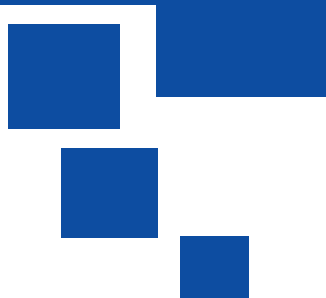


Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas

Dirección:
Federico A. Castillo Blanco
Juan Antonio Maldonado Molina



**RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO
EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DIRECTORES:

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1070-343-8
Depósito Legal: M-12744-2024
DOI: 10.14679/3243

ISBN electrónico: 978-84-1070-410-7

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
e-mail: besingsg@gmail.com

Índice

<i>Ámbito de aplicación subjetivo y objetivo de la regulación del teletrabajo</i>	13
---	----

ÁNGEL MARTÍN-LAGOS CARRERAS

I.	INTRODUCCIÓN: LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL COMO PRESUPUESTO DEL TELETRABAJO	14
I.1.	El contexto	14
I.2.	La tecnología como condición del teletrabajo	15
II.	LA SITUACIÓN LEGAL ACTUAL DEL TELETRABAJO	17
II.1.	El teletrabajo en el ámbito laboral	17
II.2.	El teletrabajo en las Administraciones Públicas españolas	21
III.	EL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 47 BIS	30
III.1.	Análisis jurídico	30
III.2.	Las entidades sujetas al art. 47 Bis TREBEP	30
III.3.	El personal potencialmente afectado por el teletrabajo	31
III.4.	El ámbito subjetivo en la regulación del teletrabajo por las Comunidades Autónomas	37
IV.	EL ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 47 BIS TREBEP	40
IV.1.	Introducción	40
IV.2.	El puesto de trabajo como presupuesto del teletrabajo	41
IV.3.	Los requisitos de indispensable concurrencia para la determinación del ámbito objetivo	46
IV.4.	El ámbito objetivo en la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado y en las CCAA	50
V.	CONCLUSIONES	58
VI.	BIBLIOGRAFÍA	61

<i>Procedimiento de autorización y duración del teletrabajo</i>	65
---	----

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

I.	UNA CUESTIÓN PREVIA DE CARÁCTER NECESARIO: ¿ES EL TELETRABAJO UN DERECHO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS?	65
II.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: PLAZO Y REQUISITOS	74
III.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INICIACIÓN	76
IV.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INSTRUCCIÓN	79

IV.1.	Informes y otros trámites a seguir en el procedimiento: el plan individualizado de trabajo	79
IV.2.	La concurrencia de varias solicitudes: criterios de preferencia	84
V.	LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	85
V.1.	La finalización por resolución expresa	85
V.2.	La finalización mediante silencio administrativo	88
VI.	LA DURACIÓN DEL TELETRABAJO: EXTINCIÓN Y RENUNCIA	88
VI.1	Suspensión o modificación de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo	90
VI.2	Extinción de la autorización: especial referencia a la revocación de la autorización concedida	91
VII.	CONCLUSIONES	94
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	95

Régimen de prestación de servicios en el teletrabajo: derechos y obligaciones..... 97

RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ

I.	INTRODUCCIÓN	98
II.	CONFIGURACIÓN LEGAL Y CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO ESPAÑOL	99
II.1.	Configuración legal del Teletrabajo en el empleo público español	99
II.2.	Características del Teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público	101
III.	LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS TELETRABAJADORES: DERECHOS Y OBLIGACIONES	103
III.1.	Artículo 47bis del TREBEP sobre condiciones mínimas en el teletrabajo	103
III.2.	Derechos, individuales y colectivos, de los empleados públicos en teletrabajo: regulación básica del TREBEP y proyecto de Reglamento de Teletrabajo en la Administración General del Estado	106
IV.	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TELETRABAJADORES	120
IV.1.	Obligaciones vinculadas al uso de medios tecnológicos	120
IV.2.	El deber de desempeño adecuado del trabajo y respeto a las instrucciones: la evaluación del seguimiento del teletrabajo	121
V.	REFLEXIONES FINALES	129
VI.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	131

La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público 135

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

I.	INTRODUCCIÓN	135
----	---------------------------	-----

II.	EL MARCO REGULADOR	138
II.1.	La regulación básica estatal	138
II.2.	La regulación en la AGE	141
II.3.	La regulación autonómica	147
III.	LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO.....	178
III.1.	Riesgos ligados a las condiciones de seguridad	179
III.2.	Riesgos ligados a la carga de trabajo: jornadas sin límite e hiperconexión (el derecho a la desconexión digital)	185
III.3.	Riesgos psicosociales	189
IV.	BIBLIOGRAFÍA	192
V.	ANEXO. TABLA COMPARATIVA REGULACIÓN AUTONÓMICA.....	197

Requisitos técnicos y estructurales para la prestación de servicios en el teletrabajo..... 199

JAVIER E. QUESADA LUMBRERAS

I.	INTRODUCCIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	199
II.	REQUISITOS TÉCNICOS Y ESTRUCTURALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	204
II.1.	El derecho a los soportes telemáticos a emplear	204
II.2.	El derecho a la intimidad, en especial, a la desconexión digital y los deberes de protección de datos y de confidencialidad	209
II.3.	El derecho-deber a la formación especializada	218
II.4.	La determinación de objetivos y el control o evaluación de la actividad .	222
III.	CONSIDERACIONES FINALES.....	229
IV.	BIBLIOGRAFÍA	233

La dimensión fiscal del teletrabajo desde la perspectiva internacional e interna..... 237

ANTONIA JABALERA RODRÍGUEZ

I.	INTRODUCCIÓN.....	238
II.	LA EXPANSIÓN DEL TELETRABAJO Y LA INSUFICIENCIA DE SU MARCO REGULADOR DESDE LA PERSPECTIVA FISCAL.....	240
III.	FISCALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL.....	243
III.1.	La inadecuación de los postulados básicos de la tributación internacional de las rentas del trabajo a las nuevas formas de prestación laboral	245
III.2.	La determinación de la residencia fiscal de los teletrabajadores internacionales como criterio de sujeción	246

III.3.	La tributación de las rentas percibidas por el teletrabajador	252
III.4.	La residencia fiscal del teletrabajador como criterio de competencia fiscal entre los Estados. El caso español	257
IV.	FISCALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO NACIONAL. ESPECIAL REFERENCIA A LAS IMPLICACIONES FISCALES DE LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA	265
IV.1.	El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: su problemática fiscal.....	267
IV.2.	El derecho al abono y compensación de gastos: su problemática fiscal...	272
V.	CONCLUSIONES	274
VI.	BIBLIOGRAFÍA	277

El teletrabajo y la desamortización del siglo XXI..... 279

JOAN AMENÓS ÁLAMO

I.	INTRODUCCIÓN. DESPACHOS VACÍOS Y ESPACIOS LIBERADOS.....	279
II.	LA GESTIÓN INMOBILIARIA TRADICIONAL: EL EDIFICIO BUROCRÁTICO	280
II.1.	Nociones elementales	280
II.2.	Régimen jurídico del edificio administrativo	281
II.3.	Signos de agilización	286
III.	LA IRRUPCIÓN DEL TELETRABAJO Y EL DESDOBLAMIENTO DEL ESPACIO LABORAL.....	288
III.1.	Concepto legal de teletrabajo	288
III.2.	Efectos en el campo de la gestión inmobiliaria: liberación y reorganización de superficies	288
III.3.	El espacio sobrante. Mutación demanial, desafectación, venta y <i>lease back</i>	291
IV.	LA “TERCERA SEDE”	293
IV.1.	El edificio administrativo “multifuncional”	293
IV.2.	En especial, el “Distrito administrativo “ de Cataluña	295
IV.3.	El contrato de servicios de “ <i>coworking</i> ” o de “alojamiento y oficinas”	298
V.	¿HACIA LA DESMATERIALIZACIÓN DE LA BUROCRACIA?.....	300
VI.	BIBLIOGRAFÍA	303

Il “lavoro agile” nella pubblica amministrazione italiana..... 305

ELISA D’ALTERIO

I.	PREMESSA.....	305
II.	IL QUADRO NORMATIVO	308
II.1.	La rapida evoluzione della disciplina nel periodo della pandemia di Covid19	311

II.2.	Il lavoro agile dopo la pandemia	315
III.	LE PRINCIPALI MISURE DI APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	319
IV.	LE PROBLEMATICHE: IL LAVORO AGILE E LA CULTURA ORGANIZZATIVA DEL PUBBLICO IMPIEGO NEL SISTEMA AMMINISTRATIVO ITALIANO	323
V.	BIBLIOGRAFIA.....	331

*O regime jurídico do teletrabalho
na administração pública portuguesa* 333

MÁRIO SIMÕES BARATA

ANTÓNIO LUÍS BENTES DE OLIVEIRA

I.	INTRODUÇÃO.....	333
II.	VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO E TELETRABALHO.....	334
III.	REGIME JURÍDICO E APRECIACÃO CRÍTICA.....	336
III.1.	Noção de teletrabalho e âmbito do regime.....	336
III.2.	Acordo para a prestação de teletrabalho	338
III.3.	Direito ao regime de teletrabalho.....	341
III.4.	Duração e cessação do acordo de teletrabalho.....	344
III.5.	Equipamentos e sistemas	346
III.6.	Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho.....	351
III.7.	O princípio da igualdade de direitos e deveres.....	354
III.8.	Organização, direção e controlo do trabalho	358
III.9.	Os deveres especiais das partes.....	360
III.10.	Segurança e saúde no trabalho	366
III.11.	Fiscalização do teletrabalho.....	373
IV.	CONCLUSÃO.....	375
V.	BIBLIOGRAFIA.....	375

*Teletrabajo en el sector público: hacia una nueva forma de presta-
ción del servicio público en Latinoamérica* 379

MIRKO A. MALDONADO MELÉNDEZ

I.	PUNTO DE PARTIDA: A MODO DE INTRODUCCIÓN.....	380
I.1	Algunas definiciones conceptuales relacionadas con el Teletrabajo.....	381
II.	LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: DEL TRABAJO A DISTANCIA AL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO	384
II.1.	Desarrollo de la figura del Teletrabajo en el sector público en los ordenamientos positivos a nivel de los países de Latinoamérica.....	385

II.2.	Unificando nociones sobre el concepto de Teletrabajo en el sector público: definiciones, características, derechos y obligaciones de los “teletrabajadores”	386
II.3.	Derechos fundamentales del teletrabajador en el sector público: especial referencia a la desconexión digital, intimidad y privacidad	390
II.4.	Principios del teletrabajo en el sector público	395
II.5.	Requisitos indispensables para la eficiencia y eficacia del Teletrabajo en el sector público	396
III.	ASPECTOS REGULATORIOS DEL TELETRABAJO EN LATAM	396
III.1.	Bolivia	397
III.2.	Colombia	398
III.3.	Chile	399
III.4.	Ecuador	401
III.5.	Perú	402
III.6.	Paraguay	403
III.7.	Uruguay	404
IV.	LAS CARTAS IBEROAMERICANAS COMO INSTRUMENTOS CONFIGURADORES DEL TELETRABAJO, HACIA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INNOVADORA Y EFICIENTE	405
IV.1.	Carta Iberoamericana de principios y derechos en los entornos digitales (2023)	406
IV.2.	Carta Iberoamericana de Innovación pública (2020)	406
IV.3.	Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)	406
IV.4.	Otros instrumentos que indirectamente coadyuvan a la implementación del Teletrabajo en el sector público en Iberoamérica...	407
V.	EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LATINOAMÉRICA	408
VI.	EL TELETRABAJO EN LA ERA POST COVID:PRINCIPALES DESAFÍOS A RAÍZ DE SU IMPLANTACIÓN EN LATINOAMÉRICA	411
VII.	CONCLUSIONES	413
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	414

La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. EL MARCO REGULADOR. II.1. La regulación básica estatal. II.2. La regulación en la AGE. II.2.1. La Orden APU/1981/2006, de 21 de junio. II.2.2. El Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE de 12 de abril de 2021. II.2.3. El Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Teletrabajo en el ámbito de la AGE. II.2.4. El Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado de 2023. II.3. La regulación autonómica. II.3.1. Andalucía. II.3.2. Aragón. II.3.3. Principado de Asturias. II.3.4. Islas Baleares. II.3.5. Canarias. II.3.6. Cantabria. II.3.7. Castilla y León. II.3.8. Castilla-La Mancha. II.3.9. Cataluña. II.3.10. Comunidad Valenciana. II.3.11. Extremadura. II.3.12. Galicia. II.3.13. Comunidad de Madrid. II.3.14. Región de Murcia. II.3.15. Comunidad Foral de Navarra. II.3.16. País Vasco. II.3.17. La Rioja. III. LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO. III.1. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad. III.1.1. Condiciones del lugar de trabajo. III.1.2. Equipos de trabajo. III.2. Riesgos ligados a la carga de trabajo: jornadas sin límite e hiperconexión (el derecho a la desconexión digital). III.3. Riesgos psicosociales. III.3.1. Conflicto trabajo-familia. III.3.2. Aislamiento. III.3.3. Sedentarismo. III.3.4. Ciberacoso. IV. BIBLIOGRAFÍA. V. ANEXO. TABLA COMPARATIVA REGULACIÓN AUTONÓMICA

I. INTRODUCCIÓN

Como es sabido, la pandemia aceleró la introducción del teletrabajo en la Administración pública (al igual que en el resto de sectores). No fue algo totalmente novedoso, en tanto que anteriormente ya se había empezado a poner en práctica, aunque de modo experimental, tanto en la Administración General del Estado como en las autonómicas¹. Pero no se concebía como el

¹ *V.gr.*, Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales, que seguía las direc-

modo habitual de prestación de servicios, sino como una medida para facilitar la conciliación familiar, y temporal, y era una práctica casi residual².

Tanto antes como después del COVID-19, lo hizo con una regulación parca en general, que en la materia que nos ocupa (la prevención de riesgos laborales), en ocasiones era casi inexistente, quedando todo lo más en una declaración genérica del derecho a la salud laboral de quienes prestan sus servicios a distancia, en las mismas condiciones que los presenciales, y remitiéndose a la normativa aplicable en Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, PRL). En la práctica, se centraba en modificar el régimen de la evaluación de riesgos, pasando de hacerla el empleador, a ser autoevaluado por la persona trabajadora.

Así, el RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en su artículo 5 contempló el trabajo a distancia como mal menor frente a la otra alternativa, que era el cese de la actividad, con lo que podría llamarse “teletrabajo improvisado”³, que en lo relativo a la prevención de riesgos laborales recogía una sola indicación: excepcionalmente se relajaban las obligaciones empresariales al respecto⁴.

La prioridad era mantener en la medida de lo posible la actividad económica, implementando un modo de organización capaz de minimizar el proceso de contagios. Ese era el riesgo a prevenir (el contagio), mientras que los demás riesgos eran menores. Y es que sin perjuicio de los riesgos derivados del trabajo a distancia (que ocuparán una parte de nuestro trabajo), como balance general hay que adelantar que en esta modalidad de trabajo hay menos

trices marcadas por el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo del año 2002. Para un examen de la regulación anterior a la pandemia en las Administraciones Públicas, QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (2021): *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, págs. 39-48; GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. (2021): «La prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dir.), *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*. Aranzadi, Pamplona.

² GRIJALBO FERNÁNDEZ, L. (2023): «Teletrabajo y riesgos laborales en la Administración Pública», *Actualidad Administrativa*, núm. 6, pág. 5.

³ MUROS POLO, A. (2021): «Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras», en *Trabajo y Derecho* núm. 81/2021, septiembre, pág. 1.

⁴ En concreto, se indicaba: «Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora».

riesgos que los existentes cuando el trabajo se presta en el centro de trabajo (eliminar los peligros del camino ya hace que estadísticamente baje considerablemente la siniestralidad⁵). Por ello, y ante la imposibilidad de que el empleador evaluara los riesgos existentes en el lugar elegido por la persona trabajadora, se optó por una autoevaluación voluntaria, que es una forma de que se tome conciencia y preste atención a los riesgos existentes⁶. La voluntariedad en la autoevaluación de riesgos se contempló como algo excepcional, porque las normas donde se recogían eran excepcionales.

Posteriormente se mantendrá la autoevaluación, pero no ya como algo voluntario, sino obligatorio. Supone trasladar a la persona teletrabajadora una carga que normalmente le corresponde al empleador. Conlleva igualmente invertir el responsable de velar por la salud laboral, eximiendo al empleador de la carga de evaluar los riesgos, pero además fijando la responsabilidad de la teletrabajadora en el cumplimiento de las medidas a implementar. Y es que cuando el empleador necesita información acerca de los riesgos a los que se encuentra expuesta la persona que teletrabaja, necesita de la colaboración necesaria del trabajador (salvo que autorice la entrada al domicilio), para poder evaluar y prever los riesgos de ese puesto. Por ello los «cuestionarios que deben ser respondidos, obligatoriamente, por el trabajador bajo la obligación de cooperar con el empresario en la garantía de unas condiciones eficaces de seguridad y salud»⁷.

Buena parte de la normativa autonómica que ha ido aprobándose en la etapa poscovid, mantiene ese mismo esquema, pero con garantías diversas. Y es que no es igual que se realice la evaluación tras recibir formación, que antes. Y el contenido del autocuestionario, y su revisión por el Servicio de PRL es importante, igualmente.

Pero hay un problema, y es que la autoevaluación puede cumplir un papel preventivo en orden a los riesgos ergonómicos o de utilización de equipos, iluminación, uso de pantallas, pero difícilmente cumple tal objetivo con los riesgos de tipo psicosocial. Además, se corre el riesgo de minusvalorar unos

⁵ En 2022, el porcentaje de accidentes *in itinere* con baja supuso el 14,39 % del total de las bajas laborales, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (<https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2022/ATR/ATR.pdf>).

⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2020): «Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía de bajo contacto», *Revista española de Derecho del Trabajo* núm. 233, pág.184.

⁷ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. (2022): «Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores», en FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a.B. (Dir), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*. Aranzadi, Pamplona, pág. 19.

riesgos que no siempre son fáciles de prevenir, porque trabajar en el domicilio supone introducir hábitos laborales en un medio que no está concebido para ello, con riesgos que en ocasiones provocan problemas de salud en el largo plazo (como ocurre con los riesgos ergonómicos, iluminación) o difícilmente evaluables, como son los psicosociales o los derivados del sedentarismo. Por ello, esa evaluación de baja intensidad (como es la autoevaluación), debiera compensarse con mayor formación e información, para mejorar la concienciación y la asunción de hábitos de vida ordenados (en su distribución temporal) y saludables.

II. EL MARCO REGULADOR

II.1. La regulación básica estatal

Tras los primeros meses de improvisación, quedó claro que había que acelerar la implementación del teletrabajo, como una realidad que aunque se contemplaba antes de la pandemia, el confinamiento había adelantado su normalización.

Ya sí se regula con más detalle, tanto en el sector privado (con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia -actual, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia-) (que no es aplicable tampoco al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas)⁸, como en el público (Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19), pero con dos notables diferencias entre estas normas, una de las cuales nos incumbe por afectar a la salud laboral. La primera, que en el sector privado lo que se regula es el trabajo a distancia, como categoría general, mientras que en el público es estrictamente el teletrabajo. La segunda, que la regulación estatal del teletrabajo de los empleados públicos es mucho más parca que la prevista para el resto de personas trabajadoras, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales⁹, por las razones que pasamos a desarrollar.

⁸ Disposición adicional segunda Ley 10/2021, de 9 de julio, que aclara que el personal laboral se regirá en esta materia por su normativa específica.

⁹ GALA DURÁN, C. (2021): «Administraciones Públicas. Teletrabajo y Seguridad Social. Trabajo a distancia. Seguridad Social», en *La Administración Práctica* num.1/2021, pág. 2.

En efecto, el nuevo artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) (introducido por el RD-ley 29/2020), se limita a indicar en su número 3 que el personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

La redacción del artículo 47 bis EBEP recoge, en una parte casi literalmente, aunque es la suma resumida de dos de sus puntos, lo acordado previamente en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 12 de abril de 2021, que recogía los criterios generales para el desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado¹⁰, aunque más escueta, porque en dicho Acuerdo se dedicaban varios puntos específicamente a la salud laboral como ahora desarrollaremos.

Por tanto, el artículo 47 bis deja en el tintero muchos de los aspectos que sí se contemplaron en el Acuerdo de 12 de abril de 2021 para la Administración General del Estado. Esta somera regulación se comprende por el carácter básico que tiene la regulación del EBEP (como su propio nombre indica), cuestión que se subrayó en la Exposición de Motivos del RD-Ley 29/2020¹¹. Pero es excesivamente básica (en lo relativo a prevención de riesgos, casi inexistente, limitándose a reconocer los mismos derechos que los que trabajan presencialmente), por lo que puede afirmarse que “carece de la densidad

¹⁰ Firmado por CSIF, UGT, CC.OO. CIG y la Administración general del Estado, en su punto 8 señala que «El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, sin que puedan sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones de trabajo, incluyendo retribución, tiempo de trabajo, formación y carrera profesional». Por tanto, a diferencia del artículo 48 bis EBEP, en ese punto no menciona a la salud laboral, cosa que hace en el número 11 en los siguientes términos: «Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, con especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social».

¹¹ En el Apartado IV señala que el objetivo es “configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados públicos, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus Administraciones Públicas, en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral”.

normativa necesaria para asegurar un principio básico de igualdad en su aplicación”, quedando “reducida a su mínima expresión”¹².

En consecuencia, es el marco sobre el que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus propios instrumentos normativos reguladores del teletrabajo (en el plazo de seis meses, según recogía la disposición final segunda del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre), que a su vez será objeto de negociación colectiva en cada ámbito, como contempla el propio artículo 47 bis EBEP.

En cuanto a la negociación colectiva, hay que advertir que si bien la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) abre la puerta a la negociación colectiva, solo lo hace en lo relativo a la participación de los representantes de los trabajadores (también a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, conforme al artículo 34.3 y disposición transitoria primera LPRL)¹³. En este sentido, la negociación colectiva en el ámbito de las Administraciones encuentra su límite en el artículo 37 EBEP, que en su letra j) alude a la materia que nos ocupa indicando que podrán ser objeto de negociación las materias «que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales»¹⁴. Por tanto, hay que estar a la LPRL, en los términos que hemos precisado: solo cabe negociación en lo relativo a la representación de las personas trabajadoras, aunque también en materias ligadas a la salud laboral tan relevantes como la jornada, la desconexión digital, o deberes de formación e información¹⁵. En realidad, el papel del diálogo social en este campo es fundamentalmente previo a la regulación¹⁶.

Por lo demás, hay que tener presente que la LPRL es aplicable a las Administraciones Públicas. Su artículo 3 dispone que cuando en la LPRL «se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos

¹² VELA DÍAZ, R. (2022): «El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación», en *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 12 (2), pág. 4.

¹³ Cf. VIDA SORIA, J. (2013): «El marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales», en VIDA SORIA (Dir.), *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*, Lex Nova, Valladolid, pág. 151.

¹⁴ Fórmula que literalmente reproducen algunas normas autonómicas, como la andaluza (artículo 85 Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía).

¹⁵ MONTOYA MEDINA, D. (2021): «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales», en *Revista española de Derecho del Trabajo* núm. 243/2021, pág. 6.

¹⁶ ARETA MARTÍNEZ, M. (2021): «El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dir.), *El trabajo a distancia; una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, págs. 148.

en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley...», siendo norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos (en los términos precisados en la disposición adicional tercera LPRL)¹⁷.

Las únicas limitaciones, en el ámbito de la función pública, son las relativas a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil, Fuerzas Armadas, centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios, cuyas particularidades se regulan por su normativa específica, que no obstante se inspira en la LPRL.

También hay que tener en cuenta la normativa relativa a la desconexión digital, dado que la «prolongación en exceso del tiempo de trabajo», es «uno de los principales factores de riesgo asociados a las prestaciones de servicios en régimen de teletrabajo»¹⁸ (art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).

II.2. La regulación en la AGE

II.2.1. *La Orden APU/1981/2006, de 21 de junio*

La PRL de la Administración General del Estado cuenta con su propio reglamento en la materia: RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención a la AGE Pero conforme a su disposición adicional

¹⁷ Constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución, los siguientes artículos de la LPRL: art. 2; art. 3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo; art. 4; art. 5, apartado 1; art. 12; art. 14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5; art. 15; art. 16; art. 17; art. 18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V; art. 19; apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados; art. 20; art. 21; art. 22; art. 23; art. 24, apartados 1, 2 y 3; art. 25; art. 26; art. 28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal; art. 29; art. 30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; art. 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4; art. 33; art. 34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo; art. 35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero; art. 36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud; art. 37, apartados 2 y 4; art. 42, apartado 1; art. 45, apartado 1, párrafo tercero; Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales; Disposición transitoria, apartado 3.º

¹⁸ MONTOYA MEDINA, D. (2021), *op. cit.*, pág. 6.

7^a, es de aplicación supletoria la normativa general y específica de prevención de riesgos laborales.

A día de hoy se carece de una regulación para el teletrabajo en la Administración General del Estado, y eso que ya en el período poscoronavirus se aprobaron unos criterios generales, que no han llegado aún a materializarse en una norma de carácter reglamentario. En 2007 hubo un intento de elaboración de un Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la AGE, que fue Dictaminado críticamente por el Consejo Económico y Social (Dictamen 4/2007), siendo corregidas las deficiencias advertidas, pero que no llegó a ver la luz. La única regulación es la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales, que no contempla nada de prevención de riesgos. El resultado es que «el marco jurídico del teletrabajo en la Administración estatal esté compuesto únicamente por iniciativas aisladas de determinados ministerios u organismos públicos»¹⁹.

Para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, en 2006 se elaboró un Manual que señala que «deberá de verificarse si el domicilio desde donde vaya a realizarse el teletrabajo cumple con los requisitos de protección de la salud y la seguridad profesional». También contempla, en su Anexo I, dos tipos de actuaciones que permitirían conjugar el cumplimiento de la normativa en PRL y garantizar la inviolabilidad del domicilio (artículo 18.2 CE)²⁰: a) autoevaluación de riesgos, tras haber recibido un curso de formación por parte del servicio de prevención, adoptando la propia persona que teletrabaja las medidas preventivas adecuadas (pudiendo contactar con el servicio de prevención para resolver las dudas que tenga); b) que la persona que teletrabaja autorice al servicio de PRL a que evalúe el puesto de trabajo presencialmente y adopte las medidas preventivas adecuadas.

II.2.2. *El Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE de 12 de abril de 2021*

El 12 de abril de 2021, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado recogió los criterios generales para el desarrollo del

¹⁹ TORDESILLAS ESCUDERO, E.; DÍAZ MARTÍNEZ, G. (2020): «El teletrabajo en la Administración General del Estado: desafíos, beneficios y oportunidades», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 452, pág. 237.

²⁰ TORDESILLAS ESCUDERO, E.; DÍAZ MARTÍNEZ, G. (2020), *op. cit.*, pág. 243.

teletrabajo en la Administración General del Estado, aludiendo a los principales riesgos del teletrabajo, y especificando cómo realizar la evaluación de riesgos, y hablando de la formación en un punto adicional.

Es importante recordar este Acuerdo, porque es el texto que han tomado como base buena parte de las Comunidades Autónomas para la regulación de la prevención de riesgos del personal teletrabajador (sumado al Proyecto de RD de 15 de diciembre de 2021):

- Número 11. Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, con especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social.
- Número 12. Los requisitos preventivos del teletrabajo en cuanto a la evaluación de riesgos, medidas preventivas y formación serán los que se determinen en la normativa específica que desarrolle el teletrabajo, adaptando a este respecto el RD 67/2010 de 29 de enero.
- Número 13. El desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Administración se efectuará con arreglo a la determinación por el Servicio de Prevención de los riesgos que se derive de la recogida de la información necesaria a través de la autoevaluación a cumplimentar por la persona teletrabajadora, que se aportará de forma conjunta con la declaración responsable de disponer de un espacio y mobiliario adecuados.
- Número 14. La Administración proporcionará a las personas que trabajen en esta modalidad (...) formación específica en (...) prevención de riesgos laborales.

II.2.3. El Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Teletrabajo en el ámbito de la AGE

El 15 de diciembre de 2021 se inició trámite de audiencia pública sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Teletrabajo en el ámbito de la Administración General del Estado²¹, que terminó el 4 de enero de 2022. Sin

²¹ Disponible en <https://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/Normativa/Doctrina/Proyectos/14122021-Proyecto-RD-Teletrabajo-AGE.pdf>

embargo, aún no se ha aprobado, retraso que motivó incluso una reclamación administrativa por parte del Sindicato CSIF²². Entre los días 3 y 14 de enero de 2023 se sustanció el trámite de información pública relativa al Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la AGE.

Centrándonos en la prevención de riesgos laborales, hay que estar a su artículo 11, titulado Prevención de riesgos laborales, que alude a las grandes temáticas que contemplan;

a) Declaración general de igualdad de deberes y derechos

El artículo 10.1 reproduce el artículo 47 bis EBEP, mencionando la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable dentro de los deberes y derechos que –en igualdad de condiciones que el resto del personal, tiene el personal que preste servicios mediante teletrabajo. Esta idea se reitera en el artículo 11.1 (precepto dedicado específicamente a la PRL). Y en el número 2 del artículo 10 se explicita que también gozarán de los derechos recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Respecto de la normativa aplicable, el propio Proyecto propone la reforma del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, con la introducción de un nuevo apartado 7 en el artículo 2, que quedaría redactado como sigue: «7. En relación a la modalidad de teletrabajo, conforme a lo establecido en el art 47.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los requisitos preventivos del teletrabajo en cuanto a evaluación de riesgos, medidas preventivas y formación serán los que se determinen en su normativa específica de aplicación para garantizar el deber de la Administración de proteger la seguridad y salud de su personal respetando, en todo caso, su intimidad así como asegurar la obligación de los empleados y empleadas públicos de cooperar con la Administración para garantizar, en materia preventiva, una prestación de servicios segura en la modalidad de teletrabajo.» (Disposición final primera del Proyecto)²³.

²² Noticia 8 noviembre 2022. CSIF presenta una reclamación administrativa contra el Gobierno para que desarrolle de una vez el teletrabajo. Consultado en <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/350882>

²³ También prevé introducir una nueva regulación en la formación de nivel intermedio y superior con validez exclusiva en la AGE. Así, la nueva Disposición Adicional Duodécima quedaría redactada en los siguientes términos: «Certificación especial de formación equivalente de nivel intermedio y nivel superior. En virtud de lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, previa consulta con las organizaciones sindicales representadas en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, y con el fin de que la

b) Referencia a los riesgos característicos del teletrabajo

El artículo 11.1 indica que habrá que prestar «especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social».

c) Condiciones del lugar de trabajo

El artículo 11.2 exige que la persona teletrabajadora disponga, «en la fecha en que comience la prestación del servicio en esta modalidad, de un espacio físico y mobiliario de trabajo adecuados para el ejercicio de la actividad».

El que deba contar no solo con un lugar de trabajo adecuado, sino también mobiliario de trabajo adecuado, es una exigencia cualitativa a tener en cuenta. El mobiliario es parte de lo que se considera “equipo de trabajo” (art. 14.5 LPRL)²⁴, por lo que la Administración deberá asumir dos tipos de obligaciones: bien “compensará al teletrabajador/a por este gasto, o proporcionará los medios adecuados para cumplir con esta, su obligación en materia de prevención de riesgos”²⁵.

d) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Ahora bien, dado que son unos datos que solo puede verificarse por la propia persona, la norma requiere remitir «declaración responsable al efecto

Administración General del Estado siga dotándose de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y asegurar la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, podrán mantenerse los requisitos formativos establecidos en los artículos 36.2 y 37.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, respecto a la formación requerida para el desempeño de funciones de nivel intermedio y nivel superior, respectivamente, con validez exclusiva en el ámbito de la Administración General del Estado.

En cuanto a la formación equivalente del nivel intermedio, únicamente podrá ser certificada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o por el Instituto Nacional de Administración Pública, bajo la coordinación y autorización de la Dirección General de la Función Pública.

En lo relativo a la formación del Nivel Superior, se faculta a la Dirección General de la Función Pública para que, conjuntamente con el Instituto Nacional de Administración Pública, diseñe un itinerario formativo y determine los requisitos a exigir para la formación equivalente del nivel superior, previa consulta a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Organizaciones Sindicales serán informadas en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de cuantas convocatorias se produzcan».

²⁴ Conforme al artículo 2 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, se considera equipo de trabajo cualquier instalación utilizada en el trabajo, por lo que el mobiliario tiene esta consideración.

²⁵ VIDA FERNÁNDEZ, R.: «La regulación del teletrabajo en el empleo público: coyuntura y perspectivas de futuro», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, noviembre - abril 2023 - núm 6, pág. 281.

con carácter previo a la autorización de prestación de servicios por teletrabajo. Igualmente, deberá constar la declaración responsable de que la empleada o empleado público conoce las medidas en materia preventiva propuestas por la Administración, así como su compromiso de cumplimiento, sin perjuicio de las medidas de formación a que se refiere el artículo 19».

El cuestionario de autoevaluación de riesgos como deber del empleado y determinante de las obligaciones de la Administración empleadora. El número 3 del artículo 11 señala que «La Administración deberá disponer de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que presta servicios por teletrabajo para poder prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso». Por tanto, previamente debe conocer el lugar de trabajo, lo cual solo es posible si el empleado hace él mismo la evaluación de riesgos que en otro caso haría el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Por ello, la obligación de “disponer de toda la información” deriva de otra, y es la de la persona que teletrabaja de suministrar la información necesaria, que en consecuencia a su vez genera en el Administración la obligación de poner los medios para proteger.

Por ello, a continuación se remite al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, pero sobre el documento que previamente haga la persona empleada autoevaluando los riesgos: «el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Administración se efectuará con arreglo a la valoración por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con carácter previo a la autorización de teletrabajo, fundamentada en el cuestionario que aportará la empleada y empleado público de forma conjunta con la declaración responsable de disponer de un espacio y mobiliario adecuados».

e) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

A la luz de esa información, si lo estima oportuno, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales podrá recomendar la adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo. En tal caso, el número 4 del artículo 11 encomienda a la persona empleada su implantación, advirtiendo de que su incumplimiento será causa de revocación del acuerdo de teletrabajo, como específicamente contempla el artículo 21 del Proyecto.

f) Formación previa preceptiva

El artículo 19 incluye dentro de la formación que debe recibir la persona teletrabajadora, con carácter previo al inicio de la prestación de servicios en

régimen no presencial, la específica en materia de prevención de riesgos laborales asociados a la prestación de su trabajo a distancia.

II.2.4. El Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado de 2023

Por último, hay que referirse al también *non nato* Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado de 2023, que se hallaba en tramitación en el momento de la disolución de la Legislatura en junio de 2023, y caducó como consecuencia de ésta. En sus artículos 113 a 115 se regulaba el teletrabajo. Pero en lo relativo a la prevención de riesgos laborales, no añadía nada nuevo. Así, había que estar al artículo 115. Este precepto, tras reiterar lo previsto en el artículo 48 bis EBEP en lo concerniente a la igualdad de derechos y deberes, contemplaba el derecho a la desconexión digital en la prestación de servicios por medios telemáticos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A continuación declara que «En la prestación de servicios mediante teletrabajo deberá quedar garantizado el derecho de las empleadas y empleados públicos a una adecuada protección en materia de seguridad y salud».

II.3. La regulación autonómica

Las normas autonómicas tampoco regulan con detalle la prevención de riesgos del personal a su servicio que teletrabaje, porque esta materia –con carácter general, no solo para las personas teletrabajadoras– es competencia estatal, quedando las competencias autonómicas restringidas a la “ejecución” de la legislación estatal (art. 149.1.7 y 149.1.17 CE). En base a esta competencia de “ejecutar” la normativa de PRL y de auto organización sí se regulan por las Comunidades Autónomas los requisitos necesarios para poder teletrabajar en condiciones de seguridad, pero no mucho más.

Ya antes del Real Decreto-ley 29/2020, y antes de la crisis sanitaria de la covid-19, varias Comunidades Autónomas y Administraciones Locales habían regulado e implantado el teletrabajo en sus ámbitos²⁶.

²⁶ GALA DURÁN, C. (2021): «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3/2021, págs. 71 y ss.

Las posteriores, lo habitual es que reproduzcan el artículo 47.bis EBEP, indicando que el personal que preste servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en la normativa vigente que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales. Así, Andalucía²⁷, Aragón²⁸, Asturias²⁹, Islas Baleares³⁰, Canarias³¹, Castilla y León³², Castilla-La Mancha³³, Comunidad Valenciana³⁴, Extremadura³⁵, Galicia³⁶, Comunidad de Madrid³⁷, País Vasco³⁸ y La Rioja³⁹.

²⁷ Artículo 37 Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

²⁸ Artículo 15 Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos.

²⁹ Artículo 132 Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público; art. 1.4 Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

³⁰ Artículo 13 Decreto 3/2023, de 6 de febrero, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

³¹ Artículo 7.2 Decreto 74/2023, de 11 de mayo por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes.

³² Artículo 5 Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

³³ Artículo 6 Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

³⁴ Artículo 11 Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

³⁵ Artículo 5 Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, modificado por Decreto 107/2021, de 15 de septiembre.

³⁶ Artículo 2 bis Orden de 14 de diciembre 2020, por la que se Publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.

³⁷ Artículo 15 del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid.

³⁸ Artículos 12 (derechos) y 14 (deberes) del Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

³⁹ Artículo 59.3 Ley 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art.3.2 Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el tele-

Siguen sin ninguna regulación las Comunidades Autónomas de Cantabria y Navarra. Y a fecha de cierre de este trabajo, sin regulación reglamentaria Andalucía y Murcia (aunque esta Comunidad tiene previsto aprobarla en 2024). Veamos la regulación actual en cada Comunidad en materia de PRL de los empleados públicos teletrabajadores.

II.3.1. Andalucía

Pese a que desde 2021 se había elaborado un Proyecto de Decreto por el que se regula la modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración General de la Junta de Andalucía, tal norma aún no ha visto la luz. Este Proyecto incluía como uno de sus objetivos «disminuir el riesgo de accidente laboral, especialmente “in itinere”»⁴⁰.

La aprobación de la Ley de Función Pública de Andalucía, en junio de 2023 (Ley 5/2023, de 7 de junio) contiene un mandato explícito en su artículo 37.2 para el desarrollo reglamentario del teletrabajo.

Esta Ley, en materia de PRL del personal que teletrabaja se limita a reproducir lo indicado en el EBEP: «El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial».

Entre tanto, hay que estar a la Resolución de 5 de julio de 2023, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de 12 de junio de 2023, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se prorroga el protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Es una prórroga que parte de que ya no existe una situación sanitaria extraordinaria, pero que es positivo potenciar “el uso del teletrabajo cuando la natura-

trabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

⁴⁰ Información general sobre el Proyecto de Decreto por el que se regula la modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración General de la Junta de Andalucía. Disponible en <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/normativa/consulta-previa/detalle/218141.html>. El texto del Proyecto no está disponible.

leza de la actividad lo permita, compatibilizándolo con la modalidad presencial”, ello “sin perjuicio de la elaboración y aprobación en la Administración de la Junta de Andalucía de un marco normativo estable”. Pero en materia de PRL, este Pacto de 16 de septiembre de 2020 no recoge previsión alguna.

II.3.2. Aragón

La comunidad aragonesa cuenta con una norma específica desde marzo de 2021, con un precepto dedicado a la PRL. Es la Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos, que –además de reconocer en su artículo 15 la declaración general de igualdad de deberes y derechos en términos similares al EBEP- en el artículo 19 (rubricado Prevención de riesgos laborales), contempla lo siguiente:

a) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Aunque el artículo 19 encomienda al Servicio de PRL valorar «con carácter previo, el puesto de teletrabajo de la persona solicitante, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización», esa valoración se hace sobre la autoevaluación que hace la persona que solicita teletrabajar. Así, aclara que «se realizará la evaluación mediante un cuestionario que será diseñado por el Servicio de PRL y que se cumplimentará por la persona solicitante, adjuntando documentación gráfica del lugar que se designe como oficina u oficinas a distancia.

b) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

En el número 2 del artículo 19 indica que las personas empleadas públicas acogidas a la modalidad de teletrabajo deberán aplicar en todo caso las medidas e indicaciones establecidas en la evaluación de riesgos, facilitada por el Servicio de Prevención. No obstante, el Servicio de Prevención les proporcionará asistencia y asesoramiento cuando lo precisen. Y el número 3 insiste en que «en el caso que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la persona trabajadora su implantación».

c) Formación preceptiva

El deber de la persona empleada pública la extiende el número 2 del artículo 19 a la formación e información obligatoria facilitada por el Servicio de PRL. Sin embargo, no aparece que deba ser una formación previa. Es más, el artículo dedicado a la formación en esta Orden HAP/320/2021 (artículo 20), destaca por no incluir la formación en PRL dentro de la que debe suministrar el Instituto Aragonés de Administración Pública.

II.3.3. Principado de Asturias

Una de las normas aprobadas en 2023 es la del Principado de Asturias, que regula con detalle todo lo relativo al teletrabajo, incluyendo también la PRL. Es el Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos. A ella se une la Ley 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, que en su artículo 132.3 reproduce la declaración general de igualdad de deberes y derechos del artículo 47 bis EBEP.

Al igual que otras normas estatales y autonómicas, contempla los siguientes puntos en relación a la PRL:

a) Referencia a los riesgos característicos del teletrabajo

El número 1 del artículo 17 (titulado Prevención de riesgos laborales), tras señalar que «El lugar determinado como puesto remoto por parte de la persona que teletrabaje deberá cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales», pone el acento en los riesgos más característicos de esta forma de prestación de servicios, debiendo prestar «especial atención a los aspectos relacionados con la seguridad, la ergonomía, y los factores psicosociales».

b) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Se opta por la autoevaluación de riesgos, encomendando al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitar la evaluación de riesgos a quienes se acojan a la modalidad de teletrabajo, así como la información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos, y determinar las medidas preventivas aplicables.

La autoevaluación no es previa al teletrabajo, sino que la norma da un mes para que la cumplimente «desde la notificación de autorización de teletrabajo».

El autocuestionario se corresponderá al modelo que se determine por resolución del Consejero competente en materia de Función Pública⁴¹.

c) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

El artículo 17 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, indica que «será responsabilidad de los empleados públicos el cumplimiento de lo declarado en el autocuestionario», una expresión incorrecta, porque en el autocuestionario deben identificarse los riesgos, no expresar las acciones a tomar para evitar tales riesgos, cuestión que incumbe al Servicio de PRL. Eso sí es lo que recoge en el número 4, cuando indica que «El personal acogido a la modalidad de teletrabajo deberá aplicar, en todo caso, las medidas preventivas previstas en la actividad de teletrabajo que se determinen por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales».

d) Formación preceptiva

Además del propio artículo 17, en su número 3 («Una vez autorizado el teletrabajo, se deberá realizar una sesión formativa de carácter obligatorio sobre los riesgos derivados del teletrabajo y sobre las medidas preventivas aplicables»), el artículo 15 (titulado “Formación específica”), señala que la Administración del Principado de Asturias facilitará al personal autorizado en régimen de teletrabajo y al que deba ejercer su supervisión, la formación que pudiera considerarse conveniente en relación con esta modalidad de prestación de servicios, así como en materia de prevención de riesgos laborales (...), teniendo la obligación de recibir la citada formación si fuesen convocados, salvo que razones del servicio lo impidiesen.

Hay que subrayar que no se indica que deba ser una formación previa, al señalar que debe recibirse la formación “una vez autorizado el teletrabajo”. Es una regla distinta de la que habitualmente recogen otras normas autonómicas.

⁴¹ Resolución de 1 de marzo de 2023, de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, por la que se aprueban los modelos normalizados vinculados al Teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos. Los ítem que se evalúan son: Equipo (Pantalla; Teclado); mobiliario de trabajo (mesa o superficie de trabajo; silla de trabajo; reposapiés); lugar de trabajo (espacio de trabajo; iluminación; contactos eléctricos); aspectos organizativos y psicosociales). Imagen del autocuestionario disponibles en <https://sede.asturias.es/bopa/2023/03/13/img/2023-01768.0006.jpg> y <https://sede.asturias.es/bopa/2023/03/13/img/2023-01768.0007.jpg>

e) Teletrabajo excepcional por motivos de PRL

Como veremos en algunas de las regulaciones más actuales, se prevé recurrir al teletrabajo por diversas causas excepcionales (art. 7 Decreto 9/2023, de 3 de febrero), unas de las cuales serían necesidades de prevención de riesgos laborales.

Por último, el artículo 17.5 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero finaliza con una indicación innecesaria e inapropiada. En efecto, señala que «A los efectos de contingencias profesionales, será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales». La determinación de qué contingencias son profesionales, así como la conceptualización de qué es contingencia profesional, ni siquiera se recoge en la LPRL, sino que –como es sabido– se contempla en los artículos 156 y 157 de la LGSS (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social), conceptos que en ningún caso podrían ser redefinidos por una norma autonómica.

II.3.4. Islas Baleares

El Decreto 3/2023, de 6 de febrero, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en su artículo 13 reproduce la declaración general de igualdad de deberes y derechos del artículo 47 bis EBEP, incluyendo la PRL. No hay un precepto dedicado en exclusiva a la PRL, sino que su artículo 14 trata esta materia junto con otra afín (equipamiento), pero otra alejada, como es la protección de datos.

A diferencia de otras normas autonómicas, no alude a la responsabilidad del empleado público en el cumplimiento de las obligaciones en materia de PRL ni la posible revocación del teletrabajo por incumplirlas (sí se prevé la reversibilidad, pero por otras causas)⁴².

a) Referencia a los riesgos característicos del teletrabajo

El número 4 del artículo 14 se dedica a la PRL, y pone el acento en que La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud

⁴² Un análisis completo de la norma balear, en LLOMPART BENNÀSSAR, M. (2023): «El teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears: su nueva regulación por el Decreto 3/2023», *Revista Foro, Nueva época*, vol. 25, núm. 1, págs. 249 y ss.

y seguridad en el trabajo, especialmente sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos, que debe aplicarlas correctamente. Y más adelante resume cuáles son los riesgos sobre los que el Servicio de PRL debe facilitar por escrito instrucciones básicas: «pantallas de visualización de datos, así como recomendaciones ergonómicas y sobre la organización del trabajo, el diseño del lugar o el mantenimiento de hábitos saludables, entre otros».

El número 8 del artículo 14 añade que la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo garantizará el derecho a la desconexión digital.

b) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

El servicio competente en materia de seguridad y salud laboral de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears debe facilitar a la persona autorizada un cuestionario de auto comprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo, que ésta debe rellenar.

Sobre los datos obtenidos en dicho cuestionario, el servicio de prevención facilitará al empleado público información sobre las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la indicación de cómo tiene que condicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, proporcionándole por escrito instrucciones básicas sobre prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo (sobre los riesgos característicos que hemos indicado en el apartado anterior). No se contempla la eventual visita al lugar elegido por la persona teletrabajadora.

c) Formación previa preceptiva

El artículo 15 Decreto 3/2023, de 6 de febrero, dedicado genéricamente a la «Formación», establece dentro de las materias que la Escuela Balear de Administración Pública debe facilitar, como mínimo, la prevención de riesgos laborales. Asimismo, también facilitará la formación necesaria a las personas que deben cumplir las funciones de supervisoras relativa, como mínimo, a prevención de riesgos laborales, entre otras materias. El artículo 7.1, dedicado a los requisitos del teletrabajo, precisa que uno de ellos es haber recibido esta formación. Por tanto, no solo obligatoria, sino previa.

d) Teletrabajo excepcional por motivos de PRL

También prevé como unas de las situaciones extraordinarias que pueden motivar el recurrir al teletrabajo las necesidades de prevención de riesgos laborales, como una medida preventiva propuesta desde el servicio de prevención de riesgos laborales correspondiente, por razones de seguridad y salud de los empleados (art. 18 Decreto 3/2023, de 6 de febrero).

II.3.5. Canarias

Al igual que la mayoría de normas autonómicas en la materia, hace suya la Declaración general de igualdad de deberes y derechos del EBEP, en el artículo 7.2 del reglamento que desde mayo de 2023 regula el teletrabajo: Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes.

Es una norma que regula pormenorizadamente el teletrabajo, y que se complementa por una página web específica en la que el Gobierno de Canarias recoge numerosa información, bajo la denominación Guía sobre El Teletrabajo⁴³.

a) Formación previa preceptiva, y garantía de un trabajo seguro como requisito previo a la autorización

La PRL está muy presente en esta regulación, apareciendo directamente como un doble requisito: respecto de la persona que quiere acceder a teletrabajar, al exigírsele una formación previa⁴⁴; y en relación al lugar de trabajo, al ser imprescindible que el lugar desde donde se teletrabaje esté adaptado a las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales⁴⁵. Por tanto, tanto como requisito subjetivo (persona que solicita teletrabajar) y objetivo (posible lugar de trabajo), deben cumplir unos estándares de seguridad como condición para poder conceder este tipo de prestación de servicio. Además de en el precepto dedicado a los requisitos (art. 5), el que regula la solicitud (art. 12), señala que en la solicitud se presentará la documentación acreditativa de contar, en su caso, con formación de nivel básico, en los términos previstos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o normativa que lo sustituya.

Centrándonos en la formación, el artículo 5 exige tener los conocimientos teóricos y prácticos suficientes en materia de prevención de riesgos laborales aplicada al teletrabajo. Esta formación deberá ser acreditada, con carácter previo a la autorización, bien mediante la información que suministre el Instituto Canario de Administración Pública, o bien por contar con, al menos, formación de nivel básico, en los términos previstos en el Real Decreto 39/1997,

⁴³ Guía El Teletrabajo, disponible en https://www3.gobiernodecanarias.org/aplicaciones/gestionconocimiento/_recursos/infografias/64b107c120d3b900121f10a8/genially.html.

⁴⁴ Art. 5.1. letra c) Decreto 74/2023, de 11 de mayo.

⁴⁵ Art. 5.1. letra e) Decreto 74/2023, de 11 de mayo.

de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o normativa que lo sustituya.

Al respecto, se han dictado Instrucciones conjuntas de las Direcciones Generales de modernización y calidad de los servicios, de telecomunicaciones y nuevas tecnologías y de la función pública⁴⁶, la Sexta de la cuales se dedica a la acreditación de conocimientos suficientes en materia de prevención de riesgos laborales⁴⁷, contándose además con una Guía sobre formación de nivel básico, intermedio y superior en Prevención de Riesgos Laborales⁴⁸.

b) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Con la solicitud se cumplimentará un cuestionario de auto comprobación en materia de PRL de su puesto de teletrabajo, aprobado por el Servicio de PRL (art. 12.4. Decreto 74/2023, de 11 de mayo), que estará a disposición de las personas empleadas interesadas, así como la información necesaria para su correcta elaboración, en la intranet corporativa⁴⁹.

⁴⁶ Instrucciones conjuntas de las Direcciones Generales de modernización y calidad de los servicios, de telecomunicaciones y nuevas tecnologías y de la función pública mediante las cuales se dan directrices en la gestión de las solicitudes que se tramiten en aplicación del decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la administración pública de la comunidad autónoma de canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes. Disponibles en https://www.gobiernodecanarias.net/empleado/empleados_publicos/teletrabajo/Instrucciones_aplicacion/C3%B3n_Decreto_teletrabajo_74_2023_14072023.pdf.

⁴⁷ 1. La formación de nivel intermedio y la formación de nivel superior establecidas en el Capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, es suficiente para acreditar la formación de nivel básico a que se refiere la letra c) del apartado 1 del artículo 5 del Decreto 74/2023. En cualquier caso, esta formación deberá acreditarse por la persona interesada en el momento de presentar su solicitud. 2. La formación en materia de PRL impartida por el Instituto Canario de Administración Pública que se señala en la letra c) del apartado 1 del artículo 5, y en el apartado 2 de la disposición adicional segunda del Decreto 74/2023, consistirá en el curso que el dicho organismo ha puesto a disposición de las empleadas y empleados públicos en el Aula Virtual con el título “Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo”, dentro del Plan de Formación para 2023, hecho público por la Resolución de la Directora del ICAP de 2 de mayo de 2023. Este curso de autoformación estará destinado a aquellas personas que no cuenten con la formación indicada en el punto anterior.

⁴⁸ Disponible en https://www.gobiernodecanarias.net/empleado/empleados_publicos/teletrabajo/Guia_C3%ADa_formacion_C3%B3n_nivel_b%C3%A9sico_intermedio_superior_PRL_14072023.pdf.

⁴⁹ Disponible en https://www.gobiernodecanarias.net/empleado/empleados_publicos/teletrabajo/guia_cumplimentar_cuestionario_autoevaluacion_teletrabajo_21052023.pdf. El cuestionario de autoevaluación es muy completo, y se estructura como sigue (incluyendo ilustraciones): Entorno de teletrabajo (espacio de trabajo, iluminación, ruido, condiciones ambientales); equipo de teletrabajo (mesa, silla, reposapiés, pantalla, teclado, ratón); organización y gestión (temas que aluden a riesgos psicosociales); otros riesgos (alude al riesgo eléctrico).

Ahora bien, la realización de este Autocuestionario no obstará a que el propio Servicio de PRL puede realizar un análisis *in situ*, cosa que se contempla como algo potestativo a solicitud de la persona empleada (art. 10.1 Decreto 74/2023, de 11 de mayo, que indica que se accederá a esa petición cuando el Servicio de PRL considere que es necesaria esa actuación *in situ*), como de oficio, previa solicitud de autorización a la persona teletrabajadora para acceder a su puesto de trabajo y realizar la evaluación de este, previendo que el Servicio de Prevención se dote de un procedimiento específico de evaluación de riesgos en estos contextos. Si tras la actuación *in situ* hay un informe desfavorable del Servicio de PRL -y previa audiencia de la persona interesada- podrá revertirse la autorización de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por la persona titular del centro directivo (art. 17 Decreto 74/2023, de 11 de mayo).

En la valoración de la solicitud (que debe realizarse en un máximo de veinte días), la persona responsable de la unidad a la que se encuentre adscrita la persona solicitante emitirá un informe propuesta de resolución de la solicitud, en el que se hará constar expresamente, al menos el cumplimiento, en su caso, de los requisitos, personales y organizativos, así como el resultado del cuestionario de autocomprobación en materia de PRL del puesto de teletrabajo (art. 13 Decreto 74/2023, de 11 de mayo), siendo causa de denegación tanto el darse los requisitos establecidos (incluidas las exigencias subjetivas y objetivas antes referidas en relación a la PRL), como la valoración desfavorable del cuestionario de autocomprobación (art. 15 Decreto 74/2023, de 11 de mayo).

c) Referencia a los riesgos característicos del teletrabajo

El Decreto 74/2023, de 11 de mayo, no alude expresamente a riesgos característicos del teletrabajo, pero sí alerta de los riesgos psicosociales propios de esta modalidad de prestación de servicios cuando en el artículo 10 (título PRL), en su número 2 señala: «Los departamentos adoptarán las medidas organizativas y se dotarán de los recursos que sean precisos para favorecer las relaciones interpersonales entre las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo y en modalidad presencial, así como la comunicación de aquellos con los representantes sindicales».

d) Teletrabajo excepcional por motivos de PRL

El artículo 23 del Decreto 74/2023, de 11 de mayo permite la prestación excepcional obligatoria de servicios en la modalidad de teletrabajo, contemplando como uno de los supuestos la necesidad de PRL, advertida por el órgano competente en materia de personal del Departamento u organismo pú-

blico del que dependa el personal afectado. También se deberá acceder a la modalidad de teletrabajo si, como resultado del procedimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo, iniciado según las instrucciones relativas a las adaptaciones y cambios de puesto de trabajo por motivos de salud del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias por riesgos laborales derivados del puesto de trabajo, se propusiera por el Servicio de PRL, como posible medida de adaptación, el desempeño del puesto mediante la modalidad organizativa de teletrabajo. Esta situación solo podría mantenerse mientras dure la situación de hecho justificativa de la adaptación.

II.3.6. Cantabria

Como hemos adelantado, aún carece de una normativa específica para el teletrabajo. En 2021 se redactó un Proyecto de Decreto por el que se regula el teletrabajo como modalidad no presencial de prestación de servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria⁵⁰, pero no se ha avanzado al respecto.

En su artículo 7 recoge que en la solicitud deberá recogerse una declaración responsable de conocimiento de las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales facilitadas por la Administración y compromiso de cumplimiento de las mismas, y en el 10 que la Resolución debe recoger instrucciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Dedica el artículo 24 a la PRL, con una observación que rara vez aparece en otras normas autonómicas (sí lo hace en la de Castilla y León de 2023), y es que tras señalar que el lugar donde se preste el teletrabajo por el empleado público deberá cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, precisa que «A estos efectos, únicamente se atenderá a la zona habilitada para la prestación de los servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar designado para realizar el teletrabajo».

También hace referencia a los riesgos característicos del teletrabajo, pero solo ergonomía («prestando especial atención a los aspectos relacionados con la seguridad y la ergonomía»), no los psicosociales.

⁵⁰ Puede consultarse en el siguiente enlace: <https://participacion.cantabria.es/documents/10711/321205/Proyecto+de+decreto.pdf/cf7ecd71-ed6c-9e0c-bef9-4cf14702d96c>

El Proyecto, como ocurre habitualmente, recurre al autocuestionario de PRL, que será devuelto debidamente cumplimentado y firmado para la valoración del mismo, y atribuye responsabilidades al empleado público, tanto respecto del cumplimiento de lo declarado en el autocuestionario como de la adopción de las medidas correctoras que se le propongan.

Por último, al igual que la normativa asturiana y valenciana, el proyecto cántabro recoge la innecesaria remisión al concepto de contingencias profesionales: «A los efectos de contingencias profesionales será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales».

II.3.7. Castilla y León

La regulación del teletrabajo del empleo público de esta Comunidad se encuentra en el Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Como es habitual, hay una fórmula sobre el reconocimiento de la igualdad de derechos y deberes respecto del trabajo presencial, en este caso en el artículo 5, pero que usa otra fórmula, dando más énfasis en los aspectos en los que hay una equiparación, enunciando el «Derecho a la prevención de riesgos laborales y a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia».

a) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

La principal singularidad de la norma castellanoleonés en este aspecto es que en la solicitud de teletrabajo, la persona debe incluir un «Compromiso de adoptar las medidas en materia de prevención de riesgos laborales y el compromiso de que se adoptarán en la oficina a distancia, no suponiendo en todo caso, una transferencia de la responsabilidad de la administración en la garantía de asegurar la seguridad y salud de la persona trabajadora» (art. 14 Decreto 27/2022, de 23 de junio). Por tanto, nos encontramos con una cláusula de exención de responsabilidad por parte de la Administración contratante, que elude cualquier posibilidad de inspeccionar in situ el lugar de trabajo.

En particular, el artículo 15 enumera los compromisos que deben asumir las personas empleadas que teletrabajen, entre los que se encuentra desarro-

llar la actividad laboral de la forma y en las condiciones que permita el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

b) Determinación del lugar de trabajo

Al igual que el Proyecto de Decreto cántabro de 2021, la norma castellana indica que El lugar o lugares determinados para el desarrollo del teletrabajo deberán cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Y precisa que Se entiende como lugar determinado para el desarrollo del teletrabajo a la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

c) Referencia a los riesgos característicos del teletrabajo

El artículo 18, titulado Prevención de Riesgos Laborales, señala que hay que prestar especial atención a los aspectos relacionados con la seguridad y la ergonomía/psicosociología. Una fórmula similar a la del Proyecto de Cantabria, pero añadiendo los riesgos psicosociales.

d) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Una vez autorizado el teletrabajo, el servicio de prevención responsable de la evaluación del puesto remitirá a la persona teletrabajadora el correspondiente cuestionario de autoevaluación en materia de prevención de riesgos laborales, que será devuelto debidamente cumplimentado y firmado para la valoración de este. Es llamativo que la autoevaluación se produzca después de la autorización, cuando es posible que fruto de esa autoevaluación se detecten circunstancias que revelen la imposibilidad de teletrabajar con seguridad.

Tampoco se contempla una posible reversión de la autorización por falta de seguridad o del cumplimiento de los deberes ligados a la salud laboral de la persona empleada pública. Lo único que se prevé es que -en función de los datos obtenidos en el cuestionario- el servicio competente en materia de prevención de riesgos laborales facilitará a la persona interesada información sobre las medidas previstas en su evaluación de riesgos, las necesidades de adaptación y corrección, en su caso, y todas las instrucciones y recomendaciones necesarias sobre prevención de riesgos, ergonomía, organización del trabajo y hábitos saludables.

e) Formación

El artículo 19 incluye dentro de los Planes de Formación anuales cursos característicos relacionados con el teletrabajo, sobre: prevención de riesgos

laborales, entre otras materias. Pero no se prevé como requisito previo a la autorización del teletrabajo, ni obligatoria.

f) Teletrabajo excepcional por motivos de PRL

El artículo 21 contempla el establecimiento de oficio del trabajo no presencial, entre otras circunstancias, por necesidades de PRL. Igualmente, también podría contemplarse como una medida preventiva propuesta desde el servicio con competencias en materia de PRL, por razones de seguridad y salud de las personas afectadas.

II.3.8. Castilla-La Mancha

La normativa reguladora del teletrabajo en esta Comunidad es de 2021: el Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En su artículo 6.2 recoge la habitual cláusula de igualdad con el trabajo presencial, pero tiene una diferencia con el EBEP, y es que omite la referencia a la PRL (al igual que hace la madrileña de 2020). Se sobreentiende incluida, obviamente, como los demás derechos, y se explicita en el artículo dedicado a esta materia, que es el 9.1, que se remite a la LPRL.

a) Condiciones del lugar de trabajo

El artículo 3 del Decreto 65/2021, de 1 junio incluye como requisito para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo (con cierta asistématica, ya que es un requisito que exige al personal, cuando en este caso es objetivo, no subjetivo). «que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral». No hay mayor precisión en este precepto, pero sí en el artículo 9.3, aclara que «la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios».

Este es uno de los requisitos, a los que se añade la autoevaluación que posteriormente referiremos. El incumplimiento de los requisitos en materia de seguridad y salud puede dar lugar a la autorización de teletrabajo, previa audiencia de la persona trabajadora (art. 17 Decreto 65/2021, de 1 de junio).

b) Referencia a los riesgos característicos del teletrabajo

El art. 9.2 del Decreto 65/2021, de 1 junio, recoge una prolija enumeración de riesgos característicos de esta modalidad de trabajo a prevenir, «po-

niendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los periodos de interconexión o tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada».

Adicionalmente, el artículo 10 establece que la persona teletrabajadora tiene derecho a la desconexión digital, debiendo garantizarse el respeto a su tiempo de descanso y a su intimidad personal fuera de los periodos de interconexión.

c) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Como es habitual, se recurre a una autoevaluación mediante un cuestionario. En este caso, se denomina “protocolo de auto comprobación en materia de prevención de riesgos laborales en teletrabajo”, que debe cumplimentar –con carácter previo– la persona solicitante de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo deberá cumplimentar⁵¹ (art. 9.3 Decreto 65/2021, de 1 junio).

En el protocolo deberá constar el lugar en el que se desarrolla el teletrabajo. Además, incluirá toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona teletrabajadora, debiendo prever las medidas de protección más adecuadas.

Ahora bien, al igual que prevé el Decreto canario de 2023, el Decreto de Castilla-La Mancha contempla la posibilidad –excepcional– de que se haga una visita in situ por el Servicio de PRL. Esta visita presencial puede promoverse a iniciativa de la persona teletrabajadora o por iniciativa del Servicio de PRL, «cuando se considere necesaria la valoración presencial de su entorno». Será necesario que previamente se realice un Informe por el Servicio de PRL justificando la necesidad⁵², y que cuente con la autorización de la persona teletrabajadora. En caso contrario, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Administración podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona teletrabajadora según las instrucciones del Servicio de PRL.

d) Formación preceptiva

Se contempla como formación obligatoria, pero no se indica que deba ser previa. Así, el artículo 13 se limita a señalar que la Administración facili-

⁵¹ Además el artículo 14 lo incluye dentro de la documentación que debe acompañar a la solicitud.

⁵² Este informe se entregará a la persona teletrabajadora y a las delegadas y a los delegados de prevención (art. 9.4 Decreto 65/2021, de 1 junio).

tará al personal empleado público la formación obligatoria necesaria para la prestación de servicios mediante teletrabajo. La programación incluirá diversas materias, entre las que se encuentran las «buenas prácticas en materia de seguridad y salud», lo cual dista mucho de otras Comunidades que exigen al menos un nivel básico de formación en PRL.

e) Teletrabajo excepcional por motivos de PRL

Dentro de las situaciones extraordinarias que posibilitan la prestación de servicios no presencial son las necesidades de prevención de riesgos laborales (disposición adicional primera Decreto 65/2021, de 1 junio).

II.3.9. Cataluña

Cataluña tiene una regulación que no entra en materia de PRL más allá de exigir que se asuma el cumplimiento de la normativa y formación (artículo 7 Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos).

No se contempla una autoevaluación de riesgos. Sí la elaboración de un Plan personal de trabajo (art. 6 Decreto 77/2020, de 4 de agosto), dentro del que debe constar expresamente el compromiso de la persona autorizada a respetar y aplicar la normativa y las medidas específicas que se determinen en materia de prevención de riesgos laborales.

a) Formación previa preceptiva

La formación previa es uno de los requisitos previstos en el artículo 3.1 para acceder a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. Es una formación obligatoria y previa, como subraya el artículo 9, que además tendrá la «periodicidad que se determine». La Escuela de Administración Pública de Cataluña es el organismo competente para impartir y certificar esta formación obligatoria, que incluirá en su programación anual la formación específica en la materia.

b) Teletrabajo excepcional por motivos de PRL

El Decreto 77/2020, de 4 de agosto, en su artículo 7 permite el teletrabajo por motivos excepcionales (al igual que otras normas autonómicas), cosa que ha dejado de autorizarse desde del 1 de diciembre de 2023.

II.3.10. Comunidad Valenciana

El Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, en su artículo 11.1 reproduce lo previsto en el EBEP en lo concerniente a la declaración general de igualdad de deberes y derechos. Este derecho general a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL y su normativa de desarrollo, se reitera en el artículo 9.1 (dedicado a la PRL).

a) Condiciones del lugar de trabajo

El artículo 4 enumera los requisitos que deben cumplir el personal empleado público que quiera teletrabajar. Y entre ellos (con la misma ausencia de sistemática que hemos señalado a propósito de Castilla-La Mancha, Decreto 65/2021, de 1 junio), incluye como requisito subjetivo uno que no afecta a la persona sino a donde pretenda trabajar. Así, exige «que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, tras la implantación, en su caso, de las medidas de prevención necesarias». Se matiza que las condiciones deben darse tras la implantación de las medidas correspondientes, no antes.

Una vez iniciado el teletrabajo, deben continuar manteniéndose las condiciones y requisitos, «pudiendo a tal efecto, ser objeto de comprobación por la Administración de la Generalitat, previa comunicación a la persona interesada» (art. 4.2). Al respecto, el artículo 9.5 señala que durante la vigencia del programa el Servicio de PRL podrá realizar un seguimiento de las condiciones de trabajo de estos puestos, mediante el establecimiento de canales de comunicación que faciliten las labores tanto de asesoramiento técnico, como de la adecuada ejecución de las medidas de prevención adoptadas por las personas teletrabajadoras.

Por otro lado, al igual que la norma asturiana de 2023 y el proyecto cántabro de 2021, la valenciana recoge una precisión innecesaria, aunque con un matiz: «A los efectos de las contingencias profesionales será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales siendo considerado como lugar de trabajo el de la dirección del puesto de trabajo indicado en el anexo IV, relativo al cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales» (art. 9.6 Decreto 49/2021, de 1 de abril). El último matiz es el que diferencia a esta normativa, con una obviedad por otro lado, al venir a indicar que en orden a la consideración del accidente *in itinere*, el lugar de trabajo es el que fije en el cuestionario de autoevaluación.

b) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

El Anexo IV del Decreto 49/2021, de 1 de abril recoge el Cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales⁵³. La elaboración del cuestionario supone una declaración responsable de los riesgos, pero no impedirá que el Servicio de PRL tenga el deber de verificarlo. Así, el artículo 9.2 del Decreto indica que este Servicio deberá verificar, con carácter previo al inicio del programa o del plan personal de trabajo, que las condiciones de trabajo en las que se desempeñan las funciones del puesto no suponen riesgo para la salud de la persona. Y lo harán examinando el cuestionario de autoevaluación.

En el caso de que, tras la comprobación de los datos aportados por las personas participantes, se dedujera la existencia de riesgo para la salud de estas, el Servicio de PRL propondrá las medidas preventivas necesarias, contemplándose incluso una inspección *in situ*. En efecto, el número 4 del artículo 9 indica que el Servicio de PRL podrá realizar, en cualquier momento, inspección del lugar desde el que se va a teletrabajar, aunque –claro está– con la autorización de la persona participante y garantizando el máximo respeto y mínima intromisión en su vida privada, a fin de comprobar las condiciones de trabajo del puesto, debiendo emitirse informe en el que conste lo siguiente: justificación de la visita, condiciones del puesto y, en su caso, medidas preventivas a adoptar. Este informe será remitido a la persona trabajadora, a la persona responsable de su unidad administrativa y a las que realicen las funciones de delegadas y delegados de prevención. En caso de que la persona participante no diera su autorización, quedará sin efecto su participación en el programa o en el plan personal de trabajo por no resultar posible la acreditación de que el lugar de trabajo cumple con la normativa de salud laboral.

c) Formación previa preceptiva

El artículo 10, dedicado a la formación, contiene la seguridad y salud en el trabajo dentro de las materias que obligatoria y con anterioridad al inicio del teletrabajo debe incluir el curso de formación a realizar por el personal seleccionado para participar en el correspondiente programa de teletrabajo. La no realización del curso conllevará la exclusión del programa de teletrabajo para el cual se hubiera sido seleccionado. Solo se exceptúan a las personas que ya lo hubieran realizado en convocatorias anteriores.

⁵³ Las cuestiones que se evalúan son: equipo de trabajo (pantalla; teclado; mesa/superficie de trabajo; silla); entorno de trabajo/condiciones ambientales (espacio de trabajo; iluminación/reflejos/deslumbramientos/ventanas; temperatura/humedad del aire; ruido); condiciones psicosociales/organización del trabajo (gestión del tiempo; apoyo); condiciones de seguridad (orden y limpieza; riesgo eléctrico; actuaciones en caso de incendio o emergencia); medidas de adaptación.

Este curso lo debe implementar el órgano competente en materia de formación de la Administración de la Generalitat.

II.3.11. Extremadura

La regulación del teletrabajo del empleo público extremeño se encuentra en el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, (modificado por Decreto 107/2021, de 15 de septiembre).

En su artículo 5 recoge la habitual cláusula de igualdad con el trabajo presencial, pero tiene una diferencia con el EBEP, y es que –como la norma de Castilla-La Mancha de 2021, omite la referencia a la PRL.

a) Condiciones del lugar de trabajo

El artículo 8.1 Decreto 1/2018, de 10 de enero señala que las personas empleadas públicas autorizadas para prestar servicio en régimen de teletrabajo deberán disponer de un espacio de trabajo adecuado a las funciones a desempeñar, aclarando (que es lo destacable a nuestros efectos), que «Este requisito se valorará en los términos establecidos en el artículo 11 de este decreto», precepto que es el dedicado a la PRL.

Del mismo modo, entre los Requisitos de las personas solicitantes (art. 14 Decreto 1/2018, de 10 de enero) «que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral» (mismos términos que en 2021 recogen Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana, por lo que damos por reproducidas las observaciones antes realizadas, de que no es un requisito de la persona, sino objetivo, del lugar de trabajo).

La Resolución de 3 de enero 2022, por la que se convoca el proceso para la autorización del desempeño de puestos de trabajo en la modalidad de prestación del servicio no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en su Base Duodécima detalla cuáles serán los requisitos mínimos de acondicionamiento del puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas⁵⁴.

⁵⁴ a) En el caso de uso ordenador portátil se proponen las siguientes opciones:
– Portátil con pantalla (min. 14 pulgadas), teclado y ratón externos.

En el número 4 de este precepto se indica que el cumplimiento del requisito se acreditará inicialmente, y a los exclusivos efectos de continuar con la tramitación del procedimiento, mediante declaración responsable del empleado público que se hará constar en la propia solicitud. Por tanto, podríamos decir que la declaración responsable es “provisional”, pudiendo ser verificada la adecuación en los términos que analizamos a continuación.

b) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Una vez recibida la formación obligatoria en la materia, la persona teletrabajadora deberá cumplimentar un cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de trabajo ubicado en su domicilio, facilitado por el Servicio de PRL.

El Servicio de PRL debe -también antes de que se inicie la prestación de servicios a distancia- valorar el entorno en el que la persona teletrabajadora realizará sus funciones en régimen no presencial y emitirá informe sobre las condiciones del mismo (art. 11 Decreto 1/2018, de 10 de enero).

El artículo 11.1 posibilita una valoración presencial del entorno, pero se contempla como algo excepcional, que únicamente será realizada cuando así lo solicite la persona teletrabajadora o cuando el propio Servicio de Prevención lo considere necesario, y siempre previa comunicación a la persona teletrabajadora. La norma habla de previa comunicación, pero además debe entenderse que necesitará autorización, para garantizar la inviolabilidad del

– Portátil (pantalla min. 14 pulgadas) sobre soporte de elevación (que permitan ajustar la inclinación, altura, etc.) junto con teclado y ratón externos.

b) Mesa de trabajo: suficientemente grande como para colocar en ella los elementos necesarios para la actividad a desarrollar, de tal modo que pueda ubicarse la pantalla independiente del portátil frente la persona trabajadora y a una distancia igual o superior a 40 cm. de los ojos de aquella. Igualmente, permitirá ubicar el teclado independiente de manera que exista un espacio suficiente delante del mismo para apoyar las manos y los brazos.

c) Silla de trabajo: altura del asiento ajustable, respaldo con una suave prominencia para dar apoyo a la zona lumbar y con dispositivos para poder ajustar su altura e inclinación, dotadas de 5 apoyos para el suelo. Su diseño debe permitir la siguiente postura:

- Muslos aproximadamente horizontales y piernas verticales.
- Brazos verticales y antebrazos horizontales, formando ángulo recto desde el codo.
- Manos relajadas, sin extensión ni desviación lateral.
- Columna vertebral recta.
- Planta del pie en ángulo recto respecto a la pierna.
- Línea de visión paralela al plano horizontal.
- Línea de los hombros paralela al plano frontal (sin torsión del tronco).
- Ángulo de la línea de visión menor de 60° bajo la horizontal.

d) El reposapiés será necesario en los casos donde no se pueda regular la altura de la mesa y la altura del asiento no permita a la persona trabajadora descansar sus pies en el suelo.

domicilio (sin perjuicio de que si se niega, pueda revertirse la autorización, como pasamos a ver).

c) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

El artículo 11.2 Decreto 1/2018, de 10 de enero señala que en el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad del personal teletrabajador su implantación.

La Resolución de 3 de enero 2022, en su Base Duodécima, número 2, señala que en el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la persona teletrabajadora su implantación, que tendrá un plazo de diez para llevarlo a efecto, acreditándolo mediante una declaración jurada en la cual se refleje las medidas adoptadas. La falta de adopción de estas medidas, podría dar lugar a la revisión de la autorización de teletrabajo, previo informe del Servicio de Prevención.

El artículo 19 Decreto 1/2018, de 10 de enero, precisamente, contempla la posible revisión de la autorización de teletrabajo, entre otros motivos (otro ligado a la PRL lo vemos en el apartado siguiente), «por no adoptar el empleado público las medidas preventivas y correctoras recomendadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales».

d) Formación previa preceptiva

La formación debe tener lugar después de que se autorice a teletrabajar, pero con carácter previo al inicio de la prestación de su trabajo en régimen no presencial. El artículo 9 no solo establece la obligatoriedad y el carácter previo de la formación de las personas teletrabajadoras, sino el contenido mínimo de la misma, a saber: «Recibir formación específica en materia de prevención de riesgos laborales asociados a la prestación de su trabajo en régimen no presencial, en particular deberá recibir formación específica relativa a la forma en que debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como a las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos»⁵⁵.

⁵⁵ La Resolución de 3 de enero 2022, por la que se convoca el proceso para la autorización del desempeño de puestos de trabajo en la modalidad de prestación del servicio no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la Base Décima se detalla que la persona empleada pública autorizada como persona teletrabajadora recibirá formación específica (entre otras materias) sobre

Al igual que puede revisarse la autorización de teletrabajo por la no adopción de las medidas preventivas o correctoras recomendadas por el Servicio de PRL, el artículo 19 Decreto 1/2018, de 10 de enero recoge también la revisión «Por no realizar y superar el empleado/a público las acciones formativas de carácter obligatorio a las que se refiere el artículo 9 de este decreto, una vez hubiera sido autorizada como persona teletrabajadora y con carácter previo al inicio de la prestación de servicios bajo esa modalidad, con la única salvedad de haber recibido esa misma formación con motivo de otras convocatorias de teletrabajo»⁵⁶.

e) Referencia a los riesgos característicos del teletrabajo

No hay en este Decreto un precepto que aluda expresamente a estos riesgos, pero sí enuncia algunos a propósito de la formación, señalando que debe incluir las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos (art. 9.1). Adicionalmente, el art. 6.6 indica que esta modalidad de prestación de servicios no impedirá la salvaguarda del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, según lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

II.3.12. Galicia

Hay que estar a la Orden de 14 de diciembre 2020, por la que se Publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia. Su artículo 2 bis acoge la habitual cláusula de igualdad con el trabajo presencial, pero desarrollando los derechos individuales y colectivos que se garantizan, entre los que lógicamente está (como derecho individual), el «Derecho a la prevención de riesgos laborales y a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia».

a) Condiciones del lugar de trabajo

El artículo 4 de la Orden de 14 de diciembre 2020 enumera los requisitos para poder autorizar la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, re-

Prevención de riesgos laborales. Su contenido versará sobre lo recogido en el procedimiento PRC13 “Procedimiento de evaluación de teletrabajo”, centrándose en los riesgos derivados de la utilización de las pantallas de visualización de datos (PVD) y en nociones básicas del Plan de Prevención de la Junta de Extremadura.

⁵⁶ Regla añadida por el Decreto 107/2021, de 15 de septiembre.

quisitos que –con buena corrección técnica– la norma gallega no exige solo a la persona trabajadora, sino al lugar también. Y así, se exige «Disponer de un espacio de trabajo que cumpla con las condiciones establecidas por la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales».

b) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

El artículo 6.2. de la Orden de 14 de diciembre 2020 requiere que la solicitud de teletrabajar vaya acompañada del cuestionario de autoevaluación en materia de prevención de riesgos laborales, debidamente cumplimentado.

El órgano directivo competente para resolver remitirá el cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales al Servicio de Riesgos Laborales, para que revise y señale, con carácter previo a la resolución del órgano, su conformidad, disconformidad o reparo. En el caso de reparo, deberá emitir un informe con las recomendaciones que sean necesarias para que el empleado o la empleada pueda teletrabajar. Dichas recomendaciones, que le serán comunicadas por el órgano competente para resolver, deben ser asumidas de forma expresa por la persona interesada (art. 8.4 Orden de 14 de diciembre 2020).

c) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

Junto con la autoevaluación, la solicitud debe ir acompañada de la declaración de compromiso de adoptar las medidas de seguridad e higiene que se contienen en el Manual de información para el personal teletrabajador disponible en la intranet y las que, en su caso, recomiende el Servicio de Riesgos Laborales una vez evaluado el cuestionario de autoevaluación (artículo 6.2. de la Orden de 14 de diciembre 2020).

El incumplimiento reiterado por parte de la persona trabajadora de las condiciones de prevención de riesgos laborales puede dar lugar a la extinción de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo (art. 11 de la Orden de 14 de diciembre 2020).

d) Formación

La norma gallega no condiciona la autorización del teletrabajo a una formación previa. Solo se limita a señalar en su artículo 15 que la Escuela Gallega de Administración Pública facilitará a los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo la formación necesaria para una óptima prestación de servicios en esta modalidad de teletrabajo y para el desempeño eficiente de las funciones de supervisión, así como en materia de prevención de riesgos laborales, entre otras.

II.3.13. Comunidad de Madrid

Se regula en el Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. Su artículo 15 recoge la referencia a la igualdad de derechos y deberes, pero omitiendo la referencia a la PRL. Es más, a continuación subraya que «la prestación de servicios en este régimen no menoscabará las oportunidades de formación y de promoción profesional, acción social, ni ninguno de los derechos de carrera del personal que opte por este modelo de trabajo», pero sin mención alguna a la PRL. Ello no obsta a que obviamente les correspondan tales derechos.

a) Condiciones del lugar de trabajo

El Decreto madrileño no contiene una regulación específica de las condiciones que debe reunir el lugar de trabajo. Solo indica (al definir qué se entiende por teletrabajo, en el artículo 2), que se realizará desde su propio domicilio u otro lugar elegido por aquel, siempre que sea compatible con las medidas de prevención de riesgos laborales.

b) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Una vez le haya sido notificada la resolución de autorización del régimen de teletrabajo y con carácter previo al inicio del mismo, el personal que vaya a prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo deberá cumplimentar, el cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo facilitado a tales efectos por la unidad de prevención correspondiente (art. 17 Decreto 79/2020, de 16 de septiembre)⁵⁷.

Como previene el art. 17.2, en función de los datos obtenidos en dicho cuestionario, la unidad de prevención facilitará al empleado público información sobre las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la indicación de cómo debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas. Para ello, se ha preparado un “Manual de buenas prácticas en teletrabajo”, en donde se recogen las medidas preventivas y re-

⁵⁷ La Disposición Adicional Segunda del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, dedicado a los Modelos e instrucciones, señala en su punto 2 que la unidad de prevención dependiente de la dirección general competente en materia de función pública elaborará el modelo de cuestionario sobre PRL. En este cuestionario de autocomprobación se consulta sobre mesa o superficie de trabajo, pantalla, silla, teclado, instalación eléctrica y entorno de trabajo.

comendaciones a aplicar en el caso de que las respuestas del cuestionario de auto comprobación pongan de manifiesto alguna condición mejorable desde el punto de vista de la PRL⁵⁸.

c) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

Baja la rúbrica «Aportaciones», el artículo 16.1 del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, señala que el personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo se compromete a desarrollar su actividad laboral en régimen de teletrabajo de la forma y con las condiciones que permitan el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales que estén establecidas.

Como es habitual, en caso de incumplimiento grave o reiterado de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales establecidas, puede proceder la extinción de la autorización de teletrabajo (art. 13 Decreto 79/2020, de 16 de septiembre).

d) Formación

La formación se contempla, pero no como algo previo ni preceptivo. La obligación solo recae sobre la Administración de la Comunidad de Madrid facilitará al personal autorizado en régimen de teletrabajo formación, entre otras materias, sobre prevención de riesgos laborales (art. 19 Decreto 79/2020, de 16 de septiembre).

e) Teletrabajo excepcional por motivos de PRL

La Comunidad de Madrid podrá establecer la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo por diversas situaciones extraordinarias o excepcionales, una de las cuales son necesidades de prevención de riesgos laborales. Asimismo, podría contemplarse como una medida preventiva propuesta desde el servicio de prevención de riesgos laborales correspondiente, por razones de seguridad y salud de los empleados (art. 14 Decreto 79/2020, de 16 de septiembre).

f) Referencia a los riesgos característicos del teletrabajo

Si bien no hay un precepto que trate estos riesgos, el artículo 17 (dedicado a la PRL), en su número 2 pone el acento en que hay que suministrar a la persona que teletrabaja instrucciones básicas sobre prevención de riesgos

⁵⁸ Está disponible en <https://sede.comunidad.madrid/autorizaciones-licencias-permisos-carnes/autorizacion-teletrabajo-empleados>

laborales en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, así como recomendaciones ergonómicas y sobre la organización del trabajo, el diseño del puesto o el mantenimiento de hábitos saludables, entre otras.

II.3.14. Región de Murcia

A la fecha de cierre de este trabajo, la Región de Murcia sigue sin regulación reglamentaria, aunque tiene previsto aprobarla en 2024⁵⁹. Prescindiendo del proyecto piloto experimental de teletrabajo en la Administración Pública Regional⁶⁰ –prorrogada mediante Orden de 6 de febrero de 2018–, Mientras tanto, hay que partir de la Disposición Adicional Decimosexta del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero⁶¹, que en su número 3 se remite a lo que determine (previa negociación con las Organizaciones Sindicales), la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública.

En base a ello, se dictó la Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 25 junio de 2021, sobre desarrollo del teletrabajo. Esta Resolución recoge los Criterios generales para el desarrollo del teletrabajo en la Administración Pública de la Región de Murcia.

En materia de PRL, son pocos los Criterios, y muy genéricos. Así, el número 13 en realidad se remite al futuro desarrollo reglamentario⁶². El número 12 se remite por su parte a la “legislación vigente” en materia de seguridad y salud, limitándose en que hay que prestar «especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social».

⁵⁹ <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1514295>

⁶⁰ Convocado por Orden de 3 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, y posteriormente prorrogado por Orden de 6 de febrero de 2018. Sobre el mismo, *vid.* GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. (2021): « La prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dirs), *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*. Aranzadi, Pamplona.

⁶¹ Añadida por el Decreto Ley 7/2020, de 18 de junio, de medidas de dinamización y reactivación de la economía regional con motivo de la crisis sanitaria.

⁶² «13. Los requisitos preventivos del teletrabajo en cuanto a evaluación de riesgos, medidas preventivas y formación serán los que se determinen en la normativa específica que desarrolle el teletrabajo».

Como todas las CC.AA., se parte de una autoevaluación a cumplimentar por la persona teletrabajadora, que se aportará de forma conjunta con la declaración responsable de disponer de un espacio y mobiliario adecuados. Por tanto, autoevaluación y responsabilidad de quien teletrabaja. El Servicio de PRL es el encargado de recoger esa información y desarrollar la actividad preventiva a la luz de esa autoevaluación (Criterio 14).

También se contempla la formación específica en prevención de riesgos laborales (Criterio 15).

II.3.15. Navarra

En 2022 se presentó un Proyecto de Decreto Foral por el que se regula la prestación del servicio mediante la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos⁶³, pero que en abril de 2023 quedó aparcado⁶⁴.

II.3.16. País Vasco

La última norma aprobada en 2023 en la materia es de la del País Vasco: Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Es la única norma autonómica que escinde en dos preceptos diferentes los derechos y deberes de las personas que teletrabajan (artículos 12, derechos; y 14, deberes). En el artículo 12 se reconoce el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, con una remisión a la normativa estatal en materia de PRL (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo). Junto a él –y en íntima conexión– se reconoce el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

⁶³ Disponible en <https://participa.navarra.es/processes/proyecto-decreto-foral-por-que-se-regula-teletrabajo>

⁶⁴ <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2023/04/09/opcion-teletrabajo-esfuma-plantilla-gobierno-foral-564093-300.html>

a) Condiciones del lugar de trabajo

El artículo 9, en su número 3.2, señala que el lugar destinado al teletrabajo se corresponderá preferentemente con el domicilio habitual del personal solicitante que, en todo caso, deberá cumplir con los requisitos a nivel de prevención de riesgos laborales.

Se contempla el eventual cambio temporal de ubicación de lugar de prestación de servicios a distancia, precisando que si no estuviera contemplado en el documento de compromiso, deberá ser comunicado a la persona supervisora a efectos informativos, si bien, exigirá el cumplimiento de los requisitos a nivel de prevención de riesgos laborales. Si el cambio es definitivo deberá hacerse constar en un anexo al documento de compromisos.

b) Formación previa preceptiva

Como requisito previo a la autorización, el número 2.5 del artículo 9 exige haber realizado la formación obligatoria correspondiente al teletrabajo y declarar que se conocen las medidas establecidas en materia de prevención de riesgos laborales para las personas que prestan servicio mediante teletrabajo a la fecha de la solicitud de autorización de teletrabajo. Por tanto, previo y preceptivo.

c) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

Una vez autorizada la prestación de servicios mediante teletrabajo, se exige que las personas que prestan servicio mediante teletrabajo cumplimenten un cuestionario de autoevaluación.

d) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

El artículo 14 Decreto 113/2023, de 18 de julio, como el resto de normas autonómicas en la materia, responsabiliza al personal teletrabajador de la implantación de aquellas medidas correctoras que los Servicios de prevención recomienden adoptar, bien sean las de carácter genérico establecidas en el curso formativo previo o las específicas como consecuencia de una consulta o petición de la persona teletrabajadora.

Pero añade un matiz novedoso, y es que también deberán informar lo antes posible acerca de los posibles síntomas que padezcan relacionados con el uso de los equipos portátiles en el puesto de teletrabajo.

II.3.17. La Rioja

La Comunidad riojana aprobó en 2023 una Ley de Función pública (Ley 9/2023, de 5 de mayo), cuyo artículo 59.3, reproduce el artículo 47 bis EBEP en lo relativo a la igualdad de derechos y deberes entre personas que teletrabajan y las que prestan servicios presencialmente.

Junto a esta norma, ya desde 2021 cuenta con un Decreto dedicado al teletrabajo en dicha Comunidad: Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

a) Condiciones del lugar de trabajo

El artículo 17, dedicado a la PRL, no detalla las condiciones que debe reunir el lugar de trabajo. Solo indica en su número 2 que cada cambio del lugar designado inicialmente, como ubicación para el desempeño del teletrabajo, deberá de comunicarse con carácter previo, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales junto con la declaración responsable.

b) Autoevaluación de riesgos por parte de la persona teletrabajadora

La autoevaluación de riesgos recae sobre el trabajador, como ocurre en todas las normas autonómicas, evaluación que lógicamente se realiza sobre un cuestionario aportado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter previo.

No obstante, cabe la posibilidad de realizar una evaluación *in situ* por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Labores, pero solo se contempla previa petición del personal que trabaje a distancia, no por instancia de la propia Administración. Esa visita no será automática, sino que se condiciona a que el Servicio considere que es necesaria esa presencia domiciliaria.

También debe aportar este Servicio la información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesaria (art. 17).

c) Responsabilidad de la persona teletrabajadora en la implementación de las medidas prescritas por el Servicio de PRL

El artículo 17 del Decreto 45/2021, de 28 de julio, declara la responsabilidad del personal acogido a esta modalidad de teletrabajo, tanto en la im-

plantación como en cumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral, compromiso que debe quedar recogido en una declaración responsable (Anexo II del Decreto).

En el número 4 del artículo 17 se añade que el personal acogido a la modalidad de teletrabajo deberán aplicar en todo caso las medidas previstas en su evaluación de riesgos en los lugares donde desempeñe la modalidad de teletrabajo, así como la formación e información facilitada por el Servicio de Prevención no sólo a su actividad, sino también al diseño de su puesto de trabajo. No obstante, el Servicio de Prevención les proporcionará asistencia y asesoramiento telefónico cuando lo precisen.

Y en el número 6 se indica que «en el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad del personal teletrabajador su implantación».

d) Formación preceptiva

La norma riojana destaca por dar una notable importancia a la formación, exigiendo incluso que sea provechosa (acreditando los conocimientos adquiridos), aunque no requiere que sea previa al teletrabajo. Sí es obligatoria.

En efecto, por un lado, el artículo 17.3 señala que el personal deberá participar en una sesión formativa donde se le indicará cómo debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos. Por tanto, detalla el contenido formativo. Y también contempla que será evaluado: tras indicar que la participación a la sesión formativa tendrá carácter obligatorio, aclara que «las personas empleadas deberán acreditar los conocimientos adquiridos mediante la prueba correspondiente».

El artículo 18.2 (dedicado a la formación e información), encomienda a la Escuela Riojana de la Administración Pública el facilitará la formación (entre otras cuestiones), en materia de prevención de riesgos laborales. En la web de la Comunidad hay información tanto sobre los riesgos como sobre los medios para prevenir riesgos en el teletrabajo⁶⁵.

⁶⁵ Nota informativa sobre medidas preventivas para empleados públicos en teletrabajo (11/11/2021). Disponible en <https://www.larioja.org/larioja-client/cm/prevencion-riesgos/images?idMmedia=1370912>

III. LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO

El análisis de los riesgos laborales característicos de teletrabajo suele comenzar advirtiendo que este tipo de prestación de servicios tiene ventajas e inconvenientes en orden a la salud laboral⁶⁶.

Ciertamente el trasladar el lugar de trabajo al domicilio (hogar u otro lugar elegido por la persona trabajadora)⁶⁷ supone una mejora en numerosos aspectos, que no nos corresponde analizar⁶⁸, salvo los que van ligados precisamente a la seguridad y salud laboral. Así, el que no haya desplazamiento aporta dos elementos en orden a la salud laboral: evitar los accidentes *in itinere* (que representan más del 15 por ciento de accidentes de trabajo con baja)⁶⁹, minorar el estrés derivado de la circulación⁷⁰, ahorrar tiempo que se puede ganar en el descanso⁷¹, o redu-

⁶⁶ VICENTE PACHÉS, F. DE (2020): «Teletrabajo y salud laboral en la era Covid: el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo», en *Documentación Laboral*, núm. 121-Año 2020-Vol. III, págs. 31-34; RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2021): «El trabajo a distancia en las Administraciones Públicas», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dir.), *El trabajo a distancia; una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, pág. 23.

⁶⁷ Tal y como ya tuvo ocasión de aclarar el TC (SSTC 10/2002, de 17 de enero y 22/2003, de 10 de febrero, manejan un concepto amplio, considerando como domicilio a cualquier otro lugar donde la persona pueda desarrollar su vida e intimidad. Al respecto, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2007): «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales», en FERNÁNDEZ COSTALES MUÑIZ, J. (Dir.), *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*. Junta de Castilla y León, León, pág. 328.

⁶⁸ GINÉS I FABRELLAS, A.; LUQUE PARRA, M.; PEÑA MONCHO, J. (2021): *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Aranzadi, págs. 32 y ss. Igualmente, INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1996): NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación”, págs. 5 y 6. Disponible en https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

⁶⁹ No obstante, es posible que haya accidentes *in itinere* aunque se esté teletrabajando. Eso puede suceder si no decide trabajar en su domicilio sino en un telecentro, o se dirige o vuelve del centro de trabajo al que está adscrito para asistir a reuniones, entregar informes, etc., o cuando tiene un accidente al ir a realizar gestiones vinculadas al trabajo. Cfr. DE LAS HERAS GARCÍA, A. (2016): *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF, Madrid, pág. 301; GALA DURÁN, C. (2021): «Teletrabajo. La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral», *La Administración Práctica* núm.7/2021, pág. 6; GINÉS I FABRELLAS, A.; LUQUE PARRA, M.; PEÑA MONCHO, J. (2021), *cit.*, pág. 132.

⁷⁰ MONTOYA MEDINA, D. (2021): «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales», en *Revista española de Derecho del Trabajo* núm. 243/2021, pág. 3.

⁷¹ GARCÍA QUIÑONES, J.C. (2015): «La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el trabajo», en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Aranzadi, pág.178.

cir el acoso laboral⁷². En este sentido, trabajar en el domicilio es más seguro que fuera de él.

En su contra tiene que son más difíciles de prevenir ciertos riesgos por estar fuera del control directo del empleador (sobre todo los de origen físico –iluminación- y todo lo relativo a los equipos de trabajo, ergonomía), y otros emergen, como los derivados del sedentarismo, y principalmente los psicosociales. Nos centraremos en los riesgos característicos del teletrabajo, haciendo un mero repaso de los mismos, ya que en el empleo público no presentan particularidades respecto del sector privado.

III.1. Riesgos ligados a las condiciones de seguridad

III.1.1. Condiciones del lugar de trabajo

En el sector privado, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, a la hora de planificar la evaluación de riesgos, deja claro qué se entiende por lugar de trabajo en tales casos, al precisar que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia (art. 16.1). Es una aclaración importante, que si bien no despeja todas las dudas (por ejemplo, respecto de los accidentes que tengan lugar en el aseo o desplazándose a la cocina puntualmente en horario de trabajo)⁷³, sí sirve como marco de referencia: debe delimitarse una zona

⁷² GINÉS I FABRELLAS, A.; LUQUE PARRA, M.; PEÑA MONCHO, J. (2021), *cit.*, pág. 34.

⁷³ Es una problemática que tiene repercusión más en el Derecho de la Seguridad Social que en la PRL, dado que determina la contingencia causante, si es profesional (accidente de trabajo) o común (accidente no laboral), con las consecuencias correspondientes en lo relativo a la acción protectora. Sobre esta cuestión, AGUILERA IZQUIERDO, R. (2023): «Accidente de Trabajo y Teletrabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm.264/2023; GALA DURÁN, C. (2021): «Teletrabajo. La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral», *op. cit.*; IGARTUA MIRÓ, M^a.T. (2021): «Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva», en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3/2021, págs. 202-204.

En este sentido, hay tres normativas autonómicas que aluden a las contingencias profesionales, señalando que «A los efectos de contingencias profesionales, será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales» (Principado de Asturias: 17.5 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero; Cantabria: proyecto de Decreto de 2021),

habilitada para la prestación de servicios, y esa zona es la que debe cumplir con lo que la normativa de PRL exige (que es el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo).

Conforme al art. 2 RD 486/1997, «se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores». Por tanto, y dado que todo lugar de trabajo debe contar con aseos, los aseos del lugar desde donde se teletrabaje deberán cumplir los requisitos que para los mismos establece la normativa⁷⁴. No así los comedores, en tanto que no es obligatorio que existan en los centros de trabajo.

La normativa básica reguladora del empleo público nada indica al respecto, limitándose a una genérica remisión a la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial. La de la AGE tampoco recoge nada por ahora. El Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Teletrabajo en el ámbito de la AGE, en su artículo 11.2 exige que la persona teletrabajadora disponga, «en la fecha en que comience la prestación del servicio en esta modalidad, de un espacio físico y mobiliario de trabajo adecuados para el ejercicio de la actividad». Para ver qué es adecuado, habrá que estar al RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que es aplicable supletoriamente conforme a la disposición adicional séptima del RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención a la AGE.

Las normas autonómicas en algún caso sí entran a precisar que la normativa de PRL «únicamente se atenderá a la zona habilitada para la prestación de los servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar designado para realizar el teletrabajo» (Cantabria⁷⁵, Castilla y León⁷⁶). En otros

añadiendo la valenciana: siendo considerado como lugar de trabajo el de la dirección del puesto de trabajo indicado en el anexo IV, relativo al cuestionario de autoevaluación de riesgos laborales» (art. 9.6 Decreto 49/2021, de 1 de abril).

⁷⁴ El RD 487/1997 fija unas exigencias que están por debajo de lo que cualquier cédula de habitabilidad exige a un domicilio: espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón y toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

⁷⁵ Art. 24 Proyecto de Decreto por el que se regula el teletrabajo como modalidad no presencial de prestación de servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

⁷⁶ Art. 18.1 Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

casos se remiten a la normativa específica en PRL, aunque sus Autocuestionarios sí detallan las características exigibles al lugar (Asturias⁷⁷, Canarias⁷⁸, Castilla-La Mancha⁷⁹, Comunidad Valenciana⁸⁰, Extremadura⁸¹, Galicia⁸², Madrid⁸³). La del País Vasco además precisa que el lugar destinado al teletrabajo se corresponderá preferentemente con el domicilio habitual del personal solicitante, contemplando un eventual cambio temporal de ubicación⁸⁴, cambio de ubicación que también contempla la de La Rioja⁸⁵. Otras obligan a informar a los Servicios de Prevención sobre el diseño del lugar de trabajo (Islas Baleares⁸⁶); y el resto no dicen nada.

Conforme al RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y estando al teletrabajo, el lugar de teletrabajo debe cumplir las siguientes características:

⁷⁷ Art. 17.1 Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias. No obstante, el autocuestionario de evaluación sí entra a examinar el lugar de trabajo (espacio de trabajo; iluminación; contactos eléctricos). Imagen del autocuestionario disponible en <https://sede.asturias.es/bopa/2023/03/13/img/2023-01768.0006.jpg> y <https://sede.asturias.es/bopa/2023/03/13/img/2023-01768.0007.jpg>

⁷⁸ Art. 5.1. letra e) Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes.

⁷⁹ Art. 3 del Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

⁸⁰ Art. 4 Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. La Comunidad Valenciana matiza que las condiciones debe cumplirlas «tras la implantación, en su caso, de las medidas de prevención necesarias».

⁸¹ Art. 8.1 y 14 Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

⁸² Art. 4 Orden de 14 de diciembre 2020, por la que se Publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.

⁸³ Art. 2 Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid.

⁸⁴ Art. 9 Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

⁸⁵ Art. 17.2 Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

⁸⁶ Art. 4. Decreto 3/2023, de 6 de febrero, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

- Ser una zona aislada dentro de la vivienda, dedicada en exclusiva al trabajo.
- Que cuente con suficiente espacio⁸⁷ para contener los equipos y materiales de trabajo, para que pueda permitirse el acceso del usuario sin dificultad, así como para tomar asiento y levantarse fácilmente (se aconseja que la distancia entre el borde de la mesa y la pared u obstáculo más cercano situado detrás del trabajador -para permitir moverse con la silla en el entorno de trabajo- sea mínima 80 cm.).
- Los suelos deberán ser estables y no resbaladizos, sin irregularidades (prestando atención a que no haya irregularidades que puedan provocar caídas, como por ejemplo: baldosas sueltas, alfombras y moquetas sueltas o desgastadas).
- Que esté ordenada y limpia. Las zonas de paso (pasillos) deberán permanecer libres de obstáculos⁸⁸ (sin cables, por ejemplo). No circular por zonas con el suelo mojado o resbaladizo debido a procesos de limpieza.
- Condiciones ambientales adecuadas (temperatura y humedad correctas⁸⁹, evitar corrientes de aire).
- Iluminación adecuada para evitar la fatiga visual. Como indica el RD 486/1997, siempre que sea posible, el lugar de trabajo tendrá una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas⁹⁰. Se recomienda un nivel de iluminación

⁸⁷ Conforme al Anexo I del RD 486/1997, de 14 de abril, las dimensiones mínimas son: 2 metros cuadrados de superficie libre; 10 metros cúbicos, no ocupados, por trabajador; altura mínima de 2,5 metros.

⁸⁸ Anexo II del RD 486/1997, de 14 de abril.

⁸⁹ Anexo III del RD 486/1997, de 14 de abril. La temperatura estará comprendida entre 17 y 27 °C. Se recomienda que la temperatura esté entre 23°C a 26°C (en época de verano) y 20°C a 24°C (en época de invierno). La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 por 100. La sequedad de los ojos y mucosas se puede prevenir manteniendo la humedad relativa entre el 45% y el 65 por 100. No deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda de 0,25 m/s. (trabajos en ambientes no calurosos) o 0,5 m/s. (trabajos sedentarios en ambientes calurosos).

⁹⁰ Anexo IV del RD 486/1997, de 14 de abril. La iluminación de los lugares de trabajo deberá cumplir, además, en cuanto a su distribución y otras características, las siguientes condiciones: a) La distribución de los niveles de iluminación será lo más uniforme posible; b) Se procurará mantener unos niveles y contrastes de luminancia adecuados a las exigencias visuales de la tarea, evitando variaciones bruscas de luminancia dentro de la zona de operación y entre ésta y sus alrededores; c) Se evitarán los deslumbramientos directos producidos por la luz solar o por

de 500 lux, dado que las tareas de oficina corresponden a exigencias visuales altas. Y que el puesto de trabajo se oriente adecuadamente respecto a las ventanas, con el fin de evitar reflejos. Así, no deben estar detrás de la pantalla, ya que la luz incide sobre los ojos del trabajador produciéndole deslumbramiento; ni detrás del trabajador, pues la luz incide directamente sobre la pantalla produciendo reflejos. Se han de colocar las pantallas de visualización de datos de forma perpendicular a las fuentes de luz. Además, es conveniente usar las persianas o cortinas para evitar deslumbramientos, amortiguando la luz.

- Ruido. El nivel de ruido ambiental debe ser lo suficientemente bajo como para permitir la comunicación o la atención en su trabajo, debiendo utilizar equipos con una emisión sonora mínima (RD 488/1997, de 14 de abril).

III.1.2. Equipos de trabajo

Los equipos de trabajo son «cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo»⁹¹. Nos referiremos a los habituales en el teletrabajo, que son los previstos en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización⁹²:

fuentes de luz artificial de alta luminancia. En ningún caso éstas se colocarán sin protección en el campo visual del trabajador; d) Se evitarán, asimismo, los deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes situadas en la zona de operación o sus proximidades; e) No se utilizarán sistemas o fuentes de luz que perjudiquen la percepción de los contrastes, de la profundidad o de la distancia entre objetos en la zona de trabajo, que produzcan una impresión visual de intermitencia o que puedan dar lugar a efectos estroboscópico. En este sentido, Las luminarias del techo no deben estar justo encima del puesto de trabajo. Se recomienda colocarlas de forma que sigan una dirección paralela al frente de las ventanas.

⁹¹ Art. 2 Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

⁹² Para un modelo de evaluación del puesto de la persona teletrabajadora puede seguirse la Nota Técnica del INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2022): NTP 1.173: *Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: método ROSA (Rapid Office Strain Assessment)*, <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201173%20Modelo%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20puestos%20de%20trabajo%20en%20oficina.%20M%C3%A9todo%20ROSA.pdf/68d0d775-aeb9-598c-d4e2-8e102601a4d7?version=2.0&t=1653390736592>.

- La mesa. Debe ser poco reflectante (mate), de un color que no sea demasiado claro u oscuro para evitar el contraste de luminancias. Debe tener dimensiones suficientes y permitir una colocación flexible de la pantalla (que debe estar a la distancia adecuada, entre 40 y 75 cm.) y el teclado de manera que exista un espacio suficiente delante del mismo para apoyar las manos y los brazos.
- El asiento de trabajo. Es fundamental para evitar la fatiga postural (trastornos músculo-esqueléticos). Deberá ser estable, proporcionando al usuario libertad de movimiento y procurándole una postura confortable. Se recomienda la utilización de sillas giratorias con 5 apoyos dotadas de ruedas, con el fin de facilitar el desplazamiento, así como las acciones de levantarse y sentarse. Los reposabrazos facilitan el cambio de postura y reducen la carga muscular de la zona cuello-hombro. La altura del asiento deberá ser regulable. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable, debiendo tener una suave prominencia para dar apoyo lumbar y dispositivos para poder ajustar su altura e inclinación. Los mecanismos de ajuste serán fácilmente accesibles y accionables en posición sentado. El asiento y respaldo deberían estar cubiertos de una superficie transpirable. Se pondrá un reposapiés a disposición de quienes lo deseen.
- Ordenador. Si bien es cada vez más frecuente trabajar con un ordenador portátil como herramienta habitual, lo recomendable es utilizar un ordenador de sobremesa, y sobre este dispositivo es sobre el que se contemplan determinadas exigencias en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, tanto en orden a la pantalla⁹³ y teclado⁹⁴.

⁹³ Debe ser orientable e inclinable a voluntad. Debe situarse como mínimo, de 30 cm., aunque lo recomendable es que oscile en un intervalo entre 40 y 75 cm.

El borde superior de la pantalla debe quedar a la altura de los ojos. La pantalla debe ser contemplada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada de unos 40° bajo la horizontal, de forma que la flexión del cuello esté entre 0° y 25°. En el caso equipos portátiles, se deberá disponer de una base o soporte que permita regular la altura de la pantalla.

Los caracteres de la pantalla deberán estar bien definidos y configurados de forma clara, y tener una dimensión suficiente, disponiendo de un espacio adecuado entre los caracteres y los renglones.

La imagen de la pantalla deberá ser estable, sin fenómenos de destellos, centelleos u otras formas de inestabilidad. 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.

La pantalla no deberá tener reflejos ni reverberaciones que puedan molestar al usuario.

III.2. Riesgos ligados a la carga de trabajo: jornadas sin límite e hiperconexión (el derecho a la desconexión digital)

La carga de trabajo suele identificarse con la cantidad de éste: trabajar demasiado. En el ámbito del teletrabajo, pueden ser de tipo físico (fatiga informática: fatiga visual, fatiga mental y fatiga postural; lesiones muscoesqueléticas; problemas de salud derivados del sedentarismo), pero también psicosocial, como la hiperconexión o la tecnoadicción, que hacen que el derecho a la desconexión digital sea no meramente un capricho, sino un imperativo para la salud mental. Haremos una mera aproximación a tales cuestiones, remitiéndonos a la extensa bibliografía que ha analizado cada uno de estos factores.

El trabajar fuera de un ambiente puramente laboral, en el que ya la entrada y salida al lugar de trabajo marca límites a la jornada, hace que en ocasiones la persona trabajadora acabe autoexplotada laboralmente, sobre todo cuando confluye con un perfil propenso a la adicción al trabajo, generando todo ello estrés laboral, agotamiento y con aparición del síndrome del trabajador quemado (burnout)⁹⁵, además de que la prolongación de la jornada laboral puede interferir en la vida familiar y el tiempo de ocio⁹⁶.

En efecto, trabajar en un entorno doméstico genera una falta de diferenciación entre el tiempo de trabajo, el tiempo de ocio tiempo de descanso y desconexión⁹⁷. Frente a esa problemática, son dos las principales medidas a adoptar son tres: una buena organización del trabajo, lo que se lleva a un Plan de Prevención de riesgos laborales que contemple estos riesgos y así como

⁹⁴ Deberá ser inclinable e independiente de la pantalla para permitir que el trabajador adopte una postura cómoda que no provoque cansancio en los brazos o las manos. Tendrá que haber espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos al teclear (entre el borde de la mesa y el teclado deben quedar al menos 10 cm.). La superficie del teclado deberá ser mate para evitar los reflejos. La disposición del teclado y las características de las teclas deberán tender a facilitar su utilización. Los símbolos de las teclas deberán resaltar suficientemente y ser legibles desde la posición normal de trabajo. En el caso de utilizar el portátil como equipo habitual, es recomendable conectar un teclado independiente ya que, si no, se hace difícil conjugar la exigencia de distancia de lectura y la posición adecuada de mano-brazo. Igualmente, en caso de utilizar el portátil como equipo habitual, es recomendable conectar un ratón independiente.

⁹⁵ MONTOYA MEDINA, D. (2021), *cit.*, págs. 8 y 9.

⁹⁶ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2018): NTP 1.122: *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*, <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71?version=1.0&t=1614697910188>.

⁹⁷ GIL PÉREZ, M^a.E. (2023): *El teletrabajo y el impacto de las nuevas tecnologías en la salud y seguridad laboral*, Bomarzo, Albacete, pág. 85.

la planificación y ejecución de las actividades preventivas⁹⁸ (cuestión en la que la propia persona que teletrabaja debe poner de su parte)⁹⁹; controlar el horario de la persona que teletrabaja; y reconociendo su derecho a la desconexión digital.

Respecto de la jornada, el problema no es que no haya límites a la misma, que normalmente coinciden con los que tendría en el trabajo presencial, sino que la propia persona teletrabajadora tienda a difuminar esos horarios con objeto de lograr flexibilidad, de forma que en ocasiones realice actividades personales en el tiempo de trabajo a cambio de extender el tiempo de trabajo fuera los horarios marcados. Es decir, atender a los objetivos o resultados y no al reloj. Por ello, la prevención debe ligarse al control horario, pero no tanto para asegurar que trabaje las horas exigidas, sino para que no lo haga a “des-horas”.

En esta línea, los instrumentos que suelen sugerirse son habilitar sistemas de desactivación de los equipos para impedir la conexión del trabajador a la intranet empresarial¹⁰⁰, o instalar alertas en los dispositivos electrónicos que se activen cuando estos excedan el tiempo de trabajo o utilice dichos dispositivos durante el tiempo de descanso¹⁰¹, o incluso durante las vacaciones o en período de excedencia, «para adelantar trabajo sin dar parte de esta práctica ni a compañeros ni a superiores jerárquicos»¹⁰².

⁹⁸ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2021): NTP 1.165: *Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*, <https://www.insst.es/documents/94886/96067/NTP%201165%20Teletrabajo%20C%20criterios%20para%20su%20integraci%C3%B3n%20en%20el%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20SST%20-%20A%20C%20B1o%202021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-ddb8-b5a1b1eb4e2e?version=1.0&t=1635785850684>

⁹⁹ Se recomienda realizar pausas, mejor cortas y frecuentes que no pocas y de larga duración, que se hagan lejos de la pantalla, y no trabajar nunca más de dos horas sin realizar una pausa. Siempre que la naturaleza de las tareas lo permita, deben organizarse las actividades de manera que se pueda establecer el ritmo de trabajo más conveniente, alternando con otras tareas en las que no se utilice la pantalla o, si no es posible, hacer pequeñas pausas discrecionales para prevenir las cargas física, visual y mental.

¹⁰⁰ MELLA MÉNDEZ, L. (2020): «Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia». *Cielo laboral* (<https://www.cielolaboral.com/2020/12/28/sobre-la-organizacion-del-trabajo-como-factor-de-riesgo-laboral-en-el-trabajo-a-distancia/>), pág. 4.

¹⁰¹ AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R. (2017): «Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica», en AAVV. *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia nacional tripartita*. Vol. II. Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), pág. 340.

¹⁰² SERRANO ARGÜESO, M. (2019): «Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral», en *IUSLabor* 2/2019, pág. 6.

La adicción al trabajo, entendida como el trabajo excesivo debido a la necesidad irresistible de trabajar constantemente¹⁰³, es un fenómeno que ha ocurrido de siempre, pero que ha encontrado un especial caldo de cultivo con el teletrabajo, ya que el adicto ya no tiene que llevarse trabajo a casa, sino que lo tiene en casa. Para él, la compulsión de trabajar constantemente es fácil de satisfacer, fines de semana incluidos. Pero no olvidemos que es algo patológico, una adicción como cualquier otra. Pero a la adicción al trabajo, se suma la adicción que de por sí generan las tecnologías, generando así una doble adicción. Las consecuencias de esta doble adicción son múltiples, afectando tanto en el plano físico (incluyendo trastornos del sueño), como psicosociales, como veremos en el apartado correspondiente, pero dentro de los que hay que destacar conflictos familiares.

La tecnoadicción no solo afecta a las personas que teletrabajan, dado que la necesidad compulsiva de utilizar los dispositivos electrónicos como el ordenador, *tablet* o el *smartphone* o de consultar compulsivamente el correo electrónico o las aplicaciones de mensajería instantánea, o las redes sociales, es algo que afecta a sectores amplios de la población sin que se ligue al trabajo. Pero refuerza «*la conexión laboral permanente (digital y emocional)*»¹⁰⁴.

Al emplearse medios electrónicos, al cansancio derivado de trabajar en exceso, se unen los efectos propios del abuso de los dispositivos electrónicos, como son la fatiga informática, el tecnoestrés¹⁰⁵ y la tecnoadicción, cuestión que se liga directamente al reconocimiento del derecho a la desconexión digital. Pero no solo puede afectar a la persona que teletrabaja, sino al personal directivo, y eso genera problemas organizativos adicionales, al correrse «el riesgo de irradiarse hacia los trabajadores subordinados que, o bien terminan por padecer la misma patología que su superior, o bien se estresan y caen bajo el síndrome del trabajador quemado (*burnout*)»¹⁰⁶.

¹⁰³ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2007): NTP 759: *La adicción al trabajo*, pág. 1. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/326775/759.pdf/e48ee038-630c-4883-9013-fc05dc244f8f?version=1.1&t=168303222106>.

¹⁰⁴ MOLINA NAVARRETE, C. (2019): «La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas». *Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF* Núm. extraordinario, pág. 17.

¹⁰⁵ Originalmente, este concepto aludía a los problemas de adaptación a las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos, causada por una falta de habilidad o incompetencia de los usuarios. Posteriormente se usó más ampliamente como cualquier impacto negativo en las actitudes, los pensamientos, los comportamientos o la fisiología causado directa o indirectamente por la tecnología. *Cfr.* INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2006): NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a?version=1.0&t=1617977675590.

¹⁰⁶ MONTOYA MEDINA, D. (2021); *op. cit.*, pág. 13.

En este sentido, el artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, reconoce el derecho de los trabajadores y los empleados públicos a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La alusión a los empleados públicos es expresa, por tanto, pero adicionalmente se modifica el EBEP para recoger en esa misma norma este derecho «en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales»¹⁰⁷, para que no quede disperso tal reconocimiento y llamada de atención en el empleo público, ya que de por sí la previsión del artículo 88.1 ya es suficiente para el reconocimiento del derecho, al extender su ámbito subjetivo al empleo público¹⁰⁸.

Ahora bien, el derecho a la desconexión –como hemos adelantado– no es operativo cuando la adicción al trabajo no se reconoce por el propio trabajador, que tenderá a prolongar la jornada al encontrar una satisfacción en ese hecho. Por ello lo ideal sería que el marco regulador hubiera contemplado la desconexión digital como un deber del trabajador, no simplemente un derecho del trabajador «y correlativa obligación empresarial de respetarlo más no como una obligación de aquel»¹⁰⁹, quedando todo lo más en la obligación empresarial de elaborar una política interna dirigida a implementar «acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas» (art. 88.3 Ley Orgánica 3/2018), en la línea del deber general del empleador de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva, arbitrar las medidas necesarias para reducir o controlar aquellos e informar y formar a los trabajadores sobre ambos extremos (arts. 16, 18 y 19 LPRL)¹¹⁰.

Por ello, sería necesario superar la concepción del derecho a la desconexión digital como un derecho cuya ejecución corresponde exclusivamente

¹⁰⁷ Disposición final decimocuarta Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, que añade una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

¹⁰⁸ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2021): «Derecho a la desconexión digital», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dir.), *El trabajo a distancia; una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, pág. 14.

¹⁰⁹ MONTOYA MEDINA, D. (2021); *op. cit.*, pág. 15.

¹¹⁰ MONTOYA MEDINA, D. (2021); *op. cit.*, pág. 15.

a la voluntad del trabajador¹¹¹. Aún así, es importante que se materialice ese derecho, porque para quien teletrabaja, si no se asegura simultáneamente un derecho a desconectar junto con el derecho al descanso, no hay garantía de que el del descanso sea efectivo, de modo que puede concluirse que este derecho opera como garantía del primero¹¹².

III.3. Riesgos psicosociales

III.3.1. Conflicto trabajo-familia

El que confluyan en el mismo espacio las responsabilidades laborales y familiares, hace que se puedan obstaculizar mutuamente, generando un conflicto entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados a la familia, que puede originar problemas de salud, tal y como advierte el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que advierte que no solo es un problema de conciliación, sino de salud laboral. Por ello, esta realidad debe tenerse en cuenta en la prevención de riesgos laborales, concretamente en la gestión preventiva del riesgo psicosocial¹¹³.

Se trata de un problema que, obviamente, afecta de manera desigual a hombres y mujeres, en cuanto la realidad sigue siendo que son éstas las que realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, de cuidado del hogar y de las personas a cargo (sobre todo si hay menores y dependientes a cargo)¹¹⁴. Por eso la perspectiva de género es fundamental (perspectiva que siempre hay que tener en cuenta en materia de salud laboral¹¹⁵), dado que los riesgos psicoso-

¹¹¹ EGEA NAVARRO, A. (2023): «El derecho a la desconexión digital: derecho, derecho-deber u obligación», *Trabajo y Derecho*, núm. 107, noviembre, pág. 14.

¹¹² MOLINA NAVARRETE, C. (2017): «Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso», *Temas laborales*, núm. 138, pág. 249.

¹¹³ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2023): NTP 1.185: *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, pág. 1. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447bff7-727d-addc-da50-07d81391a653?version=1.0&t=1694586519256>.

¹¹⁴ VILLAPLANA GARCÍA, M^a.D. (2022): «Riesgos psicosociales emergentes y teletrabajo», en FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a.B. (Dir), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*. Aranzadi, Pamplona, pág. 14.

¹¹⁵ RIVAS VALLEJO, M^a.P. (2008): «Salud y género; perspectiva de género en la salud laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 74, págs. 227 y ss.

ciales derivados del teletrabajo «se hacen presentes, con mayor virulencia, en las mujeres trabajadoras debido, entre otros factores, a la prolongación de la jornada de trabajo que, en su forma más intensa ocasiona la supresión de los límites entre la vida familiar, personal ocasionando el conflicto trabajo-familia»¹¹⁶.

El Comité Económico y Social Europeo, en su Dictamen sobre «Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género»¹¹⁷, señala que hay que «garantizar el espacio de trabajo remoto y concentrarse en la actividad laboral, en especial cuando otros familiares trabajan o estudian desde casa, organizar el espacio de trabajo remoto y concentrarse en la actividad laboral», evitando el agravamiento del desequilibrio en el reparto de los cuidados y el trabajo doméstico sobre la base de roles laborales y familiares estereotipados».

Las consecuencias de esta alta demanda (altas exigencias al concurrir las responsabilidades familiares y laborales), en el ámbito de la salud, se traducen en la tensión psicológica, los cambios de humor e irritabilidad, el agotamiento emocional, la ansiedad o la depresión, e incluso consecuencias físicas y psicosomáticas del estrés como, por ejemplo, trastornos de sueño, riesgo cardiovascular, hipertensión arterial y niveles de cortisol elevados, trastornos musculoesqueléticos o aumento de consumo de fármacos, alcohol o tabaco¹¹⁸.

III.3.2. Aislamiento

Tradicionalmente, en materia de PRL se ha contemplado el riesgo de aislamiento, pero ligado a personas que por razones horarias (trabajo nocturno, trabajo de fines de semana) u organizacionales (manejo de datos industriales confidenciales, vigilancia de procesos o de centros de trabajo), eran desarrollados por una sola persona¹¹⁹.

¹¹⁶ HERRAIZ MARTÍN, M^a.S. (2023): «Riesgos emergentes derivados del trabajo digital y a distancia: su impacto en la salud de la mujer trabajadora», *Trabajo y Derecho*, núm. 106, octubre, pág. 5.

¹¹⁷ Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia Portuguesa), 2021/C 220/02.

¹¹⁸ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2023): NTP 1.185: *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, cit., pág. 4.

¹¹⁹ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1994): NTP 344: *Trabajos en situación de aislamiento*, https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_344.pdf/d5ffc5df-0bd3-48a3-9b3b-2b3ba3fc4611?version=1.1&t=1687195514354.

El teletrabajo le ha dado otra dimensión. El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, de junio de 2020, establece que el empresario debe asegurarse que “se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador con los otros trabajadores de la empresa”, recurriendo por ejemplo, “darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa” (Cláusula 9.3^o)¹²⁰. La clave es evitar que el teletrabajo sea permanente, contemplando algunas jornadas presenciales.

En el ámbito del empleo público, el artículo 11 del Proyecto de Real Decreto de 2021, por el que se regula el Teletrabajo en el ámbito de la Administración General del Estado, alude específicamente a dos riesgos: los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y el aislamiento social. No obstante, en el sector que nos ocupa, ciertamente es un riesgo menor, dado que tanto la normativa de la AGE como las autonómicas, no contemplan un teletrabajo absoluto, sino parcial (uno o dos días semanales).

III.3.3. *Sedentarismo*

El trabajo en el domicilio aboca al sedentarismo, ya que suprime la movilidad que hay en el trayecto, además de que en el hogar los movimientos serán menores que los que hay dentro del lugar presencial de trabajo (dentro de las propias dependencias o incluso en el momento del desayuno o el almuerzo). Este sedentarismo, en ocasiones minusvalorado¹²¹, origina en ocasiones problemas de sobrepeso, y problemas de distinto tipo, como o de malas posturas, enfermedades cardiovasculares, obesidad, ictus y diabetes, así como ansiedad.

III.3.4. *Ciberacoso*

El ciberacoso adquiere una mayor dimensión con el teletrabajo, aunque obviamente no es exclusivo de él, ni siquiera del trabajo. Constituye un ataque a la dignidad y/o la intimidad, amparándose en el anonimato que permite in-

¹²⁰ IGARTUA MIRÓ, M^a.T. (2021): «Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva», en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3/2021, pág. 191.

¹²¹ VICENTE PACHÉS, F. DE (2020): «Teletrabajo y salud laboral en la era Covid: el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo», *op. cit.*, pág. 33.

ternet¹²², pudiendo tener o no un carácter sexual, pudiendo tratarse también de acoso moral o discriminatorio. En todo caso, a diferencia del acoso en general, ciberacoso «presenta mayores prevalencias el acoso horizontal (el que procede de personas compañeras de trabajo) y el acoso por razón de sexo-género, con claras connotaciones sexistas y/o sexuales, por lo que las mujeres lo sufrirían de un modo particular, con mayor incidencia»¹²³.

En el ámbito del empleo público, hay que estar además al artículo 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que bajo la rúbrica «Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales», señala que la promoción de las condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, deben extenderse al ámbito digital (incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo).

Frente al ciberacoso en el trabajo público, es necesario revisar los protocolos establecidos hasta el momento, a fin de incorporar estas nuevas dimensiones digitales¹²⁴.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R. (2017): «Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica», en AAVV. *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia nacional tripartita*. Vol. II. Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)
- AGUILERA IZQUIERDO, R. (2023): «Accidente de Trabajo y Teletrabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm.264/2023
- ARETA MARTÍNEZ, M. (2021): «El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dir.), *El trabajo a distancia; una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona

¹²² MOLINA NAVARRETE, C. (2019): «Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío». *Diario La Ley* núm. 9452, pág. 9.

¹²³ MOLINA NAVARRETE, C. (2023): «El (ciber)acoso en el empleo público: balance y perspectivas a la luz de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT», en DURÁN LÓPEZ, F.; SÁEZ LARA, C. (Coord.), *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público*, Monografías de Temas Laborales, núm. 65, pág. 102.

¹²⁴ MOLINA NAVARRETE, C. (2023): «El (ciber)acoso en el empleo público: balance y perspectivas a la luz de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT», *op. cit.*, pág. 103.

- DE LAS HERAS GARCÍA, A. (2016): *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF, Madrid
- EGEA NAVARRO, A. (2023): «El derecho a la desconexión digital: derecho, derecho-deber u obligación», *Trabajo y Derecho*, núm. 107, noviembre
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2007): «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales», en FERNÁNDEZ COSTALES MUÑIZ, J. (Dir.). *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*. Junta de Castilla y León, León
- GALA DURÁN, C. (2021): «Administraciones Públicas. Teletrabajo y Seguridad Social. Trabajo a distancia. Seguridad Social», en *La Administración Práctica* num.1/2021
- GALA DURÁN, C. (2021): «Teletrabajo. La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral», *La Administración Práctica* núm.7/2021
- GALA DURÁN, C. (2021): «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3/2021
- GARCÍA QUIÑONES, J.C. (2015): «La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el trabajo», en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Aranzadi
- GIL PÉREZ, M^a.E. (2023): *El teletrabajo y el impacto de las nuevas tecnologías en la salud y seguridad laboral*, Bomarzo, Albacete
- GINÉS I FABRELLAS, A.; LUQUE PARRA, M.; PEÑA MONCHO, J. (2021): *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Aranzadi, Pamplona
- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. (2021): «La prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dir), *El trabajo a distancia. Una perspectiva global*. Aranzadi, Pamplona
- GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. (2022): «Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores», en FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a.B. (Dir), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*. Aranzadi, Pamplona
- GRIJALBO FERNÁNDEZ, L. (2023): «Teletrabajo y riesgos laborales en la Administración Pública», *Actualidad Administrativa*, núm. 6
- HERRAIZ MARTÍN, M^a.S. (2023): «Riesgos emergentes derivados del trabajo digital y a distancia: su impacto en la salud de la mujer trabajadora», *Trabajo y Derecho*, núm. 106, octubre

- IGARTUA MIRÓ, M^a.T. (2021): «Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva», en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3/2021
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1994): NTP 344: *Trabajos en situación de aislamiento*, https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_344.pdf/d5ffc5df-0bd3-48a3-9b3b-2b3ba3fc4611?version=1.1&t=1687195514354
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1996): NTP 412: *Teletrabajo: criterios para su implantación*, https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2006): NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a?version=1.0&t=1617977675590
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2007): NTP 759: *La adicción al trabajo*, <https://www.insst.es/documents/94886/326775/759.pdf/e48ee038-630c-4883-9013-fc05dc244f8f?version=1.1&t=1683032222106>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2018): NTP 1.122: *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*, <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71?version=1.0&t=1614697910188>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2021): NTP 1.165: *Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*, <https://www.insst.es/documents/94886/96067/NTP%201165%20Teletrabajo%20C%20criterios%20para%20su%20integraci%C3%B3n%20en%20el%20sistema%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20SST%20-%20A%C3%B1o%202021.pdf/9958d5d0-50c6-1dbe-dbb8-b5a1b1eb4e2e?version=1.0&t=1635785850684>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2022): NTP 1.173: *Modelo para la evaluación de puestos de trabajo en oficina: método ROSA (Rapid Office Strain Assessment)*, <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201173%20Modelo%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20puestos%20de%20trabajo%20en%20oficina.%20M%C3%A9todo%20ROSA.pdf/68d0d775-aeb9-598c-d4e2-8e102601a4d7?version=2.0&t=1653390736592>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2023): NTP 1.185: *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP%201185%20Conflicto%20trabajo-familia%20o%20doble%20presencia%20como%20riesgo%20psicosocial%20Marco%20conceptual%20y%20consecuencias.pdf/8447bff7-727d-addc-da50-07d81391a653?version=1.0&t=1694586519256>

- LLOMPART BENNÀSSAR, M. (2023): «El teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears: su nueva regulación por el Decreto 3/2023», *Revista Foro*, Nueva época, vol. 25, núm. 1
- MELLA MÉNDEZ, L. (2020): «Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia». *Cielo laboral* (<https://www.cielolaboral.com/2020/12/28/sobre-la-organizacion-del-trabajo-como-factor-de-riesgo-laboral-en-el-trabajo-a-distancia/>)
- MOLINA NAVARRETE, C. (2017): «Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso», *Temas laborales*, núm. 138
- MOLINA NAVARRETE, C. (2019): «La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas». *Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario
- MOLINA NAVARRETE, C. (2019): «Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío». *Diario La Ley* núm. 9452
- MOLINA NAVARRETE, C. (2023): «El (ciber)acoso en el empleo público: balance y perspectivas a la luz de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT», en DURÁN LÓPEZ, F.; SÁEZ LARA, C. (Coord.), *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público*, Monografías de Temas Laborales, núm. 65
- MONTOYA MEDINA, D. (2021): «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales», en *Revista española de Derecho del Trabajo* núm. 243/2021
- MUROS POLO, A. (2021): «Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras», en *Trabajo y Derecho* núm. 81/2021, septiembre
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (2021): *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbitos estatal y autonómico*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona
- RIVAS VALLEJO, M^a.P. (2008): «Salud y género; perspectiva de género en la salud laboral», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 74
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2020): «Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía de bajo contacto», *Revista española de Derecho del Trabajo* núm. 233
- RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2021): «El trabajo a distancia en las Administraciones Públicas», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dir.), *El trabajo a distancia; una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2021): «Derecho a la desconexión digital», en ALZAGA RUIZ, I.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.; HIERRO HIERRO, F.J. (Dir.), *El trabajo a distancia; una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona
- SEONE NIEVES, J. (2022): «Teletrabajo en el sector público y salud laboral», en Belzunegui Eraso, Á.; Erro Garcés, A.; Fuentes Gasó, J.R.; Pastor Gosálbez, I.; Romero Burillo, A. (Dir.), *El teletrabajo en las Administraciones Públicas. Presente y claves para el futuro*. INNAP Investiga, Madrid

- SERRANO ARGÜESO, M. (2019): «Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral», en *IUSLabor* 2/2019
- TORDESILLAS ESCUDERO, E.; DÍAZ MARTÍNEZ, G. (2020): «El teletrabajo en la Administración General del Estado: desafíos, beneficios y oportunidades», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 452
- VELA DÍAZ, R. (2022): «El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación», en *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 12 (2)
- VICENTE PACHÉS, F. DE (2020): «Teletrabajo y salud laboral en la era Covid: el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo», en *Documentación Laboral*, núm. 121-Año 2020-Vol. III.
- VIDA FERNÁNDEZ, R.: «La regulación del teletrabajo en el empleo público: coyuntura y perspectivas de futuro», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, noviembre - abril 2023 - núm 6
- VIDA SORIA, J. (2013): «El marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales», en VIDA SORIA (Dir.), *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*, Lex Nova, Valladolid
- VILLAPLANA GARCÍA, M^a.D. (2022): «Riesgos psicosociales emergentes y teletrabajo», en FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a.B. (Dir), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*. Aranzadi, Pamplona

V. ANEXO. TABLA COMPARATIVA REGULACIÓN AUTONÓMICA

	EVALUACIÓN		RESPONS.	FORMACIÓN		ALERTA RIESGOS CARACTERÍSTICOS
	Auto	In situ		Previa	Obligatoria	
ANDALUCÍA Resolución de 5 de julio de 2023						
ARAGÓN Orden HAP /320/2021, de 31 de marzo	X		X			
ASTURIAS Decreto 9/2023, de 3 de febrero	X		X		X	X
ISLAS BALEARES Decreto 3/2023, de 6 de febrero	X			X	X	X
CANARIAS Decreto 74/2023, de 11 de mayo	X			X	X	X
CANTABRIA						
CASTILLA Y LEÓN Decreto 27/2022, de 23 de junio	X		X			X
CASTILLA-LA MANCHA Decreto 65/2021, de 1 junio	X			X		X
CATALUÑA Decreto 77/2020, de 4 de agosto				X	X	
COMUNIDAD VALENCIANA Decreto 49/2021, de 1 de abril	X			X	X	

EXTREMADURA Decreto 1 /2018, de 10 de enero (modificado 2021)	X	X	X	X	X	X	X	X
GALICIA Orden de 14 de diciembre 2020	X		X					
MADRID Decreto 79/2020, de 16 de septiembre	X		X				X	
MURCIA Pacto 25 junio de 2021	X		X					
NAVARRA								
PAÍS VASCO Decreto 113/2023, de 18 de julio	X		X			X	X	
LA RIOJA Decreto 45/2021, de 28 de julio	X		X		X		X	

Proyecto TED2021-131550B-I00 financiado por:



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



SOCIEDAD DIGITAL
SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DERECHOS
Unidad de Excelencia de Investigación



9 788410 703438