

La Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo

Autor: Daniel Quesada González

Tutor: Marcos Antonio Pérez Delgado

Las Palmas de Gran Canaria a 13 de junio de 2018

Firma del tutor	Firma del alumno
Marcos Antonio Pérez Delgado	Daniel Quesada González

Índice

1. Introducción.....	5
2. Definición y contexto histórico, “Del trabajo a distancia al teletrabajo”	7
3. Marco jurídico en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo	10
• 3.1 Marco jurídico del Teletrabajo	10
• 3.2 Acuerdo Marco Europeo sobre la Prevención de Riesgos Laborales.....	14
• 3.3 El Libro Blanco y la Prevención de Riesgos Laborales	17
4. Condiciones de trabajo del teletrabajo al amparo de la negociación colectiva	19
• 4.1 El teletrabajo según la negociación colectiva en España	19
• 4.2 Caso “Telyco”. Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU.....	24
5. Estudio de los diferentes riesgos laborales inherentes al teletrabajo.....	30
• 5.1 Riesgos Laborales inherentes al teletrabajo.....	30
• 5.2 Diferentes Métodos de Evaluación de Riesgos Laborales.....	33
6. Obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales	37
• 6.1 Obligaciones del empresario	37
• 6.2 Obligaciones del trabajador	40
7. Conclusiones.....	42
ANEXO	45
ABREVIATURAS	48

LEGISLACIÓN Y SENTENCIAS	49
BIBLIOGRAFÍA	50

Índice de Cuadros

4.1.1 Ejemplos de Convenios Colectivos en los que se incluye el Teletrabajo.....	22
4.1.2 Acuerdos de Convenios Colectivos en Grupos de empresa en los que se incluye el Teletrabajo	23

Índice de Ilustraciones

4.2.1 Prevención de Riesgos Laborales y Accidentabilidad.....	30
---	----

1. Introducción

El avance imparable de las nuevas tecnologías ha provocado la aparición de nuevas costumbres, formas de vida, ideas de negocio, etc, y como no podía ser de otra manera, ha afectado también al ámbito de las relaciones laborales, con la inclusión entre otras, de nuevas formas de organización del trabajo.

No es menos importante, el cambio que ha experimentado la sociedad actual, caracterizada por el alto grado de consumo y exigencia de calidad en la obtención del producto y/o servicio final, en la que la conciliación de la vida familiar y laboral se hacen cada vez más complejas, debido a factores como la inclusión de la mujer al mundo laboral, los diferentes modos de familia existentes, (familias monoparentales). Por otro lado, tenemos a las organizaciones, que luchan por obtener la máxima eficacia y eficiencia en su trabajo, para así complacer las necesidades y demandas de esta una sociedad que, a todas luces, no para de evolucionar.

A la vista de estos acontecimientos, no es de extrañar que las relaciones laborales deban experimentar un cambio, que pueda dar cabida a estas demandas por parte de empresas y usuarios, siendo aquí donde se hace necesario la inclusión, como ya se ha dejado entrever en el primer párrafo, de las nuevas inclusiones de organización del trabajo.

En este trabajo se profundizará en una de ellas, “El Teletrabajo”, y más concretamente nos centraremos en la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales en el mismo. Son varios los motivos que nos impulsan a realizar un análisis en esta materia dentro del teletrabajo, entre otros podemos citar los siguientes en atención a la mejora de la eficacia y la eficiencia en la organización, respetando los cánones de “trabajo decente” propiciados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017):

- Con el aumento de la salud y calidad de vida de los trabajadores, aumenta el compromiso de éstos hacia la empresa.
- La implantación de una cultura preventiva mejora la imagen de la empresa.
- Reducción del número de accidentes y enfermedades laborales.
- Aumento de la productividad de la empresa.

Por otro lado, es casi inevitable que nos surja la siguiente cuestión:

- ¿Existe una adecuada prevención de riesgos laborales, en una “incipiente” forma de organización del trabajo?

Para la consecución de este objetivo, el trabajo se ha estructurado de la siguiente manera:

- Definiremos y contextualizaremos históricamente el teletrabajo, para ello, aportaremos y aunaremos características de las aportaciones de diferentes autores en aras de llegar a unas características generales que delimiten esta forma de organización del trabajo. Por otro lado, y como ya hemos indicado, contextualizaremos el mismo históricamente, ya que éste podemos considerarlo el resultado evolutivo del antiguo trabajo a distancia, gracias a la aparición de las nuevas tecnologías.
- Análisis del Marco Jurídico en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y para ello se analizará de manera general el marco jurídico del teletrabajo, así como específicamente el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Por otro lado, se hará un análisis del Libro Blanco de la Prevención de Riesgos Laborales en España, informe de especial importancia por aportarnos una visión general de la situación del Teletrabajo en el país.
- Condiciones de trabajo de los teletrabajadores, al amparo de la negociación colectiva, en el que se incluirá un ejemplo concreto, el “Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU”, del que haremos mención también en el anexo del trabajo, con la aportación del documento de solicitud de acceso al teletrabajo en esta organización.
- Estudio de los diferentes riesgos laborales inherentes a esta forma de organización del trabajo, tanto físicos como psíquicos, así como el estudio de dos métodos de evaluación de riesgos; “Método para la Evaluación de Riesgos de Ergo/IBV” y “Método para la Evaluación de Riesgos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, en adelante INSSBT.
- Obligaciones del empresario y del teletrabajador en lo que concierne a la Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, en el último apartado, recogeremos las conclusiones obtenidas del análisis realizado.

2. Definición y contexto histórico, “Del trabajo a distancia al teletrabajo”

Tras varias décadas de su aparición, no resulta fácil en la actualidad emitir una única definición de “teletrabajo”, y por ello es conveniente, que antes de entrar en las diferentes definiciones, hagamos una revisión histórica de esta forma de organización del trabajo, desde un punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, para tratar de acercarnos a la más idónea desde nuestro objeto de estudio.

Si nos remontamos a sus orígenes más asimilables, es indudable que su aparición habría que encuadrarla durante el siglo XVIII con la aparición de la Revolución Industrial, cuando a consecuencia de la implantación del *putting out system*, los campesinos comenzaron a elaborar productos terminados previa puesta a su disposición de la materia prima necesaria, por parte de los comerciantes, dando lugar a lo que conocemos con el nombre de “trabajo a distancia”, Álvarez de la Rosa, M. (2011).

Con la primera gran crisis mundial del petróleo, durante la década de los años 70 del S. XX, en los Estados Unidos, las nuevas teorías del *management*, que posicionaban a la información como un recurso estratégico, acompañado del gran avance experimentado en materia de las tecnologías de la información, como por ejemplo la aparición de ordenadores personales, surge lo que hoy conocemos como teletrabajo, “trabajos que se realizaban a distancia y utilizaban las telecomunicaciones”, que se tradujo en un ahorro en coste, por ejemplo, de combustible, cuyo precio debido a la citada crisis estaba experimentando una fuerte y rápida subida monetaria, además de tiempo en desplazamientos.

Las diferentes nomenclaturas empleadas a lo largo de la historia para referirse a esta modalidad de trabajo, “trabajo a distancia, teletrabajo”, siguen en uso actualmente cuando buscamos en literatura especializada, y si bien es cierto que semánticamente, es aceptable, desde el plano conceptual es conveniente resaltar las diferencias existentes entre uno y otro por no tratarse exactamente de la misma modalidad, Gallardo Moya, R (1998).

Cuando hablamos de trabajo a distancia, hacemos referencia tal y como su origen etimológico indica, - el prefijo tele, que proviene del término griego “telos”- a la distancia, a un trabajo que realizamos fuera del entorno físico de la empresa, y, por lo tanto, cualquier actividad que contenga estas características podría englobarse dentro de esta definición, por lo que podemos encuadrar al teletrabajo como una clase dentro de ésta.

Por otro lado, y siguiendo a Sosa Cabrera, S., Verano Tacoronte, D., Medina Brito, M^a.P., (2007), también podemos hacer una distinción de diferentes tipos de teletrabajo en atención al lugar en donde se desarrolla el mismo, siendo los siguientes:

- Teletrabajo domiciliario: Puede ser considerada la fórmula “clásica” del teletrabajo, en la que el teletrabajador pasa la mayor parte del tiempo en su domicilio en donde se conecta telemáticamente con la organización. Puede englobarse aquí, a un tipo de teletrabajador “suplementario”, que es el que realiza horas extras en su domicilio, y que por lo tanto realiza en las instalaciones de la empresa la mayor parte de su jornada laboral.

- Teletrabajo móvil o itinerante: El desplazamiento de los teletrabajadores se produce hacia las dependencias de los proveedores y/o clientes de las organizaciones para las que trabajan.

- Centros de trabajo o telecentros: Se produce un desplazamiento de los teletrabajadores hacia centros de trabajo cercanos a sus residencias, caracterizados por estar dotados de un diseño e infraestructuras adecuadas para el desarrollo de la actividad.

Ahora bien, en nuestro empeño por dar una definición lo más asertiva posible a nuestro objeto de estudio, debemos acudir a las diferentes definiciones que han aportado numerosos estudiosos en la materia, y entre éstas podemos destacar por ejemplo la siguiente:

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante del horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa (Gray, M., Hodson, N. y Gordon, G., 1995:63)

Por otro lado, si acudimos a Jack Nilles (1973), considerado como uno de los padres del teletrabajo, este lo define como:

“cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, lo que se traduce como el envío del trabajo al trabajador, y no del trabajador al trabajo.

Otros autores, afines a esta interpretación aportan algunas puntualizaciones como las características de la “ajenidad y el uso de telecomunicaciones”, “*trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena*”, no siendo relevante la característica de ajenidad para nuestra definición, por tratarse simplemente de la relación que une al trabajador con el empleador, pero sí el dato del uso de las telecomunicaciones, esto quiere decir que aunque se utilice la informática, no existiría teletrabajo si no mediaran las mismas en el desarrollo de esta modalidad.

Por otra parte, y atendiendo al marco jurídico del mismo, -en el que profundizaremos en el siguiente punto-, podemos encontrar las siguientes definiciones:

- Acuerdo Marco Europeo sobre la Prevención de Riesgos Laborales

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de relación del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular.”

- El Libro Blanco del Teletrabajo en España

“Forma de trabajo flexible que capacita a los empleados para acceder a sus actividades laborales, desde localizaciones distintas y remotas, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Esto exige además de una cualificación profesional, un dominio de las nuevas tecnologías, como el ordenador, los *smartphones* y en general el *hard y el soft*, existentes al efecto, ya que éstas serán sus herramientas de trabajo.”

Existen por lo tanto una serie de similitudes en las definiciones citadas, como son la *distancia*, la prestación se tiene que realizar fuera de la empresa o centro de trabajo, y los *datos organizacionales*, el teletrabajo es una forma flexible de organizar el trabajo exteriorizando las actividades que normalmente se desarrollan en el interior de la empresa, Gallardo Moya, R. (1998)

Pero debemos tener en cuenta que, no son estas las notas más importantes que debemos tener en cuenta de las definiciones estudiadas, ya que, si bien es cierto que el teletrabajo tiene que cumplir con estas características de distancia y flexibilidad, también lo tiene que hacer con otros requisitos, “tecnologías de información y comunicación”.

Por lo tanto, serán éstas las características principales que diferencian a esta modalidad de otras con características similares, los medios y/o instrumentos que se utilizan para desempeñar el trabajo, “la tecnología de la información, los métodos de procesamiento electrónico de la información, además del uso permanente de las telecomunicaciones”.

En síntesis, para que exista teletrabajo, este ha de realizarse a distancia con el apoyo de medios informáticos y/o telecomunicaciones necesarias, permitiendo así realizar actividades que se han desarrollado hasta ahora en la empresa o centro de trabajo en cualquier otro lugar diferente, tal y como nos indica Gallardo Moya, R. (1998).

3. Marco jurídico en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo

3.1 Marco Jurídico del Teletrabajo

Cuando hablamos del marco jurídico del Teletrabajo en España, tenemos que hacer referencia a los siguientes:

- 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.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, “*Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC2003)*”
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Convenios Colectivos aplicables.

En las siguientes líneas analizaremos los textos legales que más inciden en nuestra materia objeto de estudio, y para ello haremos una pequeña comparación entre el Estatuto de los Trabajadores, y el Acuerdo Marco Europeo, que todo sea dicho de paso, abordaremos con más profundidad en el siguiente punto.

Abordaremos de manera aproximativa en las siguientes líneas los puntos sobre a lo que seguridad y salud, como a lo que a derechos colectivos se refiere, por ser materia objeto de estudio de los siguientes puntos.

Pues bien, para comenzar nuestro análisis, tenemos que remitirnos al artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El primer punto del mismo, y cito textualmente, hace referencia a la definición del Teletrabajo:

“Tendrá la consideración de trabajo a distancia, aquél 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 éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial, en el centro de trabajo de la empresa.”

El Libro Blanco del Teletrabajo en España, - en el que profundizaremos en los siguientes apartados -, realiza un análisis sobre las siguientes características que componen esta definición:

De una parte, el término preponderante, que, si bien es cierto que el mismo permite cierta flexibilidad interpretativa, también crea dudas en la posible inclusión de fenómenos conexos como pudiera ser el trabajo flexible, en el que se permite el trabajo ya sea en el centro de trabajo o en el propio domicilio del trabajador, siendo aquí la preponderancia una cuestión discutible.

Por otra parte, y en lo que se refiere a que el trabajo pueda desarrollarse en un lugar libremente decidido por el trabajador, crea también dudas interpretativas, ya que se puede interpretar que este lugar puede quedar a decisión del trabajador en cualquier momento.

Siguiendo en la línea de la definición, podemos observar también diferencias con la definición aportada por el Acuerdo-Marco Europeo sobre el Teletrabajo, - anteriormente citada, y en la que profundizaremos en el siguiente apartado-, y es que el

artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, no hace referencia al componente tecnológico indicado en este último, lo cual podría interpretarse como una opción de dar cabida a fenómenos más amplios.

Por último, y siguiendo en la línea de la definición, conviene hacer un análisis de la relación de los trabajadores frente al empresario, y más concretamente a la relación de dependencia, ya que si bien es cierto que la prestación de servicios del Teletrabajo se encuentra fuera del centro de trabajo, esto no es óbice para que el control del empresario se pueda ejercer de la misma manera, como por ejemplo con el control remoto, que permiten los nuevos medios tecnológicos, y así lo avalan entre otras, las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Cataluña, de 10 de julio de 2006, de Asturias, de 15 de febrero de 2002, de Andalucía, Granada, de 5 de febrero de 2002.

Siguiendo con el análisis de este artículo, podemos observar en su punto 2, lo que subyace en cuanto a la forma del contrato, y cito textualmente:

“El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia, se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera a posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

Observamos, por lo tanto, que se trata de un acuerdo entre las partes, en el que la legislación española coincide de plano con el Acuerdo Marco Europeo, en la voluntariedad de las partes para acogerse a esta forma de organización del trabajo, no pudiendo ser motivo de extinción laboral ni de modificación de las condiciones del trabajo la negativa del empleado a acogerse al mismo. Así lo indica el Libro Blanco del Teletrabajo, cuando hace mención a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 11 de abril de 2005, que señalaba la imposibilidad de imponer el Teletrabajo, ni siquiera mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

No se desprende de este artículo la posibilidad de reversibilidad del tipo de contrato, tal y como se establece en el Acuerdo Marco Europeo, pero tampoco dice nada, al contrario, por lo que deja la puerta abierta al mismo.

En lo que se refiere a las condiciones laborales, tanto en lo que se refiere a derechos, formación, movilidad, promoción, así como protección, el mismo en su punto 3 y 4 nos indica que:

“3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos, que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo, de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios, para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia, de la existencia de puestos de trabajo vacantes, para su desarrollo presencial, en sus centros de trabajo.

4. 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.”

Observamos aquí, que el Estatuto de los Trabajadores, no solo coincide con el Acuerdo Marco Europeo, en relación a los derechos de los teletrabajadores, así como a la promoción profesional de los mismos por medio de la formación, sino que lo mejora, incluyendo en el primero, el concepto de idéntico salario aplicable en relación al grupo profesional al que pertenezca así como a las funciones que realice con respecto del resto de trabajadores, y en el segundo en el sentido de que ha de informarse al trabajador a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacante para su desarrollo presencial, teniendo en cuenta claro, que no se menciona en ningún momento el derecho o preferencia de estos trabajadores con respecto de los demás.

En cuanto a materia de seguridad y salud, decir, que el mismo nos remite directamente a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no estableciendo ninguna previsión específica con respecto de las particularidades de esta forma de organización del trabajo.

Por último, y en lo que a la representación colectiva se refiere, el punto 5 del mismo artículo, nos indica que:

“Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A esos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”

En total coincidencia con el Acuerdo Marco Europeo, el Estatuto de los Trabajadores, no contempla ninguna distinción entre los derechos de representación de los trabajadores a distancia con respecto al resto. Si hay que tener en cuenta, que los

mismos tienen que estar adscritos a uno de los centros de trabajo de la empresa desde un principio, para poder ejercitarlos.

3.2 Acuerdo Marco Europeo sobre la Prevención de Riesgos Laborales

El Consejo Europeo, en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos que dieran lugar a una modernización de la organización del trabajo, entre los que se incluían el trabajo flexible, en aras a mejorar la productividad y competitividad de las empresas, así como de encontrar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad. De esta manera, y con el impulso de la Comisión Europea, el 20 de septiembre de 2001, la CES (y el Comité de enlace EUROCRADES/CEC), la UNICEUEAPME y CEEP, comienzan las negociaciones orientadas a preparar la transición a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento tal y como se acordaba en el Consejo Europeo de Lisboa.

Considerado el teletrabajo por parte de los interlocutores sociales, como un medio para que las empresas y organizaciones del ámbito público modernizaran la organización del trabajo, y para que los trabajadores puedan conciliar su vida profesional y social, entienden que Europa debe promover esta nueva forma de organización del trabajo, en la que la flexibilidad y la seguridad vayan de la mano, favoreciendo la calidad de los empleos, así como incrementando las oportunidades del colectivo de discapacitados, en aras de conseguir el mejor provecho de la sociedad de la información.

Así, el 16 de julio de 2002, nace en Bruselas, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, fruto como ya se ha dicho, del consenso de los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), con el objetivo de establecer un marco general a nivel europeo de aplicación para las organizaciones miembro de las partes firmantes según los procedimientos y las prácticas nacionales específicas para los interlocutores sociales, invitando también a sus organizaciones miembros de los países candidatos a poner en práctica el mismo.

Hay que tener en cuenta que, el mismo no constituye razón alguna para reducir el nivel general de protección debida a los trabajadores en el campo de éste, es más, no se prejuzga el derecho de los interlocutores sociales a lograr acuerdos que adapten y/o lo

complementen de manera que se tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.

Este Acuerdo regula, la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipos, la organización del trabajo, la formación, los derechos colectivos, su implementación y seguimiento, así como nuestro objeto de estudio, la salud y la seguridad.

Definido ya en el primer punto de este trabajo, no está de más volver a recordar la definición aportada por el presente Acuerdo sobre el teletrabajo, que afecta, todo sea dicho de paso a la figura del teletrabajador:

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de relación del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular.”

En cuanto al carácter voluntario del mismo, decir que, el mismo lo es para el empleador y para el trabajador, pudiendo formar parte de la descripción inicial del puesto o acordarse de manera voluntaria *a posteriori*.

Al margen de que puedan existir acuerdos que mejoren las condiciones de los trabajadores debido a las particularidades del trabajo, los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y condiciones de empleo que el resto de trabajadores que estén garantizados por la legislación y convenios aplicables. Lo mismo ocurre en materia de protección de datos, en las que el empleador será responsable de adoptar las medidas adecuadas para garantizar los datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales.

En lo que respecta a la vida privada, decir, que es aplicable al caso la Directiva 90/270/CEE, sobre pantallas de visualización, con la finalidad de que exista una proporcionalidad entre los sistemas de control implantados con sus objetivos, en aras de respetar la vida privada del teletrabajador.

Existe una regla general, en relación a los equipos de trabajo, y es que el empleador será el responsable de instalar y mantener los mismos, con la excepción de que el teletrabajador utilice su propio equipo.

Se trata de una forma de organización del trabajo flexible, el teletrabajador gestiona su propio tiempo de trabajo, y el empleador a su vez, toma las medidas necesarias para prevenir el aislamiento de éste con respecto a los otros trabajadores mediante las reuniones con sus compañeros y facilitando información de lo que acontece en las restantes áreas de la organización.

En lo que respecta a la formación, sobra decir que los teletrabajadores deben gozar de las mismas oportunidades en cuanto a ésta y a las oportunidades de desarrollar su carrera profesional que el resto de trabajadores, estando sujetos a las mismas políticas de evaluación por parte de sus superiores jerárquicos. En cuanto a la utilización de equipos a utilizar y a las características de esta forma de organización del trabajo, es importante señalar que, tanto el teletrabajador, como sus compañeros directos, y supervisores, deben recibir formación al respecto.

En materia de derechos colectivos, hay que señalar que no se hace distinción entre los teletrabajadores y el resto de sus compañeros, estando sujetos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores, siendo necesario eso sí, que desde un principio se precise el centro de trabajo al que está adscrito el teletrabajador, para ejercer sus derechos colectivos. Es importante señalar también, que los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo en la organización, tal y como se establece en las legislaciones europeas y nacionales, Convenios Colectivos y prácticas nacionales.

En lo que respecta a la aplicación y seguimiento de este Acuerdo, el mismo, y atendiendo al artículo 139 del Tratado, es aplicado tal y como se citó en las primeras líneas de este punto, por los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP Y CES (y el Comité de enlace EUROCADRES/CEC), tal y como establece los procedimientos y prácticas específicas de los interlocutores sociales en los Estados miembros. El mismo se puso en práctica a los tres años de su firma, y ha sido susceptible de revisión a los cinco años de la misma.

Para finalizar, y en lo que se refiere a la Salud y Seguridad en el teletrabajo, pilar fundamental de nuestro estudio, decir, que ante todo, el empleador será responsable de la seguridad y salud del teletrabajador, como de cualquier otro trabajador, tal y como se

establece en la Directiva 89/391/CEE, así como en otras Directivas específicas, legislación nacional y Convenios Colectivos que procedan.

Si bien es cierto que el empleador tendrá que informar al teletrabajador en todo momento sobre materia de seguridad y salud en el trabajo, haciendo hincapié en lo concerniente a pantallas de visualización, el teletrabajador será responsable de aplicar estas medidas de seguridad. En aras de verificar la correcta aplicación de estas materias, el empleador, representantes de los trabajadores y/o autoridades competentes, siempre respetando los límites de la legislación, y Convenios Colectivos nacionales pertinentes, tendrán acceso al lugar en donde se desempeñe el teletrabajo, teniendo en cuenta que, si el teletrabajador desempeñara su labor en su propio domicilio, este acceso estará sujeto a notificación previa y acuerdo del mismo. Por su parte, y a este respecto, el teletrabajador tendrá derecho a solicitar visitas de inspección.

3.3 El Libro Blanco y la Prevención de Riesgos Laborales

El Libro Blanco del Teletrabajo en España, es un informe compuesto por dieciséis capítulos que nos arroja una visión general de la situación del Teletrabajo como modalidad de trabajo no presencial para la consecución de resultados con apoyo de las tecnologías de la información, en el que el empleado puede desempeñar una parte o toda su jornada laboral, ya sea desde su domicilio o desde cualquier otra ubicación distinta al puesto de trabajo dentro de las instalaciones de la organización.

Para la elaboración del informe, se diseñó una Comisión de trabajo dentro del Foro de empresas entidad familiarmente responsable (efr), formado por más de 30 empresas, algunas de ellas pertenecientes al Ibex 35, entre las que podríamos destacar por ejemplo, BBVA, Endesa, etc, y de la mano de la Fundación Másfamilia, formada por 300 empresas certificadas, más de 30 patronos, más de 20 organizaciones en su Consejo asesor, y en definitiva, una red de contactos de más de 500 organizaciones en seis países, en un trabajo conjunto por un espacio de doce meses.

Aunque el objetivo del informe ha sido múltiple, el mismo se puede sintetizar *grosso* modo en dos:

- Marco de ayuda para las organizaciones que tengan interés en el diseño, e implantación del Teletrabajo en su plantilla, a través del trasvase de experiencias y conocimientos de organizaciones más avanzadas hacia éstas.

- Marco de referencia, normalizando así la práctica del Teletrabajo, con la aportación de conceptos, criterios y marcos jurídicos, legales y tecnológicos.

Para la consecución de estos objetivos, el informe ha tenido en cuenta que el mismo tenga un mayor impacto en las áreas que a su vez tengan mayor relevancia en la gestión del *management*, así como en los distintos *stakeholders* de las organizaciones, y en la optimización de recursos más competitivos. Para ello, han trabajado abordando la perspectiva de las barreras culturales, estilos de dirección, riesgos financieros y jurídicos, herramientas tecnológicas, buenas prácticas y estrategias globales de la Responsabilidad Social Empresarial, - en adelante RSE-, en su aplicación al Teletrabajo.

En lo que se refiere a su contenido y alcance, el mismo, se enmarca dentro de las empresas, administraciones públicas, sectores de los distintos ámbitos y el público general.

Hecho un pequeño análisis de dos de los puntos que componen el informe, “Resumen Ejecutivo, Objetivos y Alcance”, es hora de entrar en la cuestión objeto de nuestro análisis, ¿qué dice este informe acerca de la seguridad y salud del trabajador a distancia?, pues bien, para ello analizaremos otro de los puntos que incluye el mismo, el “Marco Jurídico”.

Como ya hemos indicado anteriormente en el punto referente al análisis del Marco Jurídico, este informe deja claro que, la normativa establece la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en esta materia, y lo hace en relación a las obligaciones generales, debido a que no se establece ninguna remisión específica en cuanto a los riesgos específicos en materia de Teletrabajo.

Hay que tener en cuenta eso sí, que todos los proyectos existentes sobre Teletrabajo si han venido contemplando la aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales, así como el derecho a la Seguridad y Salud del teletrabajador, como una obligación empresarial. Tanto es así, que la norma general en estos proyectos incide habitualmente en las condiciones mínimas de seguridad relacionadas con “iluminación, temperatura, ambiente sonoro, espacio físico, extinción de incendios, material de primeros auxilios, material y herramientas de trabajo, y como no, en la formación e información de las circunstancias específicas de cada trabajo”. Por otro lado, y debido a las particularidades de este tipo de organización del trabajo, también se han tenido en cuenta las medidas relacionadas con las pantallas de visualización de datos o los

diferentes riesgos psicosociales relacionados con el aislamiento y falta de relaciones personales a los que se ven abocados los teletrabajadores.

Sin perjuicio de lo expuesto, el informe si echa en falta una normativa apropiada y específica que aborde cuestiones críticas de esta materia, como pudiera ser la falta de disponibilidad del empresario sobre el lugar de trabajo, - sobre todo cuando el mismo es el domicilio del teletrabajador, con lo que ello conlleva, su carácter inviolable, así como el derecho a la intimidad -, para poder delimitar así la definición de accidente de trabajo en este ámbito, y definir las consecuentes responsabilidades del mismo ante situaciones que escapan de su control al desarrollarse en la esfera de la vida privada del trabajador.

4. Condiciones de trabajo del teletrabajador al amparo de la negociación colectiva

4.1 El teletrabajo según la negociación colectiva en España

En las siguientes líneas, abordaremos el papel que juega la negociación colectiva en España en nuestro ámbito de estudio, y para ello analizaremos el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en las materias de representación, uso sindical, información y consulta, así como el derecho a huelga.

Si bien es cierto que los derechos colectivos de los teletrabajadores están contemplados por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), también lo es el hecho de que lo hace de una manera bastante laxa, citando algunas cuestiones sobre la representación de éstos, y no profundizando en el resto de derechos colectivos.

Pues bien, antes de comenzar, hemos de tener en cuenta, que la deslocalización del trabajo, sea dicho de paso inherente al teletrabajo, conlleva una serie de problemas en cuanto a la configuración de los órganos de representación y el ejercicio de sus funciones, como a los derechos de participación.

Aunque es cierto que los teletrabajadores deben gozar de los mismos derechos colectivos que los trabajadores que desarrollan su actividad en las instalaciones del empresario, también lo es el hecho de que la AMET no se pronuncia de una manera clara sobre la forma en que el teletrabajador puede desempeñar la función de representación cuando resulta elegido para la misma, siendo éste un ejemplo claro de cuándo debe expresarse la negociación colectiva al respecto.

Lo mismo ocurre en cuanto a igualdad de derechos, para las condiciones de participación y elegibilidad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, siendo aquí el problema la forma de computar los teletrabajadores así como el tipo de órgano a constituir, de acuerdo con lo establecido en los artículos 62.1, 63.1 y 3, del citado texto en el caso de representación unitaria y en los artículos 10.1 y 2, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en adelante LOLS, para el caso de la representación sindical, ya que debemos tener en cuenta que la prestación de servicios no se realiza en el centro de trabajo o empresa.

Por lo tanto, y en aras de evitar esta problemática, no cabe duda alguna, de que el teletrabajador debe ser adscrito a la unidad técnica productiva de la que dependa, desde el inicio del teletrabajo, tal y como plantea Gallardo Moya, R. (1998). Ahora bien, ¿y si la empresa carece de una localización material en un centro de trabajo concreto?, supongamos que la conexión del teletrabajador se limita a la “red” informática de la empresa... ¿de qué manera se adscribe al teletrabajador?, deberemos acudir aquí, tal y como indica Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín. (1999), “entre otros elementos al contenido del trabajo prestado y a su relación con, o integración en, la parte correspondiente de la estructura organizativa de la empresa”.

En conclusión, los acuerdos o convenios colectivos generalmente deberán determinar expresamente en qué centro serán electores y elegibles los teletrabajadores, y para ello seguirán los criterios de la dependencia jerárquica y tecnológica, en donde se imparten las órdenes e instrucciones, así como la cercanía al centro de trabajo más cercano del teletrabajador.

En otro orden, y siguiendo a Mella Méndez, Lourdes, (2003), observamos en lo que a la participación del trabajador en las elecciones a representantes de los trabajadores, se refiere, sería importante que existiera una representación específica de los teletrabajadores para atender así sus problemas y reivindicaciones concretas, pudiendo únicamente ser de esta manera, si se pacta en convenio colectivo, con la implantación de un nuevo colegio electoral de teletrabajadores en los términos que nos indica el artículo 71 del ET, ya que esta posibilidad no se contempla en el AMET.

En lo que se refiere al tratamiento que la empresa da al uso sindical de los medios informático, decir que, es necesario que el empresario facilite la comunicación de los teletrabajadores con sus representantes, de tal forma que si el teletrabajador se

conecta con la empresa a través de la vía tecnológica, lo lógico es que la comunicación se lleve a cabo por estas vías, tal y como indica Mella Méndez, Lourdes, (2003), jugando aquí también un papel crucial la negociación colectiva, al no ser recogida expresamente esta mención por el AMET. Y así lo avalan sentencias como STC 281/2005, de 7 de noviembre, sobre el uso sindical del correo electrónico, en la que reconoce el uso por parte de los sindicatos del correo electrónico para transmitir información a los trabajadores siempre y cuando la empresa cuente con este instrumento.

En cuanto a los derechos de información y consulta, decir que el AMET, hace mención expresa a que los representantes de los trabajadores han de ser informados y consultados en el ámbito de la introducción del teletrabajo según lo estipulado en las legislaciones europeas y nacionales, así como en los convenios colectivos y en las prácticas habituales. Sujeta esta información a la emisión de informe por parte del comité de empresa, cuando el mismo suponga “la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”, tal y como cita el artículo 64.5, en su apartado f), del ET, o el “traslado total o parcial de las instalaciones”, según lo estipulado en el artículo 64.5, apartado c), del mismo texto legal.

Por último, y en lo que se refiere al ejercicio del derecho de huelga, del que no se hace mención por parte del AMET, hay que tener en cuenta determinados sectores en el que, por su alto nivel de tecnificación, se reduce al mínimo la mano de obra en determinados momentos del proceso productivo, pudiendo el empresario mantener su actividad normal sin mayor afección por el desarrollo de huelga. Es importante también señalar en el ejercicio de este derecho, y siguiendo a Esteban Legarreta, Ricardo, (2000), que, “la notable dispersión de la plantilla va a afectar a la publicidad de la huelga, para la que el empleador deberá permitir la utilización de los medios telemáticos de su titularidad”.

**4.1.1 EJEMPLOS DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS QUE SE INCLUYE EL
TELETRABAJO**

NOMBRE	FECHA	ÁMBITO	OBSERVACIONES
Ayuntamiento de Vallgorguina (Barcelona)	11/04/2003	Empresa	Cuando no se exija presencia física del trabajador, posibilidad previa petición del trabajador y opinión de su jefe. Ayto. aporta aplicaciones informáticas y enlaces telefónicos, pero el ordenador
Oficinas y Despachos de Navarra	18/07/2007	Sector. Comunidad Autónoma	Posibilidad de que las empresas pacten con sus trabajadores la realización de toda o parte de la jornada en régimen de teletrabajo
Industria Química	09/08/2007	Sectorial. Nacional	Se contempla en los términos del Acuerdo Marco Europeo
Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)	03/06/2008	Empresa	Sólo declaración como medio de organización del trabajo, para parte de la jornada, dependiendo del puesto y como medio de conciliación. Proyecto de programa piloto
Prensa Diaria	03/12/2008	Sectorial	Firmantes comparten el Acuerdo Marco Europeo. Se entiende únicamente para los puestos de trabajo susceptibles de desarrollarse fuera del centro de trabajo. Excluye expresamente algunos puestos
Oficinas y despachos Valencia	30/01/2009	Sector Provincial	Asunción del Acuerdo Marco Europeo
Telefónica Móviles de España	11/08/2009	Empresa	Carácter Voluntario. Acuerdo previo. Suscripción de anexo al contrato de trabajo. No variación de condiciones económicas o laborales previas. Jornada y horarios. Acceso a formación y desarrollo. Derechos colectivos. Medios materiales. Protección de datos. Salud Laboral.
Alcatel-Lucent España	31/08/2009	Empresa	Carácter voluntario. Acuerdo previo. Suscripción de anexo al contrato de trabajo. No variación de condiciones económicas o laborales previas. Jornada y horarios. Acceso a formación y desarrollo. Derechos colectivos. Medios materiales. Protección de datos. Salud

			Laboral
Personal Laboral de la Comunidad Autónoma Euskadi	26/03/2010	Comunidad Autónoma	Mesa Sectorial negociará condiciones de trabajo
Ibermática SA	12/07/2010	Empresa	Antes en CC de jun 2004. Para algunos empleados. Pacto previo por escrito. Flexibilidad horaria total
France Telecom España (2010-2013)	16/07/2010	Empresa	Declaración sobre beneficios teletrabajo. Compromiso de acordar un marco para el desarrollo del teletrabajo
BP OIL España SAU	22/07/2010	Empresa	Complemento salarial por teletrabajo. Ayuda económica para adaptación de domicilio
Perfumería y afines	03/09/2010	Sector	Definición. Condiciones previas. Medios materiales. PRL. Obligatoriedad de definir medidas antiaislamiento. Derechos colectivos.
Oficinas y Despachos de Huesca	18/02/2011	Sector Provincial.	Con el objetivo de favorecer la Conciliación de la vida laboral y familiar
Telefónica de España	19/07/2011	Empresa	Antes en CC 2003-2007. Valoración positiva implantación. Acuerdo. Mantiene su vigencia

Fuente: Garrigues Abogados y Asesores Tributarios. (como se cita en El Libro Blanco del teletrabajo en España, 2012, p.65)

Sería también conveniente destacar otros acuerdos de carácter colectivo, y como ejemplo, podemos señalar los siguientes:

4.1.2 ACUERDOS DE CARÁCTER COLECTIVO EN GRUPOS DE EMPRESAS EN LOS QUE SE INCLUYEN EL TELETRABAJO

NOMBRE	FECHA	ÁMBITO	OBSERVACIONES
Telefónica de España	14/02/2006	Empresa	En desarrollo de lo establecido en CC 2003-2007. Criterios del AME. Colectivos destinatarios. Condiciones de Implantación (carácter voluntario y reversible). Tiempo de

			Trabajo. Formación. Protección de datos. Medios Materiales. Seguridad y salud. Derechos colectivos. Seguimiento
Grupo Repsol YPF	17/06/2009	Grupo empresarial	Acuerdo para la implantación progresiva del Teletrabajo en los términos del AME. Definición del término. Modalidades de Teletrabajo. Requisitos básicos (organizativos, perfil Profesional teletrabajador, técnicos y espaciales). Obligaciones y derechos del teletrabajador (suscripción de Acuerdo individual). Medios materiales
BBVA	27/07/2011	Empresa	Ámbito personal (SSCC y DIR. TERR.) Condiciones Laborales preexistentes. Suscripción de acuerdo individual. Jornada y horarios. Formación. Medios materiales. PRL. Controles. Gastos. Derechos Colectivos. Comisión de Seguimiento.

Fuente: Garrigues Abogados y Asesores Tributarios. (como se cita en El Libro Blanco del teletrabajo en España, 2012, p.65)

4.2 Caso “Telyco”. Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU.

Por medio de la Resolución de 4 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU, que había sido suscrito con fecha 12 de julio del mismo año, por los Representantes de los Trabajadores y por la representación empresarial de Teleinformática y Comunicaciones SAU – en adelante TELYCO -, en el marco del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las remuneraciones, derechos/deberes de la Representación de los Trabajadores en TELYCO, así como las condiciones de trabajo.

Para el estudio de nuestro caso, nos centraremos en el ANEXO 2 de dicho Convenio, “Acuerdo de Teletrabajo 2016-2017 TELYCO”, sobre la implantación del Teletrabajo, tal y como nos indica la cláusula 24 “Teletrabajo”, del mismo.

Al amparo de esta cláusula 24, del presente, se pretende establecer un marco que abarque la vigencia del Convenio durante el periodo 2016-2017, con la finalidad de continuar con la implantación, concreción de condiciones y evaluación de resultados de la aplicación del Teletrabajo en esta organización.

Para ello, el mismo ha de desarrollarse según los siguientes términos, - en los que profundizaremos en las siguientes líneas-, tal y como se contempla en la “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”; Ámbito de implantación, Condiciones de implantación, Condiciones laborales de los teletrabajadores, Centro de trabajo, Seguimiento del acuerdo y Prevención de riesgos laborales y accidentabilidad.

Ámbito de implantación

El teletrabajo supone para TELYCO una herramienta estratégica. Dentro del ámbito de la implantación podemos hacer distinción a los siguientes:

- Ámbito objetivo: El mismo se implantará en actividades que sean susceptibles de esta modalidad, y para ello se informará previamente de cuáles son las mismas, así como de los empleados que han aceptado este tipo de modalidad.
- Ámbito personal: Ha de tenerse en cuenta el perfil del trabajador en atención a los criterios objetivos que puedan definirse, así como adecuando el mismo a las necesidades del puesto y de la actividad a desempeñar.

Es importante señalar, que la opción de realizar el teletrabajo es susceptible de ser solicitada por cualquiera de los trabajadores.

Condiciones de implantación

El presente Convenio en aras de establecer las condiciones de implantación del Teletrabajo, toma como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo, y en consecuencia, considera los siguientes:

- Efectividad: Tiene efectos a partir de la fecha de firma del mismo.
- Carácter Voluntario: El mismo tendrá siempre carácter voluntario para el empleado y su formalización se realizará mediante un Acuerdo individual de Teletrabajo, por una duración de un año. Transcurrido éste, el mismo puede ser objeto de prórroga tácita salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, teniendo en cuenta que ésta deberá comunicarse con un mes de antelación a través del jefe inmediato y con remisión a RRHH.
- Carácter reversible: La reversibilidad se aplicará durante los tres primeros meses, esto quiere decir, qué transcurrido este periodo, el trabajador quedará sometido al desarrollo de la actividad laboral. Esta

reversibilidad será recuperable en el momento de producirse cada prórroga, pudiendo producirse tanto a iniciativa del trabajador como de la empresa, cuando concurren razones de organización, productivas o tecnológicas, cambios de actividad del teletrabajador, cambio de puesto de trabajo, o cuando no se adecúe el perfil requerido para el trabajo. En ambos casos el preaviso ha de llevarse a cabo con quince días de antelación.

- Vigencia: La condición de teletrabajador se mantendrá en la medida en que no varíen las circunstancias que dieron lugar a la firma del acuerdo individual.

- Tiempo de Teletrabajo: Tendrá un mínimo de dos días semanales, con excepción para los servicios de soporte de atención integrado y tramitación, con la salvedad de que pueda ser modificado de común acuerdo entre las partes cuando la actividad lo permita y con la conformidad de RRHH. En el caso de que se realizase una jornada equivalente, la misma no debe suponer agravios situacionales entre los diferentes empleados acogidos a esta modalidad. El número de horas y días de teletrabajo semanal debe ser concretado en el contrato, salvo situaciones concretas por razón de la actividad.

- Formación: Los teletrabajadores deberán recibir una formación adecuada y específica.

- Protección y Confidencialidad de datos: Los teletrabajadores, al igual que el resto de sus compañeros, estarán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por TELYCO, incorporados en el acuerdo individual.

- Equipos y comunicaciones: Pueden ser propiedad del teletrabajador, y en tal caso deben cumplir todos los requisitos en cuanto a normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de la empresa, no pudiendo ser utilizados en este caso para fines particulares. Todas las incidencias relacionadas con el teletrabajo serán asumidas por la empresa.

Por otro lado, es importante también señalar que, -detalle que cuanto menos me resulta curioso-, el empleado tendrá que contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad, los cuales deberán estar contrastados por Telefónica, teniendo que ser asumibles, además, todos los costes asociados a la adaptación y mejora de las instalaciones domiciliarias, condiciones de trabajo, y ambientales, como gastos de electricidad, agua, etc., por parte de los mismos.

Condiciones laborales

Como cabría esperar, el teletrabajo no modificará la relación laboral anterior, ni las condiciones económicas y laborales de los teletrabajadores, no existiendo discriminación alguna con el resto de los trabajadores.

Centro de trabajo

Es importante tener en cuenta, -sobre todo en lo que concierne efectos de ejercer sus derechos, como ya hemos visto anteriormente-, que se considerará como centro de trabajo del teletrabajador, su última ubicación antes de incorporarse al Teletrabajo.

Es importante aquí detenernos en los siguientes: Jornadas y horarios, Condiciones Económicas, Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral, y Derechos sindicales.

- Jornadas y horarios: La jornada será la establecida según el Convenio Colectivo, y el horario determinado por el horario general de su puesto de trabajo, siendo éste, factor que incidirá los derechos económicos que correspondan, sin que sirva de precedente, por lo tanto, el teletrabajo como medio para la obtención de compensaciones económicas.

Se hace preciso compaginar un control del teletrabajo con la flexibilidad necesaria para realizar el mismo, (asistencia a reuniones, cursos, vacaciones, etc.), y por ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general. Hay que tener en cuenta, que cuando existan trabajos que no permitan flexibilidad alguna, el horario habrá de determinarse exactamente con los descansos reglamentarios.

Por otro lado, y en lo que respecta al teletrabajo fuera del horario habitual, decir que, el teletrabajador podrá realizar el mismo de forma flexible y voluntaria, siempre que cumpla con las horas diarias o semanales establecidas en convenio. Éste tendrá que ser admitido por sus responsables superiores, y en ningún caso podrá repercutir negativamente sobre el resto de sus compañeros, debiendo constar por escrito, así como anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo al amparo de la legislación y normativa interna sobre esta materia.

Para finalizar, no hay que olvidar la posibilidad de trabajar a turnos, y dice el Convenio, que cuando el mismo se realice desde esta modalidad, los turnos no experimentarán variación alguna.

- Condiciones económicas: Los teletrabajadores no experimentarán una variación en sus retribuciones con respecto al resto de empleados, y esto será así tanto en las retribuciones fijas como variables, en donde se aplicarán los mismos criterios que en el trabajo presencial.

- Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral: Hacemos referencia en este punto, a las condiciones que debe cumplir los puestos de trabajo, en lo que a pantallas de visualización de datos se refiere, y por ser éste, objeto principal de nuestro estudio, resulta conveniente citar las mismas literalmente a continuación:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
4. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.
5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento de cuello cuando se mira la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las <<muñecas al aire>> es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.
7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.
8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.
9. Telyco realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores.
10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

En aras de que se cumplan las condiciones citadas, Telyco quedará expresamente autorizada a través de los técnicos y/o delegados de prevención a acceder al domicilio de los teletrabajadores con el fin de hacer las comprobaciones pertinentes, teniendo en cuenta que deberá remitir notificación al teletrabajador con 48 horas de antelación como mínimo, así como autorización de éste, siempre ateniéndose a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, y con la observancia de las comunicaciones legales que procedan.

De manera periódica se realizarán estudios y controles de salud, informando de las mismas a la Representación de los trabajadores. Por otro lado, siempre se tomarán en consideración, las posibles recomendaciones derivadas de las directivas europeas a tal efecto.

- Derechos Sindicales: El teletrabajador gozará de los mismos derechos sindicales que el resto de trabajadores, y esto quiere decir que tendrán las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para los instancias representativas, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en convenio colectivo.

- Formación: No solo deben gozar los teletrabajadores de las mismas oportunidades de formación que el resto de trabajadores, sino que, debido a la naturaleza de esta forma de organización del trabajo, ha de fomentarse hacia los mismos y hacia sus representantes directos, una formación específica en esta materia, y para ello, la Empresa dispondrá los medios oportunos a tal fin. Esta formación será orientada principalmente a facilitar y capacitar al teletrabajador, al uso de las herramientas básicas del teletrabajo, como el Correo Electrónico, entornos de trabajo Corporativos, así como en las cuestiones psico-sociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Seguimiento del acuerdo

Será facilitado en cada momento a la Representación de los Trabajadores, por medio de la Comisión del Teletrabajo, garantizando siempre las garantías de confidencialidad previstas en la

legislación, y al objeto de que los primeros puedan ejercer sus derechos y garantías sindicales, la información del número de trabajadores existentes, número de solicitudes y prórrogas. Por otro lado, de manera periódica se abordarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo, como las solicitudes para desarrollar el mismo en tiempo o jornada equivalente fuera de los horarios establecidos, con inclusión de la dotación de medios.

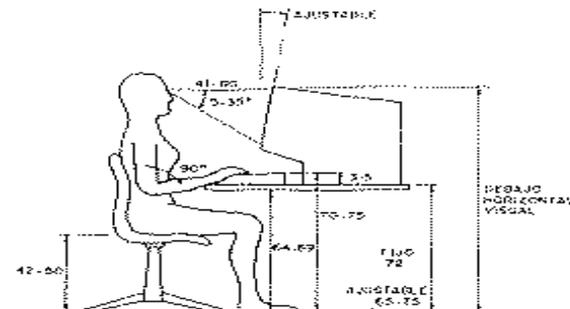
Prevención de riesgos laborales y accidentabilidad

Las instalaciones y locales en las que el teletrabajador desarrolla su actividad deberán cumplir todas las normas en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con la misma, permitiendo a éste, realizar su trabajo sin riesgo para su seguridad, salud y en condiciones ergonómicamente aceptables.

A continuación, el Convenio, cita algunas recomendaciones, -alguna de las cuales hemos visto con anterioridad-, que deben cumplir los puestos de trabajo con pantalla de visualización de datos, y que resumimos de la siguiente manera:

- Caracteres de fácil y nítida apreciación a una distancia de entre 50 y 60 cm., siendo los mismos estables y con ausencia de vibraciones y parpadeos.
- Mesa suficientemente amplia en acabado mate. Silla regulable en altura móvil, con 5 puntos de apoyo rodantes, y respaldo que facilite la posibilidad de mantener la espalda recta, siendo aconsejable el uso de reposapiés.
- Parpadear frecuentemente al trabajar con pantallas para así fomentar el descanso visual, haciendo descansos periódicos mirando a un punto lejano concreto durante unos minutos, así como realizar ejercicios visuales como girar los ojos.
- Cambiar periódicamente la postura evitando así la fatiga, y descansar entre 5 y 10 minutos cada dos horas en una jornada completa con pantallas de visualización de datos.
- La altura de la pantalla debe ser tal, que su borde superior coincida con la altura de nuestros ojos.
- Utilización de atriles para mantener los documentos (si fuera necesario manejarlos), a una altura y distancia similar a la de la pantalla.
- La pantalla se debe situar perpendicular a la luz que entra por las ventanas, y si esto no fuera posible, se deberá atenuar la luz con persianas o cortinas con el objetivo de evitar excesivos contrastes y reflejos.
- Acudir a reconocimientos médicos y oftalmológicos periódicos establecidos por la empresa y siempre que se observe algún problema relacionado con la vista o la espalda debido al desempeño del trabajo.
- Siempre ponerse en contacto con la Dirección de Recursos ante cualquier duda sobre las condiciones higiénicas o ergonómicas.

FIGURA 4.2.1: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ACCIDENTABILIDAD



Fuente: 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.

5. Estudio de los diferentes riesgos laborales inherentes al teletrabajo

5.1 Riesgos Laborales inherentes al teletrabajo

En atención a las diferentes dolencias, debemos hacer una distinción de los diferentes tipos de riesgos laborales inherentes al teletrabajo, pudiendo ser estos físicos, psíquicos y psicosomáticos.

Si bien es cierto que podemos relacionar directamente los riesgos físicos, (dolencias osteomusculares), con la utilización de pantallas de visualización, frecuencia, periodos de trabajo ante la pantalla, intensidad, etc, también lo es el hecho de que los mismos inciden en el estado anímico y psíquico del teletrabajador, dando lugar a lo que denominamos como “enfermedades emergentes”, pudiendo ser ejemplo de ello, el estrés, la depresión, ansiedad, etc, señalando eso sí, hay que tener en cuenta, que la aparición de estas últimas están relacionadas, no tanto con la exposición a un riesgo específico como a un conjunto de factores, como pudiera ser la organización del trabajo, relaciones jerárquicas, etc, de la Villa de la Serna, P. (2003).

Pues bien, a consecuencia del crecimiento de estos riesgos psicosociales, y en aras de adaptarnos a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, se ha creado la Nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006), que

reconoce la existencia de problemas específicos para el caso de los trabajadores y plantea la necesidad de tomar medidas por parte de los interlocutores sociales a nivel multisectorial, en la prevención de riesgos, además de realizar controles para los trabajadores móviles o los que trabajan en su domicilio, tal y como se sigue estableciendo en la Estrategia comunitaria de salud y seguridad (2007-2012).

Entrando en profundidad a definir los factores de riesgo, podemos definir el estrés laboral a causa del teletrabajo, como aquel que puede afectar a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, que sufre un estado de quejas, disfunciones físicas, psicológicas o sociales, resultado de la incapacidad de estar a la altura de unas exigencias o expectativas requeridas a los mismos, tal y como se refleja en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Ligado al Trabajo incorporado como Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005).

El estrés, es el resultado de diferentes factores, como el contenido del trabajo, la organización, entorno, falta de comunicación, etc, y siguiendo a Tolosa Tribiño, C. (2004), el mismo, puede terminar siendo constitutivo de accidente de trabajo, y en consecuencia el empresario debe abordarlo desde el marco de una evaluación general de riesgos profesionales.

Para ello, el empresario con la participación y colaboración de los trabajadores y/o representantes, debe adoptar una serie de medidas con el objetivo de prevenir, eliminar y reducir el mismo. La prevención debe realizarse sobre la organización del trabajo, tiempos de trabajo y responsabilidad del teletrabajador, pudiendo ser primaria (intervención sobre la organización), dirigida a las causas del problema, y complementaria (intervención sobre el trabajador), con la adopción de estrategias de adaptación.

Otro factor de riesgo de especial relevancia originado por la falta de comunicación que puede sufrir el teletrabajador es el aislamiento. Según el AMET, el empresario en aras de prevenir este factor debe facilitar regularmente reuniones con los compañeros del teletrabajador, así como permitir en todo momento el acceso a la información de la empresa por parte del mismo, con el uso de herramientas como internet o correo electrónico.

Por otro lado, y con el mismo objetivo, también puede considerarse conveniente la realización de acciones formativas que desarrollen la capacidad del teletrabajador de

trabajar solo en el domicilio. Hay que tener en cuenta que, al contrario del estrés, el aislamiento no se puede considerar constitutivo de accidente de trabajo o enfermedad profesional, al no hallarse recogido el mismo en ninguna cláusula sobre seguridad y salud.

Las limitaciones de espacio y las dificultades de los empleados para crear un espacio de trabajo en sus domicilios, de acuerdo a los estándares de seguridad pertinentes, así como la necesidad de separar la vida privada y familiar de la laboral, es otro riesgo a tener en cuenta en relación con el lugar de trabajo. Los acuerdos colectivos y/o individuales, aportan a esta problemática diferentes soluciones que van desde subvencionar parcialmente la adecuación del espacio privado al profesional, suministro de mobiliario del puesto de trabajo para que el mismo cumpla con los requisitos de ergonomía adecuados, hasta que el domicilio del teletrabajador cuente con una salida al exterior o esté separado del resto de la vivienda familiar o particular, Mella Méndez, Lourdes (2000).

En último lugar, pero no menos importante, hay que señalar el riesgo que supone la mala distribución del tiempo de trabajo, ya que en ocasiones los teletrabajadores sufren de sobrecargas de trabajo y horarios intensivos que dan lugar a la aparición de enfermedades. Como medida de prevención, podemos destacar aquí, el cumplimiento de las reglas de ergonomía, las acciones formativas sobre organización del tiempo de trabajo, así como la evitación de tareas repetitivas, siendo necesarios acuerdos colectivos y contratos que detallen los ritmos de trabajo, la monitorización y el establecimiento de un registro de empresarios y trabajadores, que permita a los teletrabajadores poder intercalar sus diferentes funciones, sin tener que pasar un tiempo excesivo frente a la pantalla.

Existe otros riesgos como pudieran ser los efectos de la exposición constante a las ondas electromagnéticas emitidas por los ordenadores o el uso de teléfonos móviles, teniendo las primeras escasa relevancia sobre la salud, y un alcance todavía indeterminado en lo que se refiere a la segunda.

5.2 Diferentes Métodos de Evaluación de Riesgos Laborales

Debido a la importancia que entraña la evaluación de los riesgos laborales en las organizaciones, en las siguientes líneas analizaremos dos métodos de evaluación de gran relevancia:

Ergo/IBV Evaluación de Riesgos Ergonómicos

(<http://www.ergoibv.com/blog/software-para-gestion-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>)

Se trata de una aplicación informática desarrollada por el Instituto de Biomecánica (IBV), para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en el trabajo, que actúa en cumplimiento con el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Protección, recogido a su vez en la “Guía de Actuación” de la Inspección de trabajo y Seguridad Social, y que se estructura en una serie de módulos de evaluación, entre los que podríamos destacar; “tareas repetitivas, posturas, psicosocial, etc”.

El evaluador escogerá el módulo que más se adecúe a la tarea en la que se desee analizar. Al no ser excluyentes entre sí los procesos de evaluación, el evaluador podrá escoger más de un módulo para el análisis de una tarea. Una vez que el evaluador escoja el módulo, el programa presentará diferentes ventanas de fácil manejo en la que se introducirán los datos para el cálculo del riesgo además de la obtención de informes.

Por otro lado, esta aplicación dispone de un módulo de diseño antropométrico de puesto de trabajo, que permitirá al evaluador, a partir de las características y de las tareas en las que se descomponga el puesto, obtener un informe que nos muestre las recomendaciones del diseño del puesto de trabajo. Incluso, opcionalmente, podremos medir al trabajador en sí, lo que conlleva a que se pueda realizar un ajuste personalizado del puesto de trabajo.

Ergo/IBV, resalta la importancia del diseño de puestos de trabajo, realización de evaluación sobre riesgos ergonómicos y elección de un software adecuado en aras de conseguir una prevención de riesgos adecuada en las organizaciones.

En cuanto al diseño de puestos de trabajo, hay que tener en cuenta que es fundamental a la hora de llevar a cabo el mismo, tener en cuenta los objetivos de la organización en lo que se refiere a productividad, eficiencia, rentabilidad, innovación y calidad, integrándolos siempre, para favorecer el mantenimiento de la salud y mejora del confort y satisfacción de los trabajadores. En el diseño de puestos de trabajo ergonómicos debemos tener en cuenta los siguientes:

- Diseño del ambiente de trabajo: En la medida en que afecta a factores psicosociales del trabajo, hay que optimizar las políticas, procesos y estructuras que componen la empresa.
- Diseño de herramientas de trabajo, estaciones y equipos: Su cometido será proporcionar equipos de trabajo ajustable a los diferentes trabajadores.
- Diseño del trabajo físico: Se toman en cuenta aquí, los movimientos repetitivos, el manejo manual de cargas y sobreesfuerzos en la realización de las tareas, en consonancia con las características fisiológicas, anatómicas y biomecánicas del trabajador, diseñando además tareas óptimas en relación a la fuerza empleada.
- Diseño del trabajo cognitivo: Se trata aquí de analizar, capacidad, carga de trabajo mental, relación empleado ordenador, así como el estrés laboral.

Por otro lado, es fundamental que los empresarios planifiquen una evaluación de riesgos para la seguridad y salud, que prevenga, elimine o al menos minimice los riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberán realizar los siguientes pasos:

- “Identificar los riesgos potenciales por personas, áreas y puestos de trabajo.
- Evaluar los riesgos y documentar cada paso.
- Detallar las medidas ya adoptadas y las que se deben adoptar.
- Planificar y llevar a cabo la implementación de las medidas pendientes.
- Analizar resultados, revisar y actualizar la evaluación siempre que se precise”.

Hay que tener siempre en cuenta que los trabajadores son los mejores conocedores de los puestos de trabajo, y que, por lo tanto, es siempre de vital importancia conocer su opinión en relación a los diferentes aspectos laborales que pueden ser causa de daños sobre los mismos.

Esta política preventiva nos ofrecerá las siguientes ventajas:

- “Disminución del riesgo de lesiones y enfermedades profesionales.
- Aumento de la eficacia y la productividad.
- Disminución del absentismo y de la rotación profesional.
- Mejora del clima laboral”.

En último lugar, es importante señalar que, con la utilización de este tipo de software, se podrá recoger en una aplicación los métodos de evaluación de riesgos ergonómicos existentes, siendo un apoyo importante para la empresa en el diseño de puestos de trabajo.

Evaluación General de Riesgos del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT)

El método de Evaluación General de Riesgos del INSSBT, se caracteriza por realizar un análisis de las variables obtenidas, *a posteriori* de realizar una clasificación de las actividades laborales, en las que identifica los peligros, estima y valora los riesgos, con el objetivo de dar una respuesta sobre si los mismos son tolerables o no.

Para la consecución de este objetivo, el método sigue el siguiente proceso:

- Clasificación de las actividades de trabajo: Es el paso preliminar a la evaluación de riesgos, y consiste en preparar una lista de actividades de trabajo, agrupadas de forma racional y manejable. A continuación, se expone una posible forma de clasificación:

- “a) Áreas externas a las instalaciones de la empresa.
- b) Etapas en el proceso de producción o en el suministro de un servicio.
- c) Trabajos planificados y de mantenimiento.
- d) Tareas definidas: por ejemplo: conductores de carretillas elevadoras.”

Una vez realizada esta clasificación, se obtendrá información si fuera preciso, de aspectos como; duración y frecuencia de las actividades a realizar, lugares en donde se realiza la actividad, quien realiza el trabajo, etc.

- Identificación de peligros: Esta etapa se caracteriza por dar respuesta a tres cuestiones, que cito literalmente:

- “a) ¿Existe una fuente de daño?
- b) ¿Quién o (qué) puede ser dañado?
- c) ¿Cómo puede ocurrir el daño?”

Resueltas estas incógnitas, se pasará a categorizar los peligros, por ejemplo: mecánicos, radiaciones, sustancias, etc. De manera complementaria, el INSSBT, ha desarrollado una lista de riesgos susceptibles de producirse en el desarrollo de una

actividad, tales como: golpes y cortes, caídas de personas a distinto nivel, incendios y explosiones, ambiente térmico inadecuado, etc.

- Estimación del Riesgo: Se realizará aquí una estimación del riesgo en consonancia con la severidad del daño que pueda producir (consecuencia), además de la probabilidad de que éste ocurra. Veamos algunos ejemplos:

- a) Ligeramente dañino: Daños superficiales, Molestias e Irritación.
- b) Dañino: Laceraciones, Quemaduras, Sordera.
- c) Extremadamente dañino: Amputaciones, Cáncer.

Para ello se tendrá en cuenta las partes del cuerpo que se pueden ver afectada y la naturaleza del daño, pudiendo ir desde dañino a extremadamente dañino. En lo que se refiere a la probabilidad, el mismo se clasificara de la siguiente manera:

- a) “Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- b) Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- c) Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces.”

- Valoración del Riesgo: Concluida la fase anterior en la que determinamos el riesgo existente, estamos en condiciones de decidir en esta fase, si tenemos que mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como determinar el tiempo de las actuaciones.

El INSSBT, nos aporta un criterio que podemos tomar como punto de partida para la toma de estas decisiones, y que plasmamos en la siguiente tabla:

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No se requiere acción específica
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantienen la eficacia de las medias de control

Moderado (M)	<p>Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado.</p> <p>Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.</p>
Importante (I)	<p>No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.</p>
Intolerable (IN)	<p>No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.</p>

Por último, debemos tener en cuenta que este proceso debe ser continuo, tal y como establece el “Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Protección”, esto quiere decir que la adecuación de los medios de control tiene que ser revisada continuamente e incluso modificarse si fuera necesario, ocurriendo lo mismo en el caso de que cambiaran las condiciones de trabajo, debido a que condiciones nuevas, puede ser sinónimo de nuevos peligros.

6. Obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales

6.1 Obligaciones del empresario

Al amparo de la LPRL, y más concretamente de su artículo 14, el empresario debe asumir el deber de protección de los teletrabajadores frente a los riesgos laborales, además de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los mismos en todos los aspectos relacionados con el trabajo, no pudiendo ampararse en la libertad de

organización de éstos en lo que se refiere al tiempo de trabajo, con el intento de eximirse o limitarse en la misma. Por lo tanto, cuando el empresario no tome las medidas necesarias al respecto, y aún teniendo conocimiento del deterioro en la salud de los trabajadores, la conducta deberá ser tipificada como un incumplimiento grave de la LPRL.

Hay que tener en cuenta que, este deber del empresario no se limita a lo expuesto, sino que debe garantizar resultados frente a determinados riesgos, identificándolos y valorándolos para su posterior eliminación y/o protección. Para ello, llevará a cabo acciones preventivas que van desde la formación a los trabajadores y vigilancia de su salud, hasta la utilización de instrumentos destinados a las evaluaciones de riesgos, así como planes preventivos.

Profundizando en el tema, y en lo que a los riesgos psicosociales se refiere, como por ejemplo el estrés, decir que el empresario debe adoptar medidas en atención por ejemplo al artículo 15.1 de la LPRL, asignando al trabajador un puesto adaptado a sus condiciones personales de salud, y si el riesgo a presentar este tipo de enfermedad afectara con carácter general a un colectivo de trabajadores que prestan idénticos servicios, la medida correctora debe ir dirigida a todos estos trabajadores. Si el empresario se encontrara en la tesitura de que no es posible el cambio de puesto de trabajo, siempre se puede optar por la reversión del teletrabajador al centro de trabajo, tal y como expresa Serrano Olivares, R. (2000). Pero, ¿y si solo se cuenta con una organización virtual?, en este caso, y en atención al artículo 52, del ET, el empresario tiene la opción de extinguir el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida, abonando la correspondiente indemnización al trabajador.

Por otro lado, y en lo que a la evaluación de los riesgos se refiere, artículo 15.1 de la LPRL, el empresario deberá realizar una evaluación inicial en aras de garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores, en atención a la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los teletrabajadores. Es obligatorio también realizar la misma en atención a los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo, tal y como indica el artículo 16.2, de la LPRL.

No debemos olvidar, como ya se ha indicado anteriormente, que, para realizar este tipo de controles, es necesario en todo momento que exista un acuerdo con el

teletrabajador o que éste preste su consentimiento, previo aviso, para que de esta manera no se incurra en la violación de los derechos del trabajador a la intimidad y privacidad.

Siguiendo en la misma línea, y en relación al tiempo de trabajo, decir que el empresario deberá realizar la evaluación de riesgos y adopción de las medidas de seguridad correspondientes, atendiendo a la naturaleza de la actividad que desempeñe el teletrabajador y al tipo de enlace comunicativo entre ambos. Por ejemplo, en el caso de que el empresario no tenga ningún tipo de control sobre la actividad del teletrabajador al no existir una interactividad permanente entre los dos, comunicación *off line*, tendrá que realizar un examen previo sobre las condiciones del teletrabajador, así como del lugar de trabajo.

Atendiendo a las características del puesto y a los trabajadores móviles, por las características peculiares que representan estos, al no desarrollar parte de la actividad en la empresa, o en el domicilio, hay que tener en cuenta aquí, que el empresario tendrá que aplicar el artículo 24 de la LPRL relativo a la coordinación empresarial, y siguiendo las previsiones del RD 171/2004, por el que se desarrolla tal artículo de la Ley, en lo que se refiere a los deberes de cooperación, información e instrucción, debiendo garantizar que los medios del trabajador, (equipos portátiles, automóviles, etc), se encuentren en condiciones idóneas para el desempeño de la actividad en movilidad.

No merece menos atención, el hecho de adecuar la forma de trabajar al trabajador que vaya a desempeñar la tarea, en aras de realizar una adecuada evaluación de riesgos, ya que no todos los trabajadores reúnen las condiciones para teletrabajar. Para ello se deben *a priori*, llevar a cabo una identificación entre perfiles y tareas para teletrabajar.

En lo que respecta a la vigilancia de la salud, y en atención al artículo 22 de la LPRL, el empresario deberá garantizar a los teletrabajadores la misma, teniendo en cuenta entre otros los riesgos para la vista, problemas físicos y carga mental. Para ello, deberá realizar la vigilancia antes de que el teletrabajador comience a utilizar las pantallas de visualización y posteriormente dentro de una periodicidad en atención al nivel de riesgo que detecte el médico responsable, además de cuando aparezcan trastornos derivados del tipo de trabajo.

Hay que señalar en este sentido, que los reconocimientos médicos no tienen carácter obligatorio, tal y como establece el artículo 22 de la LPRL, los mismos tienen

carácter voluntario, y como es obvio, la vigilancia de la salud en este sentido se torna complicada. Por este motivo, los convenios colectivos se convierten en un bálsamo para esta situación, y es que algunos recogen la obligatoriedad de los reconocimientos médicos para que de esta manera el empresario pueda debidamente llevar a cabo la vigilancia de la salud.

Por último, decir que son de vital importancia la formación e información, consulta y participación en materia preventiva en el teletrabajo. La formación tiene que ser específica a las diferentes actividades, tal y como establece el Real Decreto 488/1997 y el AMET, teniendo que tener también el carácter de exclusiva en materia de prevención de riesgos, ya que el trabajador tiene que ser conocedor de los riesgos específicos con respecto de las tareas que realice. Si el teletrabajador desempeña sus funciones mediante una conexión interactiva, por ejemplo, la formación específica tendrá que atender a la problemática derivada del aislamiento y cambio de horario, en aras de favorecer la comunicación y la planificación de la jornada de trabajo, además del aprendizaje en la gestión de su tiempo de trabajo. Si el caso fuera el de un teletrabajador que desempeña su actividad en el domicilio, la formación deberá abordar el diseño de la oficina en su vivienda, además de los riesgos relacionados tanto con su seguridad como de las personas que conviven en el ambiente próximo al puesto de trabajo.

En lo que se refiere a la formación, decir que el empresario tiene la obligación de informar entre otras cosas de los riesgos asociados a la utilización de equipos informáticos y de las medidas de protección y prevención que tengan que adoptarse, a través de la Intranet de la organización.

El RD 488/1997, hace mención expresa a lo dispuesto en el artículo 18.2 de la LPRL, en cuanto a la consulta y participación de los trabajadores. Es importante destacar aquí, que el acceso al domicilio del teletrabajador por parte de los técnicos y/o delegados de prevención, para la realización de cuantas comprobaciones resulten necesarias, deberá realizarse con autorización expresa del teletrabajador, comunicada a través de notificación con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

6.2 Obligaciones del teletrabajador

Debido a las características derivadas del teletrabajo en las que el empleador tiene limitado y en ocasiones impedido el control del cumplimiento de medidas

preventivas por parte del teletrabajador, éste último tiene una especial consideración en lo que a materia de seguridad y salud se refiere, y si bien es cierto que el mismo no tiene un deber equiparable al empresario, también lo es el hecho de debe mantener una colaboración especial en estas materias.

En materia de preventiva al contrario, el teletrabajador se convierte en el sujeto directamente obligado debido al inexistente control por parte del empleador.

Al amparo del artículo 29 de la LPRL, el teletrabajador tendrá que cumplir con la serie de obligaciones que se detallan a continuación:

- Deber de autoprotección del teletrabajador y de protección de terceras personas: Los acuerdos colectivos de teletrabajo suelen incluir el deber de seguridad de acuerdo con su formación e instrucciones recibidas por parte de su superior, así como en relación con las personas que habitan en el domicilio.
- Deber de cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas: Es importante señalar aquí, el deber de obediencia por parte del teletrabajador, de las medidas impuestas por el empleador en materia de seguridad y salud, así como a las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, recogidas en el artículo 19.2 del ET, y reflejadas en los convenios colectivos, estando supeditados a la potestad disciplinaria del empresario, tal y como recoge el artículo 29.9 de la LPRL.
- Deber de cooperación del teletrabajador con el empleador: El deber de cooperación, recogido en el artículo 29.6 de la LPRL, hace mención a la obligación del trabajador en el cumplimiento de este deber, en aras de que el empresario pueda dar garantía del cumplimiento de unas condiciones de trabajo seguras, en las que las mismas no sean óbice de riesgos para la seguridad y salud de éstos. En este sentido, y al amparo del artículo 16 de la LPRL, el teletrabajador tendrá la obligación de permitir la presencia tanto del empresario como de los técnicos especializados en materia de seguridad y salud en su domicilio, con el objetivo de verificar la idoneidad del mismo, siempre atendiendo como ya hemos indicado anteriormente a la autorización por parte del teletrabajador, para no incurrir en la violación del derecho constitucional en cuanto a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad.

Por último y en cuanto a las obligaciones específicas del mismo, decir que en atención al artículo 29.2 de la LPRL, el teletrabajador deberá actuar con la diligencia

debida en aras de conservar en buen estado los equipos de trabajo suministrados, así como atender al mantenimiento de un nivel de seguridad óptimo en el puesto de trabajo.

7. Conclusiones

Emitir una definición de teletrabajo no resulta una tarea sencilla. Esto es así, porque, atendiendo al contexto con el que estemos trabajando, (histórico, jurídico, etc), la misma podrá tomar connotaciones diferentes.

Desde el punto de vista histórico, es indiscutible, que el teletrabajo es un descendiente del trabajo a distancia, que tiene su origen durante la Revolución Industrial, y que experimento una evolución durante la década de los 70, coincidiendo con la crisis del petróleo, siendo características de ambos la “distancia y la flexibilidad”.

Por otro lado, y atendiendo al estudio de diferentes expertos en la materia, como Jack Nilles (1973), o al contexto jurídico, como pudiera ser el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, observamos que además en el mismo tendrá que concurrir las características del uso de las tecnologías de la información, los procesos electrónicos de la información, así como el uso permanente de las telecomunicaciones.

Por lo tanto, debemos considerar al teletrabajo, un tipo de trabajo a distancia, ya que, si bien es cierto que comparte con el mismo las características de distancia y flexibilidad, para que el este se produzca también son necesarias las características del uso de medios informáticos, así como el apoyo constante en las telecomunicaciones.

En lo que respecta al marco jurídico del teletrabajo en España, decir que, el mismo está regulado principalmente por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y los Convenios Colectivos aplicables.

La definición aportada por el Estatuto de los Trabajadores sobre esta forma de organización del trabajo se atoja un tanto abierta a la par que escueta, y esto es así porque entre otras cosas no hace referencia al componente tecnológico o a la relación de dependencia entre trabajador y empresario, que recoge por ejemplo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

En otras cuestiones, como pudiera ser en lo concerniente al derecho de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores, mejora al Acuerdo, incluyendo por

ejemplo en este caso el concepto de idéntico salario aplicable en relación al grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

En lo que se refiere a nuestro principal objeto de estudio, la seguridad y salud de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores nos remite a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a las obligaciones generales, ya que el mismo, no establece ninguna previsión específica con respecto a las particularidades de esta forma de organización del trabajo, resultando necesario el establecimiento de una normativa apropiada y específica que aborde cuestiones críticas de la materia.

En lo que se refiere a los derechos colectivos de los teletrabajadores “representación, ejercicio de sus funciones y participación”, derechos que todo sea dicho de paso, deben disfrutar sin distinciones con el resto de trabajadores, la deslocalización del trabajo se convierte en un problema. Para ello, se hace totalmente necesario, y siguiendo a Gallardo Moya, R. (1998), que el teletrabajador esté adscrito a la unidad productiva de la que dependa, desde el comienzo de la relación laboral.

Existen eso sí, determinadas peculiaridades, como que la empresa carezca de una localización material, y en estos casos tal y como nos indica Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín (1999), se hace necesario atender al contenido de trabajo que presta el mismo, así como a su relación con la parte de la estructura organizativa que le corresponde, recogiendo los mismos en los diferentes acuerdos y convenios colectivos.

Siguiendo a Mella Médez, Lourdes (2003), observamos que sería conveniente la existencia de una representación específica de los teletrabajadores, para que se pudiera atender las peculiaridades de esta forma de organización del trabajo, siendo ésta posible únicamente si se pacta en convenio colectivo.

En síntesis, acuerdos y convenios colectivos son la clave para que los teletrabajadores puedan ejercitar estos derechos en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores.

Un ejemplo de convenio colectivo sobre teletrabajo, lo encontramos con el caso Telyco, y entrando en nuestra materia principal de estudio, la prevención de riesgos laborales, es interesante cuanto menos sintetizar lo que dice el mismo al respecto:

- Distingue los diferentes riesgos laborales inherentes al teletrabajo, pudiendo ser físicos, psíquicos y psicosomáticos.

- Denomina las “enfermedades emergentes”: estrés, depresión, ansiedad, etc.
- Aborda la prevención del estrés por medio de la intervención sobre la organización y sobre el trabajador.
- Aborda el aislamiento al que se ve sometido el teletrabajador a consecuencia de las características de su trabajo, ya sea con la celebración de reuniones, uso de internet o correo electrónico, etc.
- Contempla las limitaciones de espacio, así como las dificultades del empleado para crear un espacio de trabajo en sus domicilios, aportando soluciones como la subvención parcial para la correcta adecuación de los mismos.
- Hace alusión también a la mala gestión del tiempo de trabajo que pueden sufrir los teletrabajadores, aportando soluciones como acciones formativas que ayuden a los mismos.

Antes de finalizar estas conclusiones, es preciso detenernos en las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo que respecta al empresario como al trabajador.

Lo más importante aquí, sería destacar que, aunque el empresario es el sujeto obligado por la LPRL, de asumir el deber de protección de los trabajadores, además de garantizar la seguridad y salud de los mismos frente a los riesgos laborales existentes, el trabajador se convierte, debido a las características del lugar donde se presta el servicio, en un obligado del cumplimiento de una serie de medidas preventivas, teniendo que mantener con el empresario una colaboración especial en materias de seguridad y salud, como son por ejemplo, el deber de autoprotección y de protección de terceras personas, etc.

ANEXO: SOLICITUD DE ACCESO A TELETRABAJO TELYCO

SOLICITUD DE ACCESO A TELETRABAJO. A rellenar por el empleado solicitante

DATOS DEL EMPLEADO			
NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	
N° EMPLEADO	CATEGORÍA	CARGO/FUNCIÓN	UNIDAD ORGANIZATIVA
RESPONSABLE DEL TELETRABAJADOR			CARGO
CENTRO DE TRABAJO			
LUGAR DESDE DONDE SE VA A REALIZAR EL TELETRABAJO: (Actualice los datos a través del Servicio del Empleado)			
Detallar las causas que motivan la solicitud del teletrabajo			
.....			
.....			
.....			
CONDICIONES AMBIENTALES EN EL DOMICILIO DEL EMPLEADO			
Valoración en escala de 1 (totalmente en desacuerdo) -5 (totalmente de acuerdo) de las condiciones ambientales de trabajo en el domicilio del trabajador.			
1. Dispone de una estancia adecuada para trabajar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1.1 Está convenientemente iluminado	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1.2 Se dispone de mobiliario adecuado (mesa de Trabajo suficientemente amplia y regulable en altura).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1.3 El ruido ambiental se encuentra dentro de los límites normales	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1.4 Se dispone de una climatización adecuada	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

2 Cobertura ADSL particular en su domicilio que usará para trabajar	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Empresa que ofrece el servicio:		

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Descripción de las condiciones de trabajo actuales.

Valoración en escala 1 (totalmente en desacuerdo) – 5 (totalmente de acuerdo)

1. Actividades con autonomía propia o fácilmente divisibles en otras que lo sean 1

2 3 4 5

2. Necesidad de relacionarse con mandos y compañeros frecuentemente y poco planificable 1

2 3 4 5

3 El trabajo requiere ser desarrollado habitualmente fuera de las dependencias de

TELYCO (contacto con clientes, proveedores, labor de campo...) 1

2 3 4 5

4. El trabajo requiere ser desarrollado en un momento concreto del día, no admite

flexibilidad horaria. 1

2 3 4 5

5. El trabajo se desarrolla en turnos 1

2 3 4 5

6. Los resultados del trabajo son fácilmente medibles, mediante un seguimiento adecuado 1

2 3 4 5

7. Objetivos y resultados acordados en la reunión con el empleado en teletrabajo. Descripción y medición de parámetros.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

TIEMPO Y JORNADA DE TRABAJO

Detallar a continuación, la distribución anual de la jornada y la franja horaria de disponibilidad.

Distribución anual de la jornada:

<p>Detallar días de la semana en TELYCO</p> <p>Franja horaria de disponibilidad diaria</p>
--

INFRAESTRUCTURA Y APLICACIONES		
INFRAESTRUCTURA HADWARE/SOFTWARE		
Detallar a continuación la necesidad de infraestructura:		
.....		
.....		
OTRAS INFRAESTRUCTURAS		
Si el empleado necesita alguna otra infraestructura, detallar a continuación:		
.....		
....		
.....		
...		
El empleado solicitante declara conocer el procedimiento de teletrabajo de TELYCO y todas las recomendaciones relacionadas con el equipamiento y sobre la prevención de riesgos laborales y accidentabilidad.		
FIRMA DEL SOLICITANTE	FIRMA DIRECTOR TERRITORIAL RED COMERCIAL	FIRMA DEL DIRECTOR DE RECURSOS
Fecha:	Fecha:	Fecha:

Abreviaturas

AMET: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

ET: Estatuto de los Trabajadores

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

CES: Consejo Económico y Social

Efr: Entidad familiarmente responsable

RSE: Responsabilidad Social Corporativa

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical

CC: Convenio Colectivo

RRHH: Recursos Humanos

Legislación

Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

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

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 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de protección

Sentencias

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 10 de julio de 2006

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 15 de febrero de 2002

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de 5 de febrero de 2002

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 11 de abril de 2005

Bibliografía

Álvarez de la Rosa, M. (2011). El trabajo a domicilio. Página web Vlex España. Disponible en: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/trabajo-domicilio-406534366> Recuperado el 01/06/2018

Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo. (2004), Página web Dialnet, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1146706> Recuperado el 01/06/2018

Acuerdo Marco Europeo 2002, revisado en 2009 sobre Teletrabajo. Página web Universidad a Distancia de Puerto Rico, disponible en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf> Recuperado el 01/06/2018

Comunicación de la Comisión (2002). Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo (2002-2006). Página web Eur-Lex, disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11147> Recuperado el 01/06/2018

Comunicación de la Comisión (2007). Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012). Página web Eur-Lex, disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0062> Recuperado el 01/06/2018

De la Villa de la Serna, P. (2003). Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 241-247.

Esteban Legarreta, Ricardo (2000). Teletrabajo y derecho colectivo del trabajo. Página web Dialnet, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=566273> Recuperado el 31/05/2018

Fundación Másfamilia (2012). Página web Ciudades por el Empleo. El libro blanco de teletrabajo en España. (2012). disponible en: <http://www.ciudadesporelemplo.es/files/LibroBlancodelTeletrabajo.pdf> Recuperado el 01/06/2018

Gallardo Moya R. (1998): *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*. Madrid. Ed. Ibidem ediciones.

Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS – España. Página web del INSHT, disponible en:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

Recuperado el 01/06/2018

Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2005). Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005. Página web Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2005-4382 Recuperado el 01/06/2018

Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2016). 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. Página web Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-7933 Recuperado el 01/06/2018

Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales. (2015). 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, disponible en

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-6865> Recuperado el 01/06/2018

Mella Méndez, Lourdes. (2000). Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999. 1023-1044.

- Mella Méndez, Lourdes. (2003). Comentario general al Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo. *Revista crítica de teoría y práctica*. 177-208
- Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. (1999). Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán. "La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral". España. Ed. Junta de Andalucía.
- Serrano Olivares R. (2000): *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*. Madrid. Ed. Consejo Económico y Social de Madrid.
- Sierra Benítez E.M. (2011): *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla. Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Sosa Cabrera, S., Verano Tacoronte, D., Mediana Brito, M^o.P. (2007). La participación de los trabajadores en la decisión de implantar el teletrabajo en la organización. Página web Dialnet, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234969> Recuperado el 08/06/2018
- Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. (2008). Página web Dialnet, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3342253> Recuperado el 01/06/2018
- Tolosa Tribiño, Cesar. (2004). Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento en el ámbito sancionador y de Seguridad Social. *Relaciones Laborales*. *Revista crítica de teoría y práctica*. 466.