

Riesgos laborales en el teletrabajo: retos actuales y líneas de actuación

Resumen

El teletrabajo, hoy plenamente integrado como forma ordinaria de organización del trabajo, ha avanzado más rápido que la capacidad de adaptación del ordenamiento jurídico español. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en lo sucesivo, LTD), concebida para dotar de coherencia normativa al trabajo a distancia, nació con una arquitectura preventiva claramente insuficiente. Esta carencia ha dado lugar a un escenario en el que la efectividad de la protección descansa, principalmente, en la capacidad discrecional de las empresas para articular soluciones *ad hoc*. El resultado es un modelo preventivo fragmentado, dependiente de la buena voluntad organizativa y alejado de las exigencias homogeneidad y tutela efectiva que deberían caracterizar a un verdadero sistema de garantías.

La gestión de los factores psicosociales, la difusa delimitación del espacio laboral y el personal de la persona trabajadora y la imposibilidad de acceder al domicilio sin consentimiento no son meros retos operativos: constituyen auténticos puntos ciegos que han puesto de manifiesto la insuficiencia estructural de los artículos 15 y 16 de la LTD. En este contexto, la cuestión es clara, cómo puede asegurarse una prevención real y eficaz cuando el lugar de trabajo se sitúa fuera del alcance físico y jurídico de la empresa.

Palabras clave: evaluación de riesgos laborales, Ley de Trabajo a Distancia (LTD), persona trabajadora, domicilio, factores, prevención, seguridad y salud.

Índice

1. Desafíos estructurales en la planificación preventiva y en la evaluación de riesgos en el teletrabajo
 - 1.1. Déficit preventivo del régimen jurídico del teletrabajo
 - 1.2. Alcance y límites de la evaluación de riesgos en el domicilio
 - 1.2.1. Factores psicosociales
 - 1.2.2. Factores ergonómicos
 - 1.2.3. Factores organizativos
 - 1.2.4. Factores de accesibilidad del entorno laboral
 - 1.2.5. Factores de distribución de jornada, tiempos de disponibilidad, descanso y desconexión digital
 - 1.2.6. Otros factores
 - 1.3. Conflicto entre derechos fundamentales y deberes preventivos en el acceso al domicilio como lugar de trabajo

- 1.4. La Inspección de Trabajo como garante último del sistema preventivo
2. Tutela preventiva como obligación empresarial
3. Dificultades y propuestas de mejora en la vigilancia de la salud de la persona trabajadora
4. Reflexiones finales
5. Bibliografía
 1. Desafíos estructurales en la planificación preventiva y en la evaluación de riesgos en el teletrabajo

Uno de los retos más significativos del trabajo a distancia, y especialmente en su modalidad de teletrabajo por ser la más habitual, consiste en garantizar que las personas trabajadoras dispongan de un entorno laboral adecuado en el lugar elegido para la prestación de servicios, generalmente su domicilio. La LTD contribuyó a disipar numerosas incertidumbres surgidas tras la expansión acelerada del teletrabajo en el ordenamiento laboral español. No obstante, la celeridad con la que fue elaborada provocó que presentara ciertas lagunas normativas, particularmente en lo relativo a la protección de la salud laboral de las personas teletrabajadoras. Sin lugar a duda, el teletrabajo ha transformado los patrones de exposición a los riesgos, con especial incidencia en los riesgos psicosociales, y precisamente por ello, es exigible una revisión profunda de los enfoques preventivos clásicos. La dificultad actual consiste en identificar, evaluar y gestionar de manera eficaz los factores de riesgos, integrándolos en las evaluaciones de estos y en la estructura preventiva de las organizaciones.

La influencia de la digitalización sobre la seguridad y salud en el trabajo constituye una preocupación de alcance no solo nacional sino internacional. Así lo evidencian iniciativas recientes como la campaña europea “Trabajos seguros y saludables en la era digital” (2023-2025), impulsada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, o la campaña del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2025 de la Organización Internacional del Trabajo, titulada “Revolución de la seguridad y salud: Papel de la IA y la digitalización en el trabajo”, que subrayan la necesidad de adaptar los marcos preventivos a los nuevos entornos laborales digitalizados.

En el ámbito nacional, se ha publicado el Anteproyecto de ley por el que se modifican, entre otras normas, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) y se ha adoptado el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027, al fin de observar legalmente las particularidades de la prestación de servicios que no terminan de encajar en la normativa general o regularse en la específica. Ahora bien, cabe preguntarse si estas iniciativas serán suficientes para afrontar los retos que plantea el

teletrabajo y, en particular, para garantizar una protección eficaz y completa de la seguridad y salud de las personas que prestan servicios a distancia.

1.1. Déficit preventivo del régimen jurídico del teletrabajo

La LTD actual dedica únicamente dos artículos, el 15 y el 16, a la prevención de riesgos laborales, lo que hace imprescindible identificar medidas correctoras basadas en la práctica real para determinar si existe una brecha preventiva asociada a esta modalidad de prestación de servicios, máxime cuando el artículo 15 se limita a afirmar que quienes trabajan a distancia tienen derecho a una protección adecuada en seguridad y salud conforme a la LPRL, pero no aclara cómo garantizarlo en un entorno que no es el tradicional para la prestación de servicios. Por su parte, el artículo 16 de la LTD regula cómo debe realizarse la evaluación de riesgos y la planificación preventiva cuando el trabajo se desarrolla fuera del centro de trabajo tradicional. Pero su redacción abre más interrogantes que certezas.

El artículo 16 de la LTD constituye el eje normativo sobre el que se articula la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Su redacción pretende conciliar dos mandatos jurídicos de naturaleza distinta: por un lado, el deber empresarial de protección consagrado en el artículo 14 de la LPRL; por otro, el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio reconocido en el artículo 18 de la Constitución Española (en lo sucesivo, CE).

El artículo referido impone a la empresa la obligación de realizar una evaluación de riesgos que tenga en cuenta ciertos factores que analizaremos a continuación y que supone una ampliación del objeto evaluable. En concreto, refleja la evolución del riesgo laboral en entornos digitalizados, donde la exposición ya no se limita a elementos físicos, sino que incorpora fenómenos como la conexión continua o permanente, la fatiga digital o el aislamiento social.

El precepto establece asimismo que la evaluación debe circunscribirse exclusivamente al espacio habilitado para la prestación de servicios, excluyendo el resto de la vivienda. Esta delimitación es coherente con la protección constitucional del domicilio, pero introduce un obstáculo evidente: la empresa debe evaluar un entorno que no puede inspeccionar ni libre ni directamente, lo que analizaremos más adelante.

Además, el precepto señala que la empresa tiene la obligación de recabar información fiable sobre los riesgos del puesto de teletrabajo y de establecer las medidas preventivas adecuadas. Esa información debe obtenerse mediante un método que genere confianza, es decir, que permita identificar riesgos de forma seria y verificable.

Si para obtener esa información fuera necesario que el personal técnico visite el lugar donde se trabaja, la empresa debe emitir un informe justificando por qué la visita es imprescindible y entregarlo tanto a la persona trabajadora como al personal delegado de prevención.

Sin embargo, si el trabajo se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o de un tercero, la persona titular de la vivienda puede no autorizar el acceso y, a pesar de ello, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de la persona trabajadora, realizando la evaluación con la información que la propia persona trabajadora facilite, con las indicaciones del servicio de prevención.

Lo anterior plantea una serie de retos que veremos en los siguientes apartados pues es la empresa la que responde de los riesgos que se hayan podido crear y de los daños producidos en un entorno que no puede controlar directamente.

1.2. Alcance y límites de la evaluación de riesgos en el domicilio

A la vista de lo anterior, en primer lugar, resulta absolutamente necesaria una evaluación de riesgos que debe comenzar con la identificación de peligros o amenazas que puedan provocar accidentes o enfermedades profesionales, con el fin de prevenir riesgos de acuerdo con el artículo 15 apartado 1 LPRL.

Una vez identificados los riesgos, se procederá a su evaluación para una planificación adecuada y que, en todo caso, debe ser dinámica atendiendo a los cambios que pudieran producirse. De hecho, la evaluación de riesgos y la planificación de aquellos que no se pueden evitar son herramientas clave para la gestión y ejecución del plan de prevención de riesgos y, en este sentido, el artículo 16 apartado 1 de la LTD insta que, al evaluar los riesgos y planificar las medidas preventivas para el trabajo a distancia, es decisivo considerar los riesgos específicos de esta modalidad.

Particularmente, se deben tener en cuenta los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y a la accesibilidad del entorno laboral. Es transcendental considerar, igualmente, la distribución de la jornada laboral, los tiempos de disponibilidad y asegurar que haya pausas adecuadas durante la jornada.

La evaluación de riesgos tiene que centrarse únicamente en la zona destinada al trabajo, sin extenderse a otras áreas. El domicilio, siendo este el lugar normalmente elegido para la prestación de servicios de trabajo es inviolable, lo cual, como es sabido, es un derecho fundamental reconocido en el artículo 18 de la CE. Una evaluación que abarque toda la vivienda podría interpretarse como una injerencia desproporcionada en la vida privada y como una lesión al derecho fundamental de la intimidad personal y familiar.

Precisamente la correcta delimitación del espacio laboral permite equilibrar el derecho a la intimidad con el deber empresarial de proteger la salud, definiendo de manera más adecuada los riesgos asociados al teletrabajo, lo que analizaremos en otro apartado.

Estos riesgos, en todo caso, se deben poner en relación, de un lado, con el capítulo II del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención sobre la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. El artículo 4 de este Reglamento considera las condiciones del puesto de trabajo y las circunstancias de la persona trabajadora por si fuera especialmente sensible. De otro, se debe considerar 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, por su relevancia en el teletrabajo.

En cualquier caso, resulta indispensable que el técnico de prevención pueda acceder al espacio específicamente habilitado para la prestación de servicios o, en su defecto, que la persona trabajadora facilite la información necesaria cuando dicho acceso no sea autorizado. Solo así es posible examinar de manera adecuada las condiciones materiales y organizativas que inciden en el desarrollo de la actividad laboral.

En la medida en que resulta preciso identificar los riesgos correctamente, el domicilio se considerará como centro de trabajo y en tal caso, existe la obligación de realizar la evaluación de riesgos en la zona que se habilite para la prestación de servicios. Sin perjuicio de ello, en tanto que no es de obligado cumplimiento una inspección física del lugar de trabajo, si no existe el consentimiento de la persona trabajadora, la empresa sí tiene la obligación de facilitar unas pautas para realizar la evaluación, por ejemplo, con un cuestionario de autocomprobación, fotografías voluntarias o descripciones, que corre el riesgo de que pueden ser incompletas o inexactas. Por tanto, esta solución ejemplificativa, aunque funcional, abre un conjunto de cuestiones que merecen un análisis más detallado.

Dicho lo anterior, la correcta delimitación del espacio evaluable constituye un punto de fricción. La empresa necesita identificar fielmente el área concreta donde se desarrolla la actividad profesional, evitando cualquier intromisión en zonas ajenas al trabajo. Esta circunscripción no siempre es evidente y depende en gran medida de la información facilitada por la persona trabajadora, lo que introduce un margen de subjetividad. Circunstancia que se maximiza cuando existe una falta de consentimiento para el acceso al domicilio, lo que impide al personal técnico observar directamente las condiciones reales del puesto. La evaluación pasa entonces a depender de la percepción y descripción de la persona trabajadora, lo que puede generar asimetrías informativas y dificultar la identificación de riesgos ergonómicos, ambientales u organizativos.

Otro aspecto relevante que ya hemos apuntado es la responsabilidad preventiva de la empresa, que se mantiene intacta incluso cuando no tiene capacidad de control directo sobre el entorno

físico. Esta situación puede derivar en una responsabilidad desproporcionada, especialmente cuando la empresa ha desplegado todas las medidas razonables a su alcance pero carece de información suficiente para adoptar decisiones preventivas más precisas. En este sentido, una formación adecuada y previa a la persona trabajadora a distancia será imprescindible para garantizar, con un mayor éxito, que la información proporcionada por esta a la empresa sea lo más precisa posible a fin de que pueda salvaguardarse eficazmente la salud de la persona trabajadora, de lo contrario, dada la voluntariedad del teletrabajo, debería valorarse su no concesión por la empresa.

Asimismo, la falta de acceso directo puede dificultar la integración de los riesgos psicosociales en la evaluación. Factores como la carga mental, la conexión permanente, la interrupción constante o el aislamiento requieren una observación contextual que no siempre puede captarse mediante herramientas autodeclarativas. La evaluación, de tal manera, corre el riesgo de convertirse en simple requisito administrativo y no ser un instrumento preventivo eficaz.

1.2.1. Factores psicosociales

De conformidad con el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (en lo sucesivo también INSSBT) en su NTP 1123 de 2018, sobre “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo”, los factores psicosociales vinculados a las nuevas formas de trabajo pueden verse afectados por una mala organización de las condiciones laborales o del propio trabajo. Estos riesgos psicosociales, a su vez, crean problemas de salud como insomnio, estrés y fatiga, al confundirse el ambiente dedicado al trabajo y la vida familiar.

Entre las actuaciones preventivas más adecuadas para mitigar los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo se incluyen la flexibilización de los horarios; la planificación de pausas periódicas y la garantía efectiva de la desconexión digital; la programación anticipada de reuniones con el equipo para evitar situaciones de aislamiento; así como la adopción de medidas que permitan diferenciar los espacios personales y los dedicados al ámbito laboral dentro del domicilio.

En consecuencia, resulta esencial que la evaluación de riesgos identifique estos factores y condiciones que pueden generar peligros en el contexto del trabajo a distancia, a fin de establecer medidas preventivas eficaces y ajustadas a la realidad del puesto.

Dentro del trabajo a distancia destacan como riesgos el tecnoestrés¹ o el estrés provocado por la necesidad de realizar diversas tareas al mismo tiempo, la tecnofrustración que es la tensión generada por perder el tiempo debido al uso de la tecnología; por ejemplo, al ir la red muy lenta de velocidad o la entrada de un virus que suponga la pérdida de datos.

Entre los factores de riesgo psicosocial que deberían apreciarse en la evaluación de riesgos se encuentran:

- El tiempo de trabajo que está íntimamente relacionado con la ordenación temporal de la prestación de servicios, evaluando las consecuencias de la jornada laboral y el tiempo dedicado a los descansos.
- La dependencia por lo que respecta a los problemas que puedan plantearse a la hora de planificar adecuadamente el trabajo, su ritmo y pausas, precisamente por la velocidad del manejo de la información. Una medida preventiva que podría aplicarse es la planificación, priorizando tareas por importancia y no por urgencia.
- La carga de trabajo en relación con el punto anterior, pues podría existir una sobrecarga de trabajo por la exigencia de proporcionar una respuesta de forma inmediata, acumulándose a las tareas ya planificadas. Así, como se ha señalado, una medida preventiva puede ser la planificación y priorizar las tareas, con una formación específica sobre la gestión y organización de estas y el tiempo.
- La desvinculación, o dicho de otro modo, evitar la carencia de canales adecuados para la comunicación entre las personas trabajadoras, dando lugar a una sensación de falta de visibilidad o incluso a la ausencia del sentido de pertenencia.
- La ausencia de reconocimiento del trabajo. Es necesario crear planes formativos para que la persona trabajadora a distancia conozca cómo puede promocionar en la empresa.
- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal puede verse afectada por un alargamiento de la jornada laboral o la gestión inadecuada de los tiempos y pausas, al mezclar la vida personal y el trabajo. Debe crearse una política de empresa que garantice la desconexión digital, y que ante dificultades técnicas que se puedan presentar se evite estresar a la persona trabajadora, debiendo tener claro cómo proceder en caso de avería o pérdida de conexión con la formación precisa. Todo ello puede generar tecnoestrés en sus diversas modalidades² (tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnofobia), fatiga digital o

¹ Lo que se denomina por LUQUE PARRA, M.; PEÑA MONCHO, J. y GINÉZ i FABRELLAS, A. en “Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral”, Pamplona, 2021, Aranzadi, p. 139 como “multitasking madness”.

² Vid NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial
https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a

conectividad digital permanente. Sin dejar de mencionar la importancia de una correcta política en esta materia por parte de la empresa, que deberá tratarse y acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras³, máxime evitando que el teletrabajo tenga sesgo de género con el consiguiente aislamiento e invisibilización⁴ y por tanto, procurando una conciliación responsable, utilizando esta prestación de servicios como modalidad para contribuir a la igualdad y favorecer la conciliación compartida para lo que los planes de igualdad podrán ser una herramienta de utilidad.

- El *burnout*, que ya hemos citado como fatiga digital, síndrome de agotamiento, estrés y cansancio vinculado precisamente a las TIC, relacionado con la hiperconectividad o conectividad digital permanente.

El método F-Psico editado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en formato de Aplicación Informática para la Prevención) ofrece información sobre nueve factores y que se detallan en la Nota Técnica de Prevención “Factores psicosociales: metodología de evaluación”⁵. Estos factores, en concreto, aunque ya los hemos apuntado en su mayoría, son el tiempo de trabajo; la autonomía; la carga de trabajo; las demandas psicológicas; la variedad/contenido; la participación/supervisión; el interés por la persona trabajadora/compensación; el desempeño de rol y las relaciones y apoyo social, factores que de forma conjunta sirven para evaluar el riesgo psicosocial.

1.2.2. Factores ergonómicos

Los riesgos ergonómicos por lo que respecta al trabajo a distancia se pueden dividir principalmente en:

- La fatiga visual: presentándose con carácter general en el teletrabajo por prestar servicios con pantallas de visualización⁶, siendo recomendable el parpadeo o alejar la vista de la pantalla⁷.

³ Así, por ejemplo, el convenio colectivo será el cauce idóneo para tratar la desconexión digital, como se ha comprometido el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo publicado mediante resolución de 18 de febrero de 2021 en la Disposición final octava, BOE-A-2021-3284.

⁴ MORENO GENÉ, J. “El impacto de las nuevas tecnologías en la cantidad y calidad de trabajo desde una perspectiva de género”, en ROMERO BURILLO, A.M. “Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género”, Aranzadi, Navarra, 2021, p. 89.

⁵ Nota Técnica de Prevención 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012.

⁶ Que provoca principalmente lagrimeo, pesadez de párpados, escozor en los ojos, entre otros. Como medidas preventivas la adecuada iluminación del lugar, evitar los reflejos y deslumbramientos con una incorrecta ubicación del monitor o pantalla del ordenador. Estos riesgos son denominados riesgos derivados de agentes físicos, así GODINO REYES, M. La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo, Lefebvre, Madrid, 2020, p. 75.

⁷ En el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones SA., publicado mediante resolución de 7 de junio de 2024, BOE-A-2024-12487 se establece en el Anexo 2 sobre el acuerdo de Teletrabajo TELYCO “Para descanso

- Los trastornos muscoesqueléticos: consecuencia de las posturas que se realizan incorrectamente por mantener de manera prolongada posturas estáticas ante el monitor del ordenador; también los movimientos que son repetitivos de los miembros superiores del teclado, pudiendo ser una medida preventiva el diseño ergonómico del puesto de trabajo considerando la mesa o superficie de trabajo y la silla, el modo de colocar el teclado, la utilización de un atril, un reposapiés, un cojín que pueda colocarse en el asiento y que sea ergonómico si la silla no lo es.
- El sedentarismo: por estar sentado durante períodos largos de tiempo lo que provoca posturas mantenidas que pueden repercutir negativamente en la salud. Además, debe controlarse principalmente temperatura y luminosidad y planificar pausas para levantarse y cambiar la posición, o incluso realizar determinados ejercicios para el cuello y espalda, de manera que se esté sentado de manera adecuada y en condiciones aptas ya que el largo tiempo ante la pantalla también supone que la correcta postura se pierda. Lo adecuado es mantener los ángulos rectos entre la espalda, muslo y pierna, así como entre brazo y antebrazo y que la altura de la pantalla debe ser tal que su borde superior coincida con la altura de nuestros ojos.

1.2.3. Factores organizativos

En el acuerdo de trabajo a distancia podrían señalarse varios lugares de trabajo, siendo aconsejable no identificar más de dos lugares, ya que, con ello, se procurará un mayor control en materia de prevención de riesgos laborales.

Si se opta por una modalidad híbrida, en la que se compatibilice trabajo presencial y a distancia, también se debe prestar especial atención a los riesgos en materia de seguridad y salud. Como medida preventiva en el hogar familiar u otro espacio acordado se puede considerar habilitar un espacio suficiente para todos los medios materiales necesarios a fin de evitar caídas y golpes y asegurar las condiciones óptimas para el trabajo además de la adecuada evaluación de riesgos; manteniendo, entre otras condiciones, una temperatura y ventilación adecuada.

de la vista es conveniente parpadear frecuentemente mientras se trabaja con pantallas, hacer descansos visuales periódicos mirando un punto lejano concreto durante unos minutos y realizar ejercicios visuales como hacer girar los ojos hacia arriba, hacia abajo y a derecha e izquierda.

Se debe cambiar periódicamente de postura para evitar fatiga. En una jornada completa de trabajo con Pantallas de Visualización de Datos es preciso descansar de 5 a 10 minutos cada dos horas de esfuerzo visual continuo.

Lo más recomendable desde el punto de vista de la salud es utilizar estos descansos para recuperarse de la fatiga visual acumulada, no utilizando este tiempo, por ejemplo, para actividades de lectura, y cambiar de postura, levantarse, caminar, incluso hacer unos sencillos y breves ejercicios de cuello, para combatir el cansancio que supone una postura mantenida”.

La de los riesgos derivada de los factores organizacionales se encuentra estrechamente vinculada a los factores psicosociales y, por ello, nos remitimos a lo dicho anteriormente sobre estos factores.

1.2.4. Factores de accesibilidad del entorno laboral

Se pone especial atención a las personas con discapacidad para que el desarrollo de la actividad no genere ningún tipo de amenaza o peligro. Se deberá evaluar y planificar los riesgos y, por tanto, se obligará a la empresa a tomar las medidas adecuadas para reducir los mismos y evitarlos, de forma que los accidentes de trabajo se reduzcan.

El modelo de prestación de servicios a distancia puede favorecer un incremento en la contratación de personas con discapacidad. Ello resulta especialmente relevante para quienes presentan movilidad reducida, puesto que al desempeñar su actividad desde el propio domicilio desaparecen las barreras arquitectónicas que dificultan el acceso a determinados edificios, en especial los más antiguos, partiendo de la premisa de que la vivienda se encuentra adecuadamente adaptada a sus necesidades.

No obstante, y pese a las políticas empresariales orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, los datos del Instituto Nacional de Estadística continúan mostrando cifras poco alentadoras en materia de empleo para este colectivo⁸. El teletrabajo podría contribuir a eliminar o, al menos, reducir algunos de los obstáculos que dificultan su contratación. Ahora bien, para que esta modalidad sea realmente eficaz, resulta imprescindible invertir en formación tecnológica que mejore la empleabilidad de las personas con discapacidad.

En cualquier caso, para las personas teletrabajadoras con discapacidad se debe mostrar especial atención a la evaluación de riesgos en relación con el espacio de trabajo, los factores ergonómicos, los riesgos derivados de agentes físicos y aquellos de naturaleza organizativa o psicosocial que pueden generar aislamiento, estrés u otras consecuencias negativas⁹. El artículo 15 de la LPRL establece que la empresa está obligada a adaptar el puesto de trabajo a las características individuales de cada persona.

Asimismo, cuando una persona con discapacidad se incorpore a un puesto en modalidad de teletrabajo, será aconsejable desarrollar acciones de integración y acogida, de modo que se sienta parte del equipo. Esto puede realizarse mediante videoconferencias, fijación de objetivos

⁸ Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa, “El Empleo de las Personas con discapacidad, año 2023” 13 de diciembre de 2024.

⁹ ORDÓÑEZ- CASADO, M.I., “La discapacidad desde la perspectiva jurídica, su nueva forma de baremación y su implicación en el ámbito laboral” Laborum, 2024, pp. 25-40.

comunes y dinámicas que refuercen el sentimiento de pertenencia, contribuyendo así a evitar situaciones de aislamiento.

Para prevenir riesgos psicosociales, también puede resultar útil informar al resto de la plantilla sobre la incorporación de una persona con discapacidad, siempre y cuando la propia persona trabajadora decida voluntariamente compartir esta información, dado que su privacidad o intimidad personal constituye un derecho fundamental.

En el caso de personas con discapacidad visual, comunicar esta circunstancia puede ser especialmente recomendable, no solo para garantizar la correcta adaptación del puesto por parte de la empresa, sino también para facilitar la interacción cotidiana. El resto del equipo deberá emplear los medios necesarios para transmitir la información de forma accesible y adecuada.

Asimismo, no puede obviarse la llamativa prohibición existente en los Centros Especiales de Empleo, donde las personas con discapacidad psíquica no pueden desempeñar trabajo a distancia. Dicho de otro modo, se permite el teletrabajo para personas con discapacidad física o sensorial, pero no para quienes presentan discapacidad intelectual o psicosocial. Esta restricción, aún vigente en el Real Decreto 1368/1985, no ha sido derogada expresamente y, a la luz de la LTD podría considerarse discriminatoria, pues debería contemplarse la posibilidad de adaptar también estos puestos a las necesidades de cada persona.

1.2.5. Factores de distribución de jornada, tiempos de disponibilidad, descanso y desconexión digital

El artículo 16 apartado 1 de la LTD continúa señalando que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia “en particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”. Una dificultad añadida con el trabajo a distancia es el control sobre el tiempo de trabajo y, con ello, el evidente riesgo en la seguridad y salud de la persona trabajadora.

La persona trabajadora podría voluntariamente alargar su jornada realizando horas extraordinarias o confundir el tiempo de descanso con el trabajo (por ejemplo, revisando correos electrónicos mientras está comiendo), lo que puede provocar riesgos de carácter psicosociales con una conectividad permanente por alargar las jornadas de trabajo al no separar correctamente el tiempo de descanso y el de trabajo. Todo ello, dificultará conciliar la vida familiar y laboral, con lo que para una correcta planificación del tiempo de trabajo y de ocio, será necesaria una correcta formación a la persona trabajadora.

1.2.6. Otros factores

En el marco del trabajo a distancia pueden darse situaciones de acoso y violencia, lo que podrá denominarse ciberacoso cuando tales amenazas provengan a través de las TICs. Además, debería prestarse atención a los riesgos de la violencia de género en el entorno doméstico. Aquí es importante destacar que el artículo 37 apartado 8 ET fue modificado por la Disposición final tercera de la LTD determinando que las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo, tendrán derecho a realizar su trabajo a distancia, total o parcialmente, o dejar de hacerlo, si esta fuese la modalidad acordada. De tal modo, las empresas deben evitar cualquier tipo de discriminación con respecto a las medidas que se desarrollen en la misma, por ejemplo, en planes de igualdad, o protocolos de acoso, garantizando la igualdad entre las personas trabajadoras ya presten servicios presencialmente o fuera de las instalaciones de la empresa, de conformidad con el artículo 4.3. LTD, sin perjuicio de considerar las particularidades del propio teletrabajo (4.4. LTD).

En este sentido es necesario reseñar el artículo 5 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención por el que se obliga a la empresa a obtener toda la información que sea necesaria sobre los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaje a distancia, a lo que se une la colaboración por parte de esta, que deberá obtener la información y formación adecuada.

1.3. Conflicto entre derechos fundamentales y deberes preventivos en el acceso al domicilio como lugar de trabajo

De acuerdo con el artículo 16.2 de la LTD, la empresa debe recabar toda la información necesaria sobre los riesgos a los que pueda estar expuesta la persona que desarrolla su actividad a distancia. Esta recopilación, como hemos señalado, deberá realizarse mediante una metodología fiable, capaz de generar resultados consistentes y de permitir la identificación de las medidas preventivas más adecuadas en cada situación.

La redacción del precepto invita a reflexionar sobre el posible conflicto entre el deber empresarial de garantizar la prevención de riesgos y el respeto a la privacidad del domicilio de la persona trabajadora o del lugar elegido para prestar servicios, al que ya hemos hecho referencia y por ello, solo matizar ciertas cuestiones.

En primer lugar, la norma parece sugerir que la empresa debe obtener información suficiente para cumplir con sus obligaciones preventivas, pero sin llegar a vulnerar ese ámbito de intimidad. Por ello, se exige la utilización de un procedimiento que asegure la fiabilidad de los datos obtenidos y que permita anticipar las medidas de protección más adecuadas para cada caso concreto, sin necesidad de acceder físicamente al domicilio cuando no exista consentimiento.

En segundo lugar, el artículo 16.2 establece que, cuando para obtener información sobre los riesgos sea necesaria la visita de la persona con competencias en prevención de riesgos laborales al lugar donde se desarrolla el trabajo a distancia, deberán cumplirse dos requisitos esenciales. En primer término, deberá elaborarse un informe escrito que justifique la necesidad de dicha visita y que se entregará a la persona trabajadora y, en su caso, a los delegados o delegadas de prevención. En segundo término, será imprescindible contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora. Añadir que, cuando el trabajo se realice en una vivienda que no sea de su propiedad, por ejemplo, un domicilio familiar, parece razonable exigir también la autorización de la persona titular del inmueble.

En tercer lugar, ya adelantábamos que la empresa puede encontrarse con la imposibilidad de acceder al domicilio, ya sea por negativa de la persona trabajadora o del propietario del inmueble. Esta situación dificulta la verificación directa de las condiciones del puesto y puede comprometer la calidad de la evaluación de riesgos.

El propio artículo 16.2 prevé la solución alternativa de que la actividad preventiva se lleve a cabo a partir de la información facilitada por la persona trabajadora, siguiendo las instrucciones del servicio de prevención. En la práctica, esto se traduce en una autoevaluación realizada por la persona que presta servicios a distancia, que podría considerarse implícitamente vinculada al deber de autoprotección recogido en el artículo 29 de la LPRL.

En consecuencia, tanto el acceso al domicilio como esta vía alternativa resultan esenciales para obtener datos fiables sobre los riesgos a los que está expuesta la persona teletrabajadora. Si atendemos a la literalidad del artículo 16 de la LTD, el objetivo último es comprobar la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud. En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 reconoció la posibilidad de que la persona teletrabajadora pudiera solicitar voluntariamente una visita de inspección, facultad que no aparece expresamente contemplada en la LTD. En cualquier caso, la empresa sigue obligada a garantizar la seguridad y salud de la persona teletrabajadora y a verificar la existencia de riesgos, ya sea mediante acceso directo o a través de mecanismos alternativos de evaluación.

No obstante lo anterior debemos plantearnos que la exigencia de consentimiento para la entrada al domicilio de la persona trabajadora a distancia abre la puerta a un fenómeno especialmente delicado, la negativa estratégica. En situaciones ordinarias, la persona teletrabajadora puede rechazar el acceso al domicilio, sin justificación, aunque la decisión podría estar motivada por comodidad, desinterés o incluso mala fe. Esta negativa impide a la empresa verificar las condiciones reales del puesto y puede limitar su capacidad para cumplir con sus obligaciones preventivas.

Sin embargo, ante el acaecimiento de un accidente en el domicilio cuya calificación como laboral pueda resultar beneficiosa para la persona trabajadora, pensemos en un complemento adicional en su salario, podría provocar que esta autorizara repentinamente la visita, con el fin de acreditar unas condiciones que no han podido ser evaluadas previamente. Esta conducta puede generar una asimetría probatoria, la empresa soporta la obligación de garantizar la seguridad, pero carece, *a priori*, de los medios necesarios para demostrar que ha actuado con diligencia cuando el acceso ha sido denegado.

Además, existe el riesgo de que, tras un accidente, el entorno haya sido modificado antes de la visita, lo que compromete la fiabilidad de la evaluación posterior. La visita tardía perdería así valor preventivo y probatorio, generando inseguridad jurídica y aumentando la litigiosidad.

Una posible solución podría ser reforzar la trazabilidad preventiva sin vulnerar la intimidad, así para mitigar estos riesgos, resulta imprescindible reforzar los mecanismos alternativos de evaluación previstos en la ley. La empresa debe poder demostrar que ha actuado con la diligencia debida incluso sin acceso físico al domicilio. Por ello, la exigencia de una autodeclaración de la persona firmada por la persona trabajadora sobre las condiciones del puesto cuya confirmación de manera periódica y proactiva requeriría la empresa a fin de asegurarse de que el espacio se mantiene inalterado y adecuado a las instrucciones del servicio de prevención; además de registros fotográficos o videográficos voluntarios, limitados exclusivamente al espacio de trabajo podrían ser recomendables. Todo lo cual complementado con el cuestionario de autoevaluación previsto en la norma como alternativa y que deberá ser en todo caso exhaustivo, elaborado por el servicio de prevención.

Asimismo, realizar verificaciones telemáticas mediante videollamada, centradas únicamente en el área habilitada para trabajar permitiría documentar la situación preventiva y reduciría el riesgo de fraude o manipulación posterior.

Otra solución complementaria sería que la normativa o la negociación colectiva estableciera una presunción *iuris tantum*. Dicho de otro modo, de manera ejemplificativa, en caso de negativa reiterada e injustificada al acceso al lugar de trabajo elegido o a los mecanismos alternativos acordados, la empresa pudiera presumir cumplida su obligación preventiva, siempre que hubiera ofrecido medios razonables para realizar la evaluación. Esto no eliminaría la protección de la persona trabajadora, pero sí evitaría que la negativa estratégica generase un desequilibrio injustificado o al menos, la posibilidad de reducción en la eventual responsabilidad que se derivase.

Asimismo, podría establecerse que las visitas realizadas únicamente tras un accidente tengan efectos preventivos futuros, pero no puedan utilizarse para acreditar condiciones preexistentes si no existió una evaluación previa o un mecanismo alternativo debidamente cumplimentado.

De tal modo, el acceso al domicilio en el teletrabajo constituye uno de los puntos más sensibles del sistema preventivo actual, máxime cuando la Inspección de Trabajo tampoco puede acceder al domicilio de la persona trabajadora sin su consentimiento.

Y únicamente mediante un sistema preventivo robusto, trazable y respetuoso con la intimidad será posible asegurar una protección eficaz de la persona teletrabajadora y una actuación empresarial jurídicamente segura.

Ahora bien, cualquier metodología de evaluación, tiene que cumplir lo señalado por el artículo 5.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que establece que el método de evaluación empleado debe generar confianza en su resultado. Si existe alguna incertidumbre se deben aplicar las medidas preventivas más favorables desde el punto de vista de la prevención. La evaluación debe incluir las mediciones, análisis o pruebas necesarias, a menos que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que una evaluación profesional directa permita llegar a una conclusión sin recurrir a estas medidas, siempre que se sigan las indicaciones mencionadas anteriormente. Independientemente de la situación, si existe una normativa específica aplicable, el procedimiento de evaluación debe cumplir con las condiciones específicas establecidas en dicha normativa.

Y asimismo el apartado 3 del artículo 5 dispone que, si la evaluación requiere realizar mediciones, análisis o pruebas, y la normativa no especifica los métodos a emplear, o cuando los criterios establecidos en dicha normativa necesitan ser interpretados o ajustados según criterios técnicos, se pueden utilizar, si están disponibles, los métodos o criterios que se encuentran en las normas UNE; las guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y los protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de las instituciones competentes de las Comunidades Autónomas; las normas internacionales y en ausencia de los anteriores, las guías de otras entidades reconocidas en la materia u otros métodos o criterios profesionales documentados que proporcionen un nivel de confianza equivalente.

1.4. La Inspección de Trabajo como garante último del sistema preventivo

En este escenario, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desempeña un papel esencial. Su función no consiste en acceder al domicilio si no tiene consentimiento de la persona trabajadora en cuestión, sino en verificar que la empresa ha actuado con la diligencia debida,

esto es, que ha realizado la evaluación y que ha proporcionado herramientas adecuadas para realizarla. La Inspección también puede requerir mejoras en los cuestionarios que se realicen, exigir coherencia entre los riesgos detectados y las medidas propuestas y sin lugar a duda, contribuye a garantizar que no se vulneren derechos fundamentales, evitando o sancionando en su caso, presiones indebidas para permitir el acceso al domicilio o solicitudes de información excesiva.

La Inspección igualmente podría impulsar criterios homogéneos y buenas prácticas que redujeran la dispersión interpretativa y aportaran seguridad jurídica a empresas y personas trabajadoras, máxime dado que la evaluación de riesgos es un proceso dinámico, lo que ya hemos apuntado, que deberá actualizarse si se producen cambios o modificaciones en la estructura de la organización. Así, el artículo 4.7 de la LPRL recuerda que deben analizarse todas las características y condiciones que pudieran influir de forma significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de la persona trabajadora, atendiendo a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y siempre considerando con carácter general, los tiempos de jornada y descanso. De tal modo, los cambios en el hogar familiar o en el lugar de prestación de servicios requerirán una reevaluación y ajuste de las medidas preventivas.

El análisis de los factores que provocan los diferentes riesgos es obligatorio, especialmente cuando de conformidad con el artículo 16 de la LTD, se ha otorgado especial importancia a los factores ya analizados y que tienen que apreciarse para una correcta evaluación de los riesgos, evitando que no aumenten de manera notable y procurando que se corrijan en la medida de lo posible. Y una vez que se realice esta evaluación de los riesgos, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la empresa planificará la actividad preventiva oportuna con el fin de eliminar o controlar y reducir estos riesgos. Lo que es coherente con lo dispuesto en el artículo 16 de la LTD pues la empresa deberá “prever las medidas de protección que resulten más adecuada en cada caso” y por ello, a medida que se analicen los factores de riesgos, se propondrán las medidas preventivas que sean más adecuadas.

2. Tutela preventiva como obligación empresarial

En el artículo 11 de la LTD se reconoce el derecho de las personas trabajadoras que presten servicios a distancia a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de los equipos necesarios para el desarrollo de su actividad.

Ahora, por lo que respecta a la prevención de riesgos laborales se debe poner esta obligación con la prevista en el artículo 17 LPRL sobre equipos de trabajo y medios de protección. Este

artículo obliga a la empresa a la adopción de las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para la prestación de servicios de manera que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

Asimismo, esta norma debe ponerse en relación con las obligaciones que establece el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en concreto con respecto a:

- las condiciones y características específicas del trabajo a desarrollar;
- los riesgos existentes para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y en particular en el puesto de trabajo y;
- las adaptaciones necesarias para su utilización por las personas trabajadoras con discapacidad¹⁰.

De hecho, y en lo que al trabajo a distancia se refiere, merece especial atención el artículo 3.3 de este Real Decreto 1215/1997 pues establece que “el empresario tendrá en cuenta los principios ergonómicos, especialmente en cuanto al diseño del puesto de trabajo y la posición de los trabajadores durante la utilización del equipo de trabajo”.

Por otra parte, no podemos olvidar las obligaciones en materia de información y formación, que en cuanto a prevención de riesgos laborales debemos acudir a los artículos 18 y 19 LPRL.

Son aspectos muy importantes para la persona trabajadora con carácter general, y de manera particular en el trabajo a distancia, especialmente cuando, según lo expuesto en anteriores apartados¹¹, la información para el desarrollo de la actividad preventiva se facilite por la persona trabajadora. En tal caso, se requiere que esta haya recibido información suficiente y previa en relación con los riesgos de su puesto de trabajo y formación también suficiente y previa que se encuentre capacitado para la realización de esta actividad de autoevaluación.

Si la persona trabajadora no está suficientemente informada y formada en este ejemplo, no habría un cumplimiento real de la obligación para integrar la actividad preventiva en el trabajo a distancia.

El artículo 19 LPRL dispone que la empresa debe asegurarse de que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en prevención de riesgos, tanto al ser contratada, independientemente de la modalidad o duración del contrato, como cuando

¹⁰ Vid artículo 3 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

¹¹ Negativa de acceso al domicilio por su parte o del titular del domicilio en el caso de ser este el lugar elegido en la prestación de servicios a distancia.

se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o equipos de trabajo. De esta forma, la formación específica con la comunicación adecuada con la empresa y servicio de prevención permitirá una adecuada evaluación de los riesgos por parte de la persona trabajadora, teniendo la negociación colectiva un papel importante por ser el cauce donde se desarrollará dicha formación.

En cuanto a la información, la LTD asimismo contempla el deber empresarial de garantizar la participación de las personas trabajadoras a distancia en actividades convocadas u organizadas por la representación de los trabajadores, ocupando protagonismo las relativas a la prevención de riesgos laborales.

Es de reseñar que los derechos de representación en seguridad y salud se desempeñan por las personas delegadas de prevención o por los representantes legales de las personas trabajadoras en empresas de hasta treinta personas trabajadoras. Y, en aplicación del principio de igualdad, en el caso de que persona trabajadora a distancia fuera elegida como delegada de prevención se exige que pueda desempeñar su actividad en igualdad de condiciones que una persona trabajadora de manera presencial. El artículo 19 apartado 2 de la LTD establece que la empresa debe proporcionar a la representación de legal de las personas trabajadoras los recursos necesarios para llevar a cabo sus funciones representativas, incluyendo acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas de la empresa, y la implementación de un tablón virtual cuando sea compatible con el trabajo a distancia. Y la empresa debe garantizar que no haya obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de los empleados y empleadas.

3. Dificultades y propuestas de mejora en la vigilancia de la salud de la persona trabajadora Tanto con la vigilancia de la salud como con los reconocimientos médicos se pretende garantizar la salud laboral de la persona trabajadora. No obstante, su realización puede suponer la vulneración del derecho a la dignidad de la persona, su libertad, su intimidad personal y su derecho a no ser discriminado.

El reconocimiento médico podría implicar, en sí mismo, una intromisión en la esfera privada de la persona trabajadora¹² porque se podría poner en conocimiento de la empresa los datos clínicos, sensibles y personales, de su intimidad. Por este motivo, la propia LPRL establece que los reconocimientos médicos se realizarán causando la menor molestia¹³, respetando el derecho

¹² POQUET CATALÁ, R. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de riesgos laborales, Bomarzo, 2015, pp. 80-129.

¹³ Por tanto, será recomendable que se realicen dentro de la jornada laboral o, de no ser posible, descontando el tiempo invertido en el reconocimiento médico, así se pronuncia la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 2 de marzo de 2020, Sentencia 26/2020. También, no podrá descontarse salario alguno y será la empresa la que

a la intimidad de la persona trabajadora y la confidencialidad¹⁴, no pudiendo ser utilizados los datos obtenidos en perjuicio de la persona trabajadora o en su exposición de motivos, sobre la vigilancia de la salud, que se efectuará protegiendo la confidencialidad¹⁵ y el respeto a la intimidad.

Desde el punto de vista del trabajo a distancia, el artículo 16 de la LTD no desarrolla la vigilancia de la salud de la persona trabajadora a distancia, aunque sí la LPRL con carácter genérico.

Sin perjuicio de ello, sí es cierto que existe una norma específica sobre tal vigilancia en la salud en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de tal manera de conformidad con lo previsto en su artículo 4.

Así, la empresa garantizará el derecho las personas trabajadoras a una vigilancia adecuada de su salud considerando de manera concreta los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido de estos y la eventual patología que derive.

No se trata por tanto de reconocimientos médicos obligatorios, que contravendrían el principio de voluntariedad del artículo 22 LPRL. Ni siquiera podrían establecerse como obligatorios a través de la negociación colectiva. Se trata de detallar los riesgos a tener en cuenta de manera concreta con el objeto de que se realice esta vigilancia con carácter previo a comenzar la prestación de servicios con una pantalla de visualización y, posteriormente, con una periodicidad ajustada de conformidad con el nivel de riesgo a juicio del médico correspondiente, y cuando aparezcan trastornos que puedan concernir a este trabajo.

Dicho de otro modo, la norma contempla los riesgos que pueden afectar a todo tipo de situaciones reconociendo el derecho las personas trabajadoras a un reconocimiento oftalmológico si es necesario según los resultados de la vigilancia de la salud, esto es, “en función de los riesgos inherentes al trabajo”¹⁶.

soporte el gasto generado por la realización de las pruebas médicas, así como el desplazamiento al lugar de realización en su caso. En este sentido el artículo 243.2 LGSS en casos donde el reconocimiento es obligatorio también la empresa debe abonar a la persona trabajadora los gastos de desplazamiento.

¹⁴ Los resultados del reconocimiento médico se limitan a la persona trabajadora y al personal sanitario salvo consentimiento de la primera. Son las conclusiones apoyándose en los resultados del reconocimiento médico las que podrá conocer la empresa para cumplir con la obligación preventiva del artículo 14 LPRL. Solo se transmitirá la información necesaria para valorar la adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo, apartado 16 de la Recomendación OIT número 171 sobre los servicios de salud en el trabajo.

¹⁵ En este sentido el secreto profesional médico, artículo 16.6 de la Ley 41/2022, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, en relación con el artículo 22.4 LRPL pues el acceso a la información médica se limita al personal médico y autoridades sanitarias.

¹⁶ Recordando en este sentido el artículo 22.1 LPRL cuando establece, con carácter general, que la empresa debe garantizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

La empresa debe realizar un examen específico e individualizado en atención a las circunstancias concretas del trabajo con una pantalla de visualización dirigida a evitar o reducir los posibles riesgos en su salud derivados de la exposición de determinados factores en su entorno laboral.

No es necesario realizar una multitud de exámenes en este sentido¹⁷, máxime porque ello podría implicar atentar contra los derechos fundamentales anteriormente citados. Ahora bien, podrán realizarse anualmente reconocimientos médicos de común acuerdo, con pruebas generales, que se alejan de la especificidad de la vigilancia en la salud.

Podría ser recomendable realizar una vigilancia específica de la salud para las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, proporcional y pertinente¹⁸. En tal circunstancia habría de diferenciarse entre aquellas personas que teletrabajen de manera ocasional o en formato híbrido respecto a aquellas que teletrabajen durante toda su jornada laboral, para lo que la empresa puede ayudarse de diferentes protocolos, como, por ejemplo, el Protocolo de vigilancia específica de pantallas de visualización de datos o el Protocolo de vigilancia sanitaria específica de movimientos repetitivos de miembro superior¹⁹.

En cualquier caso, es indiscutible que las personas trabajadoras deben ser activas a la hora de identificar posibles riesgos en el desarrollo de su actividad para que haya una conexión efectiva con respecto a la obligación de protección por parte de la empresa.

Las personas trabajadoras a distancia son colaboradoras necesarias, destacando a algún autor que considera la hipotética obligatoriedad del reconocimiento médico por el papel protagonista de la persona trabajadora a distancia y las dificultades prácticas de ejecutar las acciones preventivas en el trabajo remoto²⁰.

En nuestra opinión, se deberá realizar una interpretación muy extensiva y flexible de las excepciones de la voluntariedad de la vigilancia de la salud para que se pueda obligar a la persona trabajadora a distancia a realizar un reconocimiento médico. Únicamente atendiendo al hecho de que este reconocimiento es imprescindible para la evaluación las condiciones que pueden afectar la salud de la persona trabajadora a distancia²¹, por lo que no podría ser con

¹⁷ NUÑEZ GONZÁLEZ, C., El deber de colaboración del trabajador en la prevención de riesgos, *Revista de Derecho Social*, 2016, p.117.

¹⁸ De acuerdo con IGARTUA MIRÓ, M.T., “Comentario al artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Vigilancia de la salud”, VV.AA. *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, 2010.

¹⁹ <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/movimientos.pdf>.

²⁰ TORRES GARCÍA, B. “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo”, Aranzadi, 2024, pp.178-190.

²¹ La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 21 de enero de 2019 (RJ 2019,653) establece que el chequeo médico será obligatorio cuando sea absolutamente necesario para conseguir el fin que ampara la excepción, dejando fuera los supuestos que resulten convenientes, aconsejables o útiles.

carácter general al trabajo a distancia, sino este con unas condiciones muy específicas; por ejemplo, si hay variabilidad en el lugar asignado para la prestación de servicios o excesiva autonomía en tanto que la empresa no conoce cuando trabaja o cuando descansa la persona trabajadora. También, por ejemplo, si pudiéramos comprobar que existe un peligro para quien comparte con la persona trabajadora tiempo y lugar de trabajo, podría estar justificada la obligatoriedad del reconocimiento médico a la persona trabajadora a distancia.

Ahora bien, en cualquier caso, la LTD, perdió la oportunidad de imponer la obligatoriedad del reconocimiento médico en supuestos específicos²² y principalmente en la deslocalización de la persona trabajadora, la ausencia de control directo de la empresa, el incremento de riesgos por una incorrecta autoevaluación de la persona trabajadora y la existencia de riesgos psicosociales con carácter habitual.

El artículo 29 LPRL exige a la persona trabajadora cuidar, dentro de sus posibilidades y siguiendo las medidas de prevención que se adopten en cada caso, de su propia seguridad y salud en el trabajo, así como de la de otras personas que puedan verse afectadas por su actividad profesional, debido a sus acciones y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, sería recomendable en el acuerdo de trabajo a distancia pactar una cláusula que pudiera limitar el porcentaje de jornada distancia o incluso poner fin al trabajo a distancia en caso de ineptitud de la persona trabajadora para prestar sus servicios en esta modalidad, siempre que sea apto para realizar las funciones de manera presencial en el centro de trabajo. No podemos olvidar la necesidad del consentimiento de ambas partes para modificar el acuerdo de trabajo a distancia de conformidad con el artículo 8 apartado 1 de la LTD, por lo que la empresa no podrá, sin este acuerdo de voluntades²³, modificar unilateralmente la forma de prestación de servicios²⁴, revirtiendo a la modalidad presencial, por ejemplo, amparándose en su deber de protección del artículo 14 LPRL.

4. Reflexiones finales

El marco normativo actual del teletrabajo no está preparado para garantizar una prevención de riesgos laborales efectiva, al menos actualmente, y por ello la necesidad de reforma, sin

²² Los convenios colectivos no pueden imponer esta obligación, vid Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de noviembre, BOE núm. 306, de 21 de diciembre de 2004.

²³ SALA FRANCO, T., “El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia”, VV.AA. *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 167-206.

²⁴ Tampoco podrá extinguir el contrato de trabajo, como sí pudiera realizarlo en el caso de ser una persona trabajadora presencial, a la vista del artículo 5.2 de la LTD pues “la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia”, no podrán ser causas de extinción de la relación laboral.

perjuicio de la propuesta de la ya anunciada en cuanto a la norma de la que se nutre el artículo 15 de la LTD.

Esta LTD deja sin resolver cuestiones esenciales que afectan directamente a la seguridad y salud de las personas teletrabajadoras. La rapidez con la que fue aprobada se traduce hoy en lagunas operativas sin una solidez del sistema preventivo.

En primer lugar, los artículos 15 y 16 LTD resultan claramente insuficientes al no establecer mecanismos reales para garantizar la prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia. La evaluación de riesgos en el domicilio se convierte en un ejercicio limitado, condicionado por la inviolabilidad de este y por la ausencia de métodos homologados y unificados que permitan evaluar sin un acceso físico. Esto genera un modelo preventivo altamente dependiente de la autodeclaración de la persona trabajadora, lo que puede comprometer la fiabilidad de los resultados.

En segundo lugar, la identificación de factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de accesibilidad se enfrenta a un obstáculo estructural en la medida en que la responsabilidad preventiva se mantiene intacta incluso cuando la empresa no puede verificar el puesto real de la persona que trabajadora a distancia, lo que puede derivar en una responsabilidad desproporcionada y jurídicamente cuestionable.

El acceso al domicilio constituye, además, un desafío preventivo y probatorio de primer orden. La negativa de la persona trabajadora, legítima y constitucionalmente protegida, deja a la empresa sin herramientas para comprobar la adecuación real del puesto, y abre la puerta a conflictos en caso de accidente laboral. La falta de criterios probatorios específicos convierte estos escenarios en focos de litigiosidad.

El papel de la Inspección de Trabajo, aunque esencial, queda limitado a la verificación documental, sin capacidad para comprobar las condiciones reales del puesto. Esto refuerza un modelo preventivo que corre el riesgo de convertirse en un mero trámite administrativo.

Por último, la obligación empresarial de garantizar una protección preventiva efectiva y la vigilancia de la salud en el teletrabajo requieren una reforma urgente que la que se avecina, al menos en el proyecto, no parece haber contemplado en su integridad, aunque sugiere un avance en la materia y ya desde luego, un foco de atención²⁵. La digitalización, la flexibilidad horaria y la descentralización del trabajo han transformado los riesgos laborales, pero la normativa sigue anclada en un enfoque presencial que ya no responde a las necesidades actuales.

²⁵ Por primera vez se alude expresamente a la salud mental y a los riesgos psicosociales en la LPRL, que serán objeto de un desarrollo reglamentario específico, por lo que habrá que esperar primera a la publicación de la reforma y posteriormente a la concreción reglamentaria.

En definitiva, el teletrabajo exige un nuevo paradigma preventivo, basado en criterios homogéneos y un equilibrio real entre los derechos de la persona trabajadora y las obligaciones de la empresa. Mientras estas reformas no se materialicen, la prevención en el trabajo a distancia seguirá siendo un derecho reconocido en la ley, pero no plenamente garantizado en la práctica.

5. Bibliografía

- GIL-MONTE, P.L. (Coordinador) “Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales”, Larousse, Ediciones Pirámide, Madrid, 2014.
- IGARTUA MIRÓ, M.T., “Comentario al artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Vigilancia de la salud”, VV.AA. Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales, 2010.
- LUQUE PARRA, M.; PEÑA MONCHO, J. y GINÉZ i FABRELLAS, A. en “Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral”, Pamplona, 2021, Aranzadi.
- MORENO GENÉ, J. “El impacto de las nuevas tecnologías en la cantidad y calidad de trabajo desde una perspectiva de género”, en ROMERO BURILLO, A.M. “Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género”, Aranzadi, Navarra, 2021.
- NUÑEZ GONZÁLEZ, C., El deber de colaboración del trabajador en la prevención de riesgos, Revista de Derecho Social, 2016.
- ORDOÑEZ- CASADO, M.I., “La discapacidad desde la perspectiva jurídica, su nueva forma de baremación y su implicación en el ámbito laboral” Laborum, 2024.
- POQUET CATALÁ, R. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de riesgos laborales, Bomarzo, 2015.
- SALA FRANCO, T., “El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia”, VV.AA. El teletrabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- TORRES GARCÍA, B. “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo”, Aranzadi, 2024.