalidad de actividad laboral:

- Trabajo a distancia.
- Utilización como herramientas básicas de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación.

### 3. APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES AL TELETRABAJO

---

Para abordar este aspecto debemos preguntarnos en un primer momento por el alcance de las obligaciones concretas que constituyen el [AMET](#) a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE.

No cabe duda que el acuerdo persigue constituir un marco general que abarque las condiciones laborales de las personas que desarrollan su trabajo a distancia, con la intención de conseguir una misma protección global para los teletrabajadores que para las personas que desempeñan su trabajo en el centro de trabajo de la empresa. Sin embargo este acuerdo carece de consideración de norma jurídica.

#### ¿Es de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales al teletrabajo?

En relación con esta cuestión la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante) cita aspectos clave en su exposición de motivos y el [artículo 3](#), así como la LET en su [artículo 13.4](#), que procede comentar:

En un primer lugar la [exposición de motivos](#) de la LPRL recoge:

[...] se confirma también la **vocación de universalidad de la Ley**, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste [...]

Así mismo, el [artículo 13.4](#) de la LET respecto al derecho de protección en materia de seguridad y salud al trabajador indica:

*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.*

De la lectura de lo anterior se deduce lo siguiente:

- La LPRL confirma “vocación de universalidad” aunque con excepciones, entre las que no se encuentra el teletrabajo.
- Por otra parte la LET hace un llamamiento a la aplicación de la LPRL en todo caso a los trabajadores y trabajadoras a distancia.

Cabe mencionar que, a pesar de la existencia de normativa reglamentaria derivada de la LPRL que por las características de la actividad resultan de aplicación, como es el caso del:

- [Real Decreto 488/1997](#), de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- [Real Decreto 299/2016](#), de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

La aplicación de la normativa relacionada presenta aspectos susceptibles de mejora, resulta procedente deliberar sobre las dificultades que presenta el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en la vivienda de la persona teletrabajadora, así como la conveniencia de la regulación de las mismas.

En respuesta a lo anterior se pronuncia el [AENC](#) haciendo un llamamiento a la regulación, al establecer en su punto 4 del capítulo IV, entre otros criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por las personas trabajadoras y sus representantes:

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

Como consecuencia de lo expuesto han ido surgiendo publicaciones como las recomendaciones que recoge la [NTP-412](#) del INSST en la que se aportan criterios para la implantación del teletrabajo, o diversos acuerdos de teletrabajo con la administración con referencias muy básicas a la LPRL en algunos casos, o regulaciones mucho más detalladas a nivel autonómico como, entre otras :

- [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.
- [Decreto45/2013](#), de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

En el ámbito convencional surgen convenios con diversa visión en prevención de riesgos laborales, como:

- [Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo](#) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.
- [Resolución de 4 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo](#) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU.

También conviene recordar, el papel de los Convenios Colectivos en cuanto a posibles mejoras o desarrollo normativo en ámbito de la seguridad y salud en el trabajo según el [artículo 2.2](#) de la LPRL, objeto y carácter de la norma:

*Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.*

En definitiva, a falta de una regulación concreta, se observa como las publicaciones, acuerdos, convenios, etc. abordan la prevención de riesgos laborales en la actividad desarrollada por el personal teletrabajador con distinta perspectiva, en algunos casos con alusiones genéricas y en otros con mayor ambición.

Consecuentemente, la reflexión apunta a que futuras reformas legislativas o la conveniencia de unir medidas de prevención y protección en los convenios colectivos, acuerdos, etc. van a constituir pilares básicos para la construcción de un marco que defina con robustez el cumplimiento de las obligaciones del empresario para una adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su trabajo a distancia.

Es necesario resaltar que, lo deseable sería legislar concretando los requisitos mínimos para desarrollar la actividad laboral a través de la modalidad del teletrabajo, en un texto reglamentario común a nivel estatal, que sirviera de base para su aplicación en todas las administraciones de las comunidades autónomas de España.

No obstante, a la espera de las citadas reformas legislativas en los siguientes puntos se intentará aclarar cuestiones para garantizar el cumplimiento de las principales obligaciones del empresario y trabajador derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## 4. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

---

Según el [artículo 14.2](#) de la LPRL:

[...] el **empresario realizará la prevención de los riesgos laborales** mediante la adopción de **cuantas medidas sean necesarias** para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención [...]

De ello se deduce que, el empresario garantizará el cumplimiento de todas aquellas medidas indicadas en la LPRL y su normativa de desarrollo que le sean de aplicación al puesto de teletrabajo, prestando especial atención a sus particularidades y riesgos específicos como son los trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y fatiga mental, el peligro de aislamiento, así como los riesgos psicosociales derivados del uso de las nuevas tecnologías de comunicación e información. De entre las cuales se citan las siguientes:

- Evaluación de los riesgos y planificación preventiva del puesto “teletrabajador” ([artículo 16 LPRL](#)).
- Equipos de trabajo y medios de protección adecuados ([artículo 17 LPRL](#)).
- Información de los riesgos existentes y medidas de protección en el trabajo a distancia ([artículo 18 LPRL](#)).
- Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada de los teletrabajadores y teletrabajadoras ([artículo 19 LPRL](#)).
- Vigilancia del estado de salud de la persona teletrabajadora ([artículo 22 LPRL](#)).
- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos ([artículo 25 LPRL](#)), de la maternidad ([artículo 26 LPRL](#)), de los menores ([artículo 27 LPRL](#)) y de los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada ([artículo 28 LPRL](#)).
- Respecto a las Medidas de Emergencia ([artículo 20 LPRL](#)) y Riesgo Grave e Inminente ([artículo 21 LPRL](#)) en el ámbito del teletrabajo, si bien la capacidad de comprobación por parte del empresario se limita considerablemente a causa de las características que determinan la propia actividad, motivo por el cual la relevancia en estas dos medidas se ven mermadas considerablemente.

Algunas de las cuestiones expuestas que deben aclararse son:

- ¿Cómo puede el empresario cumplir con la obligación de realizar una evaluación de los riesgos de seguridad y salud de su personal teletrabajador y su correspondiente planificación preventiva?

- ¿Le corresponde al empresario facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de la totalidad de equipamiento y equipos necesarios para el teletrabajo, así como la dotación de medios adecuados de prevención y protección como por ejemplo, reposapiés, lámparas para una iluminación adecuada, sillas apropiadas, etc.?
- ¿Qué información y formación preventiva ha de proporcionarse al trabajador a distancia?
- ¿Qué papel juega la Vigilancia de la Salud en el trabajo desempeñado a distancia?

Debemos plantearnos, entre otras posibles, ciertas medidas que colaboren en la resolución de los inconvenientes encontrados, carencias o aspectos mejorables, con la intención de que las mismas se aborden en futuras reformas legislativas y reglamentarias, como por ejemplo una revisión del [artículo 13](#) de la LET, del mismo modo debe potenciarse la inclusión de las condiciones de prestación del teletrabajo en Convenios Colectivos, Acuerdos, etc. así como en documentación complementaria al Contrato de Trabajo donde queden definidas previo al inicio de prestación de los trabajos.

### ¿Cómo puede el empresario cumplir con la obligación de realizar una evaluación de los riesgos de seguridad y salud del teletrabajador y su correspondiente planificación preventiva?

Para abordar este aspecto debemos mencionar el [artículo 29.2.6 de la LPRL](#), referido a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, entre las cuales indica de forma expresa:

*Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.*

Por otro lado, el [artículo 16 de la LPRL](#), en lo que concierne a la evaluación de riesgos cita la siguiente obligación:

*[...] El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos [...]*

Por lo que la **evaluación de riesgos laborales** parece que se debe de hacer **presencialmente de forma física** en el lugar donde desarrolle la persona su actividad laboral llevada a cabo por un técnico de prevención de riesgos laborales de la modalidad preventiva adoptada por la empresa. Debiéndose garantizar las necesidades de adaptación al lugar de trabajo elegido por el teletrabajador, circunstancia relevante debido a la particularidad de la actividad.

### Impedimentos encontrados:

El acceso al domicilio particular ha de hacerse con el consentimiento del titular. La Constitución Española del año 1978, en [artículo 18.2](#) no deja dudas al respecto:

*El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.*

Igualmente, el [AMET](#) en materia de salud y seguridad defiende lo siguiente:

*El empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección.*

Así pues resulta que, para la realización de la evaluación de riesgos el empresario tendrá acceso al lugar de trabajo “domicilio del trabajador” **siempre que**, se realice una notificación previa y se disponga del **acuerdo del teletrabajador o teletrabajadora**.

Lo anterior pone de manifiesto las limitaciones de la empresa para acceder al domicilio del trabajador, sin embargo la negativa del acceso a la residencia por parte del trabajador a la empresa no exime a la misma de la obligación de realizar una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, lo cual impone otros modelos de evaluación en la que la presencia física en el lugar de trabajo sea prescindible, de ahí la conveniencia de que el legislador regule este aspecto.

Respecto a la cuestión anterior, el [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Su [artículo 5](#) apunta otra posibilidad:

*[...] Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, 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**.*

En un sentido similar se pronuncia en su [artículo 9.1](#) referido a la seguridad y salud en el trabajo del [Decreto 82/2016](#), de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

*El órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales deberá verificar, con carácter previo al inicio del programa y mediante la comprobación del **cuestionario cumplimentado por las personas participantes** previsto en el anexo III, que las condiciones en que se desempeñan las funciones del puesto de trabajo en el domicilio no suponen riesgo para la salud de la persona teletrabajadora.*

En conclusión a la vista de lo anterior parece lógico contemplar otras alternativas a la evaluación de riesgos convencional, así como la necesidad de reformas legislativas o aspectos a considerar en convenios o acuerdos.

### **Medidas propuestas:**

En primer lugar, conviene destacar la relevancia de llevar a cabo la evaluación de riesgos física in situ, proponiendo posibles fórmulas de acceso al domicilio del teletrabajador, sus restricciones, recomendaciones preventivas y otros puntos de interés.

Por otra parte, con el propósito de lograr una integración en el sistema general de gestión de la empresa de la prevención de riesgos laborales de la actividad desarrollada a distancia, se realizan entre otras posibles las siguientes recomendaciones respecto a la ejecución de la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos:

1. Con relación a una autoevaluación de riesgos laborales se propone llevar a cabo siempre que ello sea posible, en formato de cuestionario, en la que se realice una identificación de las condiciones que ha de tener el puesto de trabajo, prestando especial atención a sus particularidades y riesgos específicos anteriormente mencionados. Conviene destacar la necesidad de que sea la modalidad preventiva asumida por la empresa la que diseñe específicamente el proceso evaluador en forma no presencial.
2. Garantizar una formación previa al proceso de autoevaluación teórica y práctica, suficiente y adecuada, presencial en el centro de trabajo de la empresa u on-line en su caso, que asegure la formación del personal teletrabajador en cuestiones de adaptabilidad y diseño del puesto de trabajo, los riesgos y posibles medidas preventivas.

Para ambas modalidades de autoevaluación o evaluación de riesgos labores, se aconsejan los siguientes puntos:

3. Formación específica en la que se ponga especial énfasis en la relevante implicación que ha de asumir la persona que desempeña su labor a distancia en el cuidado de la seguridad y salud.
4. Establecer canales de comunicación entre el o la teletrabajadora y el servicio de prevención adoptado por la empresa que fomente el feed back entre ambos, con la finalidad de reforzar temas de asesoramiento técnico además de la adecuada ejecución de la planificación preventiva.
5. En base a los resultados de la evaluación de riesgos, planificación de la adecuada instalación y mantenimiento de la totalidad del equipamiento y equipos necesarios, así como la dotación de medios adecuados de prevención y protección como por ejemplo, reposapiés, lámparas para una iluminación adecuada, reposamuñecas para el ratón, estores para las ventanas, sillas adecuadas, etc.
6. Implantación de controles periódicos de las condiciones de trabajo y actividad de las personas teletrabajadoras como por ejemplo la cumplimentación de cuestionarios por parte de las mismas, que valoren el grado de aplicación de las medidas adoptadas con la intención

de mejorar la dificultad añadida que supone el cumplimiento por parte del empresario de las condiciones de seguridad y salud en un domicilio. Hay que resaltar, el relevante papel que ha de adoptar la modalidad preventiva adoptada por la empresa en el diseño de los controles citados.

**¿Le corresponde al empresario facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de la totalidad de equipamiento y equipos necesarios para el teletrabajo, así como la dotación de medios adecuados de prevención y protección como por ejemplo, reposapiés, lámparas para una iluminación adecuada, sillas apropiadas, etc. ?**

El [artículo 17](#) de la LPRL en referencia a equipos de trabajo indica:

*El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos [...]*

No cabe duda que el empresario asume dentro en su centro de trabajo la disposición del equipamiento necesario, adecuado y seguro y todo lo que se deriva del mismo, puesto al servicio de la capacidad productiva de la empresa pero ¿es trasladable esta cuestión al centro de trabajo de la persona que desarrolla su trabajo a distancia en su domicilio?

### **Impedimentos encontrados:**

Respecto a LPRL, en ésta no encontramos un pronunciamiento expreso en este sentido. Simplemente recoge una obligación genérica en su ya referido artículo 17.

Es cierto que existe normativa derivada de la aplicación de la LPRL, que la desarrolla desde el punto de vista técnico, que alude a ciertas obligaciones empresariales aplicables claramente a los puestos de teletrabajo, como por ejemplo el [Real Decreto 488/1997](#), de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en el que su [artículo 3.1](#), a colación de las obligaciones generales del empresario, redacta lo siguiente:

*1. El empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.*

*En cualquier caso, los puestos de trabajo a que se refiere el presente Real Decreto deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el anexo del mismo.*

Por otra parte y atendiendo a su no consideración de norma jurídica, el [AMET](#) en materia de equipos para la actividad contempla lo siguiente:

*Por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios*

*colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.*

Por consiguiente, según el mencionado acuerdo, como criterio general le corresponde a la empresa facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo, en cuyo caso el empresario debe hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por la persona teletrabajadora.

Es decir, le corresponde al empresario en trabajos realizados con regularidad cubrir los costes directos derivados de la actividad, concretamente aquellos que tienen que ver con las comunicaciones y soporte técnico para la actividad.

En definitiva, todo lo expuesto anteriormente confirma la ausencia de una regulación que concrete los aspectos ya comentados. Por lo que la implicación de los agentes sociales en administraciones, convenios, acuerdos, etc. adquiere especial relevancia. A continuación se recogen algunas regulaciones, acuerdos o convenios colectivos al respecto del teletrabajo:

En el ámbito de la administración pública:

- La Comunitat Valenciana el 14 de julio de 2016 publica el [Decreto 82/2016](#), de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

#### *Artículo 2. Definiciones*

*1. Teletrabajo. Se entiende por teletrabajo la modalidad de prestación de los servicios profesionales de carácter no presencial (...)*

*En esta modalidad de prestación de servicio, que tendrá carácter voluntario para el personal empleado público, **quedan garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales**, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos, todo ello sin perjuicio de los derechos de acceso a la información de la ciudadanía previstos en la normativa vigente.*

#### *Artículo 8. Requisitos técnicos y estructurales.*

*1. **El personal participante deberá contar con un sistema de conexión informática suficiente y seguro en su domicilio**, para que pueda desempeñar en él las tareas propias de su puesto de trabajo en idénticas condiciones a como serían ejecutadas en el centro de trabajo (...)*

*En cualquier caso, el personal pondrá los medios que sean necesarios para garantizar la confidencialidad de la emisión y recepción de datos, y dar cumplimiento a las normas vigentes sobre protección de datos de carácter personal.*

*2. (...) el equipo informático necesario será proporcionado por la Administración. El personal participante mantendrá este equipo informático en el mismo estado y con la misma configuración que tenía en la entrega, durante toda la vigencia del programa (...)*

#### Artículo 9. Seguridad y salud en el trabajo.

1. El órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales deberá verificar, con carácter previo al inicio del programa y mediante la comprobación del cuestionario cumplimentado por las personas participantes previsto en el **anexo III**, que las condiciones en que se desempeñan las funciones del puesto de trabajo en el domicilio no suponen riesgo para la salud de la persona teletrabajadora.
  2. No obstante lo anterior, podrán solicitar, con carácter voluntario, que por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales se realice una inspección domiciliaria a fin de comprobar las condiciones alegadas en el citado cuestionario. Las condiciones del puesto de trabajo también podrán ser objeto de revisión y análisis durante toda la vigencia del programa, previa comunicación a la persona interesada.
  3. A los efectos de contingencias profesionales será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El País Vasco publica el [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.

#### Artículo 2.3. Concepto de teletrabajo.

3. En esta modalidad de prestación de servicio, que tendrá carácter voluntario para las personas empleadas públicas, **quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales**, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos.

#### Artículo 14. Equipamiento.

1. La administración facilitará los siguientes recursos para el desempeño del puesto en la modalidad de teletrabajo:

- Un ordenador personal portátil.
- Un número de teléfono IP o móvil corporativo.
- Acceso a las aplicaciones informáticas del Departamento, susceptibles de ser ejecutadas mediante el canal utilizado.

2. **Las personas que teletrabajen aportarán una línea de acceso a Internet** que cumpla con las características que define la Administración. [...]

4. **Las personas que realicen teletrabajo dispondrán de una línea de atención telefónica** receptora de incidencias sobre el servicio (Actual servicio del CAU), dentro del horario del mismo. [...]

#### Artículo 16. Prevención de riesgos laborales.

1. **El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal** que se acoja a la

modalidad de teletrabajo la evaluación de riesgos de su actividad, así como la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos **y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.**

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

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

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

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

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

- La Comunidad Autónoma de La Rioja publica el [Decreto45/2013](#), de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

Artículo 9.h. Causas de denegación

Por **no adoptar el empleado público las medidas preventivas y correctoras recomendadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** o por negarse a permitir que su personal efectúe sus funciones de comprobación del cumplimiento de dichas medidas.

Artículo 15. Servicios técnicos

1. La Administración deberá proveer de servicios técnicos adecuados al empleado público teletrabajador para que pueda realizar el trabajo desde su domicilio. A tal efecto, la Dirección General competente en materia de tecnologías de la información y comunicación evaluará y pondrá a disposición de cada empleado las aplicaciones informáticas precisas para el cumplimiento de las tareas encomendadas, así como la asistencia técnica necesaria para la realización del trabajo.

2. **Los medios técnicos necesarios para realizar el trabajo desde el domicilio, tales como ordenador, línea ADSL, teléfono similares serán aportados por el teletrabajador.**

Artículo 18. Prevención de riesgos laborales

1. **El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal** que se acoja a la

modalidad de teletrabajo, la evaluación de riesgos de su actividad, así como la información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y **disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias**.

2. Asimismo, ese personal deberá acudir a una sesión formativa donde se le indicará como debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos. La asistencia a la sesión formativa tendrá carácter obligatorio y las personas empleadas deberán acreditar los conocimientos adquiridos mediante la prueba correspondiente.

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

4. Igualmente, los empleados públicos teletrabajadores podrán solicitar al Servicio de Prevención de Riesgos Labores el examen del puesto de trabajo en su domicilio particular. Se accederá a esa petición cuando el Servicio considere que es necesaria esa presencia domiciliaria.

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

En el ámbito privado nos encontramos con la publicación de convenios colectivos, entre otros:

- [Resolución de 4 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo](#) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Telemática y Comunicaciones, SAU.

Anexo 2. Acuerdo de Teletrabajo 2016-2017 TELYCO. Acuerdo Implantación del Teletrabajo

8. Equipos y comunicaciones:

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad del trabajador, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información.

El empleado deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo, los cuales deberán estar contratados con Telefónica.

**Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción,**

**etc., correrán por cuenta del empleado.**

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral: En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos [...].

Prevención de riesgos laborales y accidentabilidad.

Ergonomía: En cuanto a las instalaciones y locales de las que el trabajador en movilidad dispone, por el hecho de la especial prestación del trabajo, **han de cumplir todas las normas en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el desarrollo de la actividad.** Así las dimensiones de los locales de trabajo y las instalaciones eléctricas deben permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgo para su seguridad, salud y en condiciones ergonómicas aceptables [...].

- [Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo](#) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.

Artículo 10 bis. g. Teletrabajo

g) Equipamientos de trabajo: Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

**La empresa está encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo.** En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, la empresa cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

## Conclusiones:

En relación con el **equipamiento y equipos necesarios** para el teletrabajo, parece haber consenso en el hecho de que los gastos en equipamiento, servicios, etc. necesarios para el desarrollo de la actividad en el domicilio del teletrabajador sean asumidos de forma compartida entre trabajador y empresa aunque según el caso se muestran diferencias entre ellos. En algunas ocasiones la administración o empresa facilita más recursos al trabajador que en otras, como se ha visto en lo expuesto anteriormente, de ahí que la persona teletrabajadora según para quien trabaje tendrá que asumir más o menos gastos económicos.

En suma, con la intención de prevenir que administraciones o empresas trasladen a los y las teletrabajadoras gastos productivos que no deban de soportar, se apela a una inevitable reforma normativa que aborde los aspectos expuestos en un marco común, garantizando las mismas condiciones para todo el personal teletrabajador independientemente de la administración o empresas para la cual desempeñen su trabajo, sin perjuicio de que dicho marco pueda ser mejorado y perfeccionado a través de convenios colectivos.

Respecto a las **medidas de prevención y protección** con las que debe contar el o la teletrabajadora según normativa de administraciones o convenios colectivos de empresas vistas anteriormente, se observa que son abordadas con más o menos pretensión. Por ejemplo:

- La Comunitat Valenciana en el artículo 2.1 Definiciones, del [Decreto 82/2016](#), expone respecto a la definición de teletrabajo:

*[...] quedan garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales [...].*

Igualmente el artículo 9. Seguridad y salud en el trabajo cita:

*El órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales deberá verificar, con carácter previo al inicio del programa y mediante la comprobación del **cuestionario cumplimentado** por las personas participantes previsto en el **anexo III**, que las condiciones en que se desempeñan las funciones del puesto de trabajo en el domicilio no suponen riesgo para la salud de la persona teletrabajadora.*

Dando la opción de solicitar al trabajador, la inspección y comprobación domiciliaria por parte de órgano competente de las condiciones alegadas en el citado cuestionario, así como la posibilidad de ser revisadas y analizadas durante toda la vigencia del programa, previa comunicación a la persona interesada.

Por otra parte el anexo III “Cuestionario de autoevaluación. Prevención de riesgos laborales y seguridad en el puesto de trabajo”, comprende cuestiones sobre medidas de prevención y protección en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, tras las cuestiones expuestas cabe señalar que no se concreta de forma específica la exoneración del coste económico de las medidas de prevención y protección mencionadas al trabajador.

- Las comunidades del El País Vasco en el artículo 16 “Prevención de riesgos laborales”, del [Decreto 92/2012](#) y La Rioja en el artículo 18 “Prevención de riesgos laborales”, del [Decreto 45/2013](#), ambas incluyen por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitar al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo entre otras:

*[...] disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.*

Y aplicar por parte de los empleados acogidos a la modalidad de teletrabajo:

*[...] las medidas preventivas previstas en su evaluación de riesgos [...].*

Además, el decreto del País Vasco en su artículo 2 “Concepto de teletrabajo”, añade:

*[...] quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales [...].*

Del mismo modo La Rioja en su artículo 9.h “Causas de denegación”, incluye como entre otras:

Por **no adoptar el empleado público las medidas preventivas y correctoras** recomendadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o por negarse a permitir que su personal efectúe sus funciones de comprobación del cumplimiento de dichas medidas.

Sin embargo en ninguno de los citados artículos de los dos decretos se pronuncian con exactitud sobre quien asume los costes económicos derivados de las medidas de prevención y protección en cuestión de seguridad y salud en relación con el personal teletrabajador.

En relación con las publicaciones de convenios colectivos anteriormente vistas:

- [Resolución de 4 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo](#) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU.

En su anexo 2 “Acuerdo de Teletrabajo 2016-2017 TELYCO”, se advierten entre otros, el apartado 3 “Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral”, que cita:

*En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos [...].*

Igualmente añade:

*[...] en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada Telyco para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas [...].*

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

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

El apartado de Prevención de riesgos laborales y accidentabilidad. Incluye:

*Ergonomía: En cuanto a las instalaciones y locales de las que el trabajador en movilidad dispone, por el hecho de la especial prestación del trabajo, **han de cumplir todas las normas en materia de prevención de riesgos laborales** en relación con el desarrollo de la actividad. Así las **dimensiones de los locales de trabajo y las instalaciones eléctricas** deben permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgo para su seguridad, salud y en **condiciones ergonómicas aceptables.***

*Recomendaciones: A continuación se mencionan algunas de las **condiciones** que deben cumplir los **puestos de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos**, las más importantes, para ser considerados ergonómicos y no perjudiciales para la salud [...].*

- [Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo](#) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.

El artículo 10 bis.g “Teletrabajo”, incluye el apartado e “Condiciones de seguridad”, donde cita entre otras cuestiones:

*La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.*

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

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

*La empresa debe adoptar **medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador** en relación con los otros trabajadores de la empresa [...]*

En suma, según los apartados expuestos del anexo 2 “Acuerdo de Teletrabajo 2016-2017 TELYCO”, o los aspectos vistos en el apartado de condiciones de seguridad del artículo 10 bis. g. Teletrabajo, se aprecian diferencias en lo que concierne al pronunciamiento específico respecto a la aplicación de todas las medidas de prevención y protección derivadas de la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo desarrollados a través de la modalidad del teletrabajo. Por ejemplo el Convenio Colectivo General de la Industria Química, alude directamente a las medidas para **prevenir el aislamiento** del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, peligro de suma importancia en la modalidad desarrollada a través del teletrabajo. De mismo modo, no se aprecia un pronunciamiento concreto sobre la obligación de asunción de los costes derivados de las medidas citadas por parte de la empresa.

A la vista de lo expuesto anteriormente, parece necesario proceder a reformas legislativas y reglamentarias que contemplen, entre otras posibles:

1. La inclusión de los adecuados aspectos preventivos, así como la inclusión de todas las medidas de prevención y protección derivadas de la evaluación de riesgos, con los que ha de contar la persona teletrabajadora.
2. El **coste económico** de los mencionados **medios no han de ser asumido por el o la teletrabajadora sino por el empresario**, en este sentido la LPRL no deja dudas al respecto, **eximiendo al trabajador del coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo**. [Artículo 14](#) de la LPRL a propósito del derecho de la protección frente a los riesgos laborales:

*1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales [...]

2. En cumplimiento del deber de protección, el **empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio** en todos los aspectos relacionados con el trabajo [...]

5. **El coste** de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo **no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.**

### ¿Qué información y formación preventiva ha de proporcionarse al trabajador a distancia?

Desde el punto de vista legal el [artículo 18](#) de la LPRL en relación con la información de los trabajadores recoge lo siguiente:

[...] el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley [...]

Igualmente el [artículo 19](#) de la LPRL, relativo a la formación de los trabajadores, señala:

[...] el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, **cualquiera que sea la modalidad** o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador [...]

El [AMET](#) en materia de formación de los trabajadores, indica:

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.

En el mismo, se detecta que se alude a formación centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y no se hace una referencia expresa a la formación preventiva.

Con el objeto de aproximarnos a la consideración en lo que respecta a la formación e información

por parte de ciertas administraciones o empresas, comentamos los casos expuestos en el punto anterior en estos aspectos.

- La Comunitat Valenciana en el [Decreto 82/2016](#), señala los siguiente artículos:

Artículo 2. Definiciones

1. Teletrabajo [...]

*En esta modalidad de prestación de servicio, que tendrá carácter voluntario para el personal empleado público, **quedan garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales** [...].*

Artículo 10. Formación:

*El personal seleccionado realizará un **curso de formación específico** sobre aspectos esenciales para el adecuado desarrollo del programa y la prestación del trabajo bajo esta modalidad, tales como seguridad informática, **seguridad e higiene en el trabajo** [...].*

En los artículos señalados, el número diez alude de forma directa a una formación específica sobre seguridad e higiene en el trabajo, mientras que el número dos en la definición de teletrabajo incluye de forma genérica el hecho de que las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales quedan garantizadas.

Respecto a la información en materia preventiva que ha de facilitarse a las personas teletrabajadoras, en su anexo IV hace referencia para el curso de formación como objetivos generales dar a conocer entre otros los riesgos asociados al trabajo de carácter administrativo que se desarrollan en su domicilio:

Anexo IV

Curso de formación para el personal empleado público [...]

Objetivos Generales y destinatarios

*Preparar al **personal empleado público** que participe en el programa piloto de teletrabajo, para que **conozcan** los elementos y requisitos esenciales del mismo, así como para que sepan cuáles son **los riesgos asociados al trabajo de carácter administrativo que desarrollan en su domicilio** y puedan adoptar las **medidas preventivas pertinentes**.*

- El País Vasco en el artículo 16.1 Prevención de riesgos laborales del [Decreto 92/2012](#), cita expresamente la formación e información en materia de seguridad y salud laboral que ha de facilitarse al personal que se acoja a la modalidad preventiva de teletrabajo

Artículo 16.1. Prevención de riesgos laborales.

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

**necesarias.**

- La Comunidad Autónoma de La Rioja en el Artículo 18. Prevención de riesgos laborales del Decreto 45/2013, menciona formación e información facilitada al personal teletrabajador por parte del Servicio de Prevención.

Artículo 18. Prevención de riesgos laborales

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

2. Asimismo, ese personal deberá acudir a una sesión **formativa** donde se le indicará como debe **acondicionar su puesto de trabajo** fuera de las dependencias administrativas, así como **las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos**. La asistencia a la sesión formativa tendrá carácter obligatorio y las personas empleadas deberán acreditar los conocimientos adquiridos mediante la prueba correspondiente.

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

Respecto a los convenios colectivos de empresa vistos anteriormente:

- [Resolución de 4 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo](#) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU. Se observan recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral, formación en aspectos concretos, etc.

El anexo 2 “Acuerdo de Teletrabajo 2016-2017 TELYCO. Acuerdo Implantación del Teletrabajo”, recoge entre otros:

6. **Formación:** Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

3. **Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral:** En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos: (...)

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como (...)

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

evolución.

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

1. **Formación:** El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para los teletrabajadores, (...)

El objetivo de este **Plan Formativo** sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del Teletrabajador haciendo especial énfasis en (...) y en las **cuestiones psico-sociales** precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

- [Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo](#) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.

El artículo 10 bis.g Teletrabajo, incluye el apartado c “Derecho de información”, donde alude a la información que ha de facilitarse a los trabajadores acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

c) **Derecho de información:** [...]

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

Del mismo modo, en el punto e “Condiciones de seguridad”, se incluye la información que ha de facilitarse al teletrabajador especialmente sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos:

e) **Condiciones de seguridad:** La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

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

En suma, de todo lo expuesto se desprenden diversas maneras de abordar la información y formación de las personas teletrabajadoras, siendo deseable en las cuestiones vistas anteriormente cierta uniformidad de criterios. En aras de futuras reformas legislativas o mejoras incorporadas en convenios colectivos. Se plantean entre otras las siguientes medidas.

## Medidas propuestas:

1. La garantía por parte del empresario de que la persona trabajadora reciba una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo, prestando una especial y expresa atención a sus particularidades y riesgos específicos como son los trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y fatiga mental, el peligro de aislamiento, los riesgos psicosociales derivados del uso de las nuevas tecnologías de comunicación e información, así como las medidas de prevención y protección derivadas de los mismos.

Conviene enfatizar en la importancia que supone la implicación que ha de asumir la persona que desempeña su labor a distancia en el cuidado de su seguridad y salud, cuya obligación recoge el [artículo 29](#) de la LPRL.

2. La información facilitada ha de contemplar el resultado de las evaluaciones de riesgos y las posibles medidas preventivas, así como indicaciones respecto a la organización de la vigilancia de la salud.
3. El otro gran pilar es la debida formación impartida on line o físicamente presencial según el caso, teórica y práctica, suficiente y adecuada, impartida previamente al inicio de los trabajos, actualizándose cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.
4. Se recomienda establecer canales de comunicación entre el o la teletrabajadora y el servicio de prevención con la finalidad de reforzar temas de apoyo y asesoramiento técnico.

Procede por último recordar que el [artículo 19](#) de la LPRL exime al trabajador del coste de su formación en materia de seguridad y salud en el trabajo:

*La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.*

### **¿Qué papel juega la Vigilancia de la Salud en el trabajo desempeñado a distancia?**

Con relación a esta cuestión, hemos de recordar los siguientes términos:

De la actividad laboral desarrollada a distancia resultan entre otros riesgos, los trastornos musculoesqueléticos, la fatiga visual y fatiga mental, el peligro de aislamiento, así como los riesgos psicosociales derivados del uso de las nuevas tecnologías de comunicación e información.

La relevante implicación por parte del trabajador más la dificultad que le supone el cumplimiento de una conveniente seguridad y salud en el trabajo desarrollada en su residencia particular, es uno de los problemas que derivan de la actividad ocasionando una potencial pérdida de control preventivo de la situación por parte del empresario.

En base lo expuesto, la relevancia de la vigilancia de la salud en la actividad que nos ocupa puede

traducirse en un indicador muy importante de control de las condiciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales.

**¿Cuál es el marco legal actual?** La vigilancia de la salud debe ser efectuada de acuerdo con las disposiciones de carácter general contenidas en el [artículo 22](#) de la LPRL y [artículo 37.3](#) del [Reglamento de los Servicios de Prevención](#) (RSP, en adelante).

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. [Artículo 22](#): Vigilancia de la salud.

*1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (...)*

Respecto de la normativa reglamentaria derivada de la LPRL que por las características de la actividad resultan de aplicación, tenemos, entre otros:

- [Real Decreto 488/1997](#), de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- [Real Decreto 299/2016](#), de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos

En ambos casos aluden a la particularidad de los riesgos:

- Artículo 4 del [Real Decreto 488/1997](#): Vigilancia de la salud.

*1. El empresario garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante (...)*

- Artículo 10 del [Real Decreto 299/2016](#): Vigilancia de la salud.

*1. El empresario garantizará una adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo con exposición a campos electromagnéticos, tal y como se contempla en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con el fin de prevenir y diagnosticar lo antes posible cualquier efecto adverso para la salud del trabajador derivado de la exposición a campos electromagnéticos (...)*

Con relación a la sensibilidad observada en este tema en la mayoría de los acuerdos de las distintas administraciones en cuanto a teletrabajo o acuerdos o convenios colectivos como los comentados en puntos anteriores. Se aprecian carencias y aspectos muy mejorables.

No obstante, tomando como base lo expuesto y desde una perspectiva crítica, situando la vigilancia de la salud como un ineludible indicador de control de las condiciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, procede proponer las siguientes medidas.

### Medidas planteadas:

1. Garantía por parte del empresario del derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta todos los riesgos y en particular aquellos que se derivan del teletrabajo.
2. La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras debe estar incluida en el programa o planificación de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa cumpliendo con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria.
3. Adoptar la utilización de Indicadores de Riesgo como instrumento para la detección del posible daño que pudieran estar produciendo las condiciones de trabajo sobre la salud del personal teletrabajador. Estos podrían ser entre otros:
  - Registros de accidentes de trabajo.
  - Registro de enfermedades profesionales.
  - Resultados de vigilancia de la salud colectiva.
  - Estudio de absentismo.
  - Cuestionario sobre daño percibido.

## 5. OBLIGACIONES DE LA PERSONA TELETRABAJADORA

---

En esta materia recordar como la LPRL en su [artículo 29](#) recoge expresamente las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

*Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*

*Con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán:*

6. *Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.*

Es importante destacar, el carácter que adquiere la implicación por parte de la persona trabajadora y la dificultad añadida que supone el cumplimiento de unas adecuadas medidas de seguridad y salud en el trabajo llevado a cabo en su residencia particular, así como la consecuente pérdida de control preventivo por parte del empresario derivada de la actividad desarrollada a distancia.

### Medidas planteadas:

1. En lo referente a la formación reforzar los conocimientos impartidos por medio de pruebas valorativas que garanticen la asimilación de los mismos.
2. Respecto a la adopción de las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos, señalar la responsabilidad de la persona teletrabajadora en cuanto a la implantación de las mismas. Estableciendo instrumentos de control que permitan asegurar la conveniente aplicación de los mismos, entre otros se proponen:
  - Cuestionarios sobre la valoración en la aplicación de las medidas correctoras.
  - Implantación de protocolos específicos.

## REFERENCIAS TÉCNICAS Y NORMATIVAS

---

COMUNITAT VALENCIANA. Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* [en línea], 14.07.2016, núm. 7828. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/d/2016/07/08/82/>

COMUNITAT VALENCIANA. Resolución de 8 de mayo de 2020, de la consellera de Justicia, Interior y Administración Pública, por la que se establece el procedimiento y las medidas organizativas para la recuperación gradual de la actividad administrativa presencial en la prestación de servicios públicos en el ámbito de la Administración de la Generalitat, como consecuencia del Covid-19. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* [en línea], 11.05.2020, núm. 8808. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: [https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/res/2020/05/08/\(1\)](https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/res/2020/05/08/(1))

ESPAÑA. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 29.12.1978, núm. 311. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

ESPAÑA. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 10.11.1995, núm. 269. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

ESPAÑA. Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 29.07.2016, núm. 182. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2016/07/22/299/con>

ESPAÑA. Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 29.07.2016, núm. 182. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2016/07/22/299/con>

- ESPAÑA. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 31.01.1997, núm. 27. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>
- ESPAÑA. 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. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 24.10.2015, núm. 255 [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- ESPAÑA. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 18.03.2020, núm. 73 [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>
- ESPAÑA. Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 20.06.2015, núm. 147. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/(1))
- ESPAÑA. Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 13.11.2019, núm. 273. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/(2))
- ESPAÑA. Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 08.08.2018, núm. 191. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2018/07/26/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/07/26/(2))
- ESPAÑA. Resolución de 4 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 17.08.2016, núm. 198. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2016/08/04/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2016/08/04/(2))
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION; UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE; EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES; EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST. *Framework agreement on telework : Brussels, 16/07/2002*. En: *European Trade Union Confederation* [online]. Brussels: ETUC, 2002-. [Consulta: 18.06.2020]. Disponible en: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Guía técnica para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo : aplicación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo* [en línea]. Madrid: INSHT, 2015. 88 p. [Consulta: 17.06.2020]. NIPO: 272-15-042-2. Disponible en: <https://bit.ly/3hJhw91>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Pantallas de ordenador : cómo trabajar seguro* [en línea]. Madrid: INSHT, 2011. 6 p. Disponible en: <https://bit.ly/2UUMkJX>
- LA RIOJA (Comunidad Autónoma). Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos. *Boletín Oficial de La Rioja* [en línea], 13.12.2013, núm. 154. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible

en: <https://web.larioja.org/normativa?n=1910>

LUQUE PARRA, Manuel; GINÈS I FABRELLAS, Anna. *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales* [en línea]. Madrid: CEOE, 2016. 130 p. [Consulta: 17.06.2020]. ISBN: 978-84-617-6144-9. Disponible en: <https://bit.ly/37OLN1D>

PAÍS VASCO. 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. *Boletín Oficial del País Vasco* [en línea], 07.06.2012, núm. 111. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2Yka5gy>

UNIÓN EUROPEA. Comisión Europea. El teletrabajo [en línea]. Luxembourg: Publicaciones de la UE, 2005. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2BrEGzR>

## Documentación complementaria

ASEPEYO. *Teletrabajo solitario en confinamiento : buenas prácticas para la prevención de riesgos psicosociales* [en línea]. Barcelona: Asepeyo, 2020. 10 p. [Consulta: 15.06.2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3dhuyak>

COMISIONES OBRERAS; ISTAS. *Teletrabajar por fuerza mayor, pero de la manera más saludable posible* [online]. Madrid: CCOO, 2020. 10 p. [Consulta: 15.05.2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2YafPJT>

FREMAP. *Guía para el trabajo a distancia efectivo y saludable* [online]. Majadahonda : FREMAP, 2020. 20 p. [Consulta: 15.05.2020]. Disponible en: <https://bit.ly/30SEu7C>

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (Eurofound). *Living, working and COVID-19: First findings : April 2020* [online]. Dublin: Eurofound, 2020. 11 p. [Consulta: 12.05.2020]. Disponible en: <http://eurofound.link/ef20058>

INSTITUT VALENCIÀ DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL (INVASSAT). *Prevención de riesgos laborales durante el uso del ordenador fuera del puesto de trabajo habitual* [en línea]. Burjassot: INVASSAT, 2020. 17 p. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2YH5kNi>

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL. *Informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés* [en línea]. Collado Villalba: ISBL, 2020. 31 p. [Consulta: 04.06.2020]. Disponible en: <https://isbl.eu/observatorio-tecnoestres-2020/>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Cuestionario Ruido : Evaluación y acondicionamiento ergonómico* [en línea]. Madrid: INSHT, 2006. 35 p. [Consulta: 17.06.2020]. NIPO: 211-07-024-0. Disponible en: <https://bit.ly/30VojpV>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Teletrabajo : criterios para su implantación* [en línea]. Madrid: INSHT, 1996. 8 p. [Consulta: 17.06.2020]. (Notas Técnicas de Prevención; 412). Disponible en: <https://bit.ly/2ANmb8Z>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (España). *Orientaciones ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19 : recomendaciones para el empresario* [en línea].

Madrid: INSST, 2020. 11 p. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3epwFdz>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (España). *Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19: recomendaciones para el empleador* [en línea]. Madrid: INSST, 2020. 6 p. [Consulta: 17.06.2020]. Disponible en: <https://bit.ly/2UPctd6>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (España). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II) : factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo* [en línea]. Madrid: INSSBT, 2018. 8 p. [Consulta: 17.06.2020]. (Notas Técnicas de Prevención; 1.123). Disponible en: <https://bit.ly/2YHlqq9>

PLANCHARD, J.H.; VELAGIC, Z. *Évaluation de l'impact psychologique du télétravail. Références en santé au travail* [en línea]. 2020. 161. 49-58. [Consulta: 31.03.2020]. ISSN: 2261-6292. Disponible en: <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20276>



GENERALITAT  
VALENCIANA

**INVASSAT**  
Institut Valencià de  
Seguretat i Salut en el Treball

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball  
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT

[www.invassat.es](http://www.invassat.es)    [secretaria.invassat@gva.es](mailto:secretaria.invassat@gva.es)