

Dossier «Prevenió de riscos laborals: tendències en temps de crisi»

UNA NOVA REALITAT

La difícil conciliació de l'obligació empresarial d'avaluar els riscos amb el teletreball

Mar Sabadell i Bosch

Professora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Estudis d'Economia i Empresa

Guillermo García González-Castro

Professor de la Universitat Internacional de La Rioja (UNIR). Facultat de Ciències Jurídiques, Socials i Humanitats

RESUM El paradigma de salut laboral implementat amb la Llei de prevenció de riscos laborals l'any 1995 està impulsant nous models de gestió preventiva, encara incipients, que aposten decididament per les denominades *organitzacions saludables*. Fruit del canvi operat, s'ha deixat enrere la tradicional accepció de 'seguretat i higiene', vinculada essencialment amb els accidents del treball i les malalties professionals, per a acollir un terme d'abast molt més ampli, la *seguretat i salut*, que comprèn la salut del treballador en tota la seva extensió, física, psíquica i social.

Després de vint anys de vigència de la norma, molts són els assoliments i avenços aconseguits en matèria preventiva, però també són múltiples els reptes que es presenten en els propers anys. Entre d'altres, els relacionats amb la ruptura de les barreres espacials i temporals de l'activitat laboral, com a conseqüència de la incorporació de les tecnologies de la informació i la comunicació. En aquest sentit, l'article aborda la problemàtica que s'origina en l'aplicació de la normativa de seguretat i salut laboral al teletreball.

L'anàlisi se centra a presentar el problema des de la mateixa base d'aplicació pràctica de l'obligació de seguretat i salut laboral al teletreball, l'avaluació de riscos laborals, que constitueix el fonament sobre el qual es construeix i enllaça tota la nostra estructura normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.

PARAULES CLAU teletreball; treball a distància; avaluació de riscos; seguretat i salut laboral; tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)

The difficult reconciliation of the corporate responsibility to assess the risks with telework

ABSTRACT *The occupational health paradigm implemented with the Law on Prevention of Occupational Risks in 1995 is promoting new models of preventive management, still incipient, in favor*

of the so-called healthy organizations. As a result of this change, there has been a move from the traditional concept of safety and health, essentially linked with occupational accidents and diseases, towards a more far-reaching concept, safety and health, including workers' health in its whole extent, whether physical, psychological and social.

After twenty years of the enforcement of the rule, there are many achievements and progress has been made in prevention, but many challenges will arise in the coming years. Among others, those related to the breakdown of space and time barriers in the labor activity as a result of the incorporation of ICT. In this regard, the article deals with the problem that arises in the enforcement of occupational health and safety in telework.

The present analysis focuses on the problem from the very basis of the practical application of the requirement of occupational safety and health in telework, the occupational risk assessment, which is the foundation on which all our regulatory structure on prevention of occupational hazards is built and connected.

KEYWORDS *telework; home-base telework; telecommuting; remote working; risk prevention; health and safety; ICT*

Introducció

En l'actualitat, l'existència d'estructures productives flexibles i d'un alt grau de digitalització de la informació, així com dels processos per a la seva gestió, permeten que el treball es pugui dur a terme de manera diferent, i que el treballador es pugui connectar a l'empresa mitjançant xarxes telemàtiques externes des de qualsevol ubicació i en qualsevol moment. Si fa vint anys les possibilitats del teletreball encara eren limitades, avui, la millora de la connectivitat, la generalització dels dispositius mòbils i el desenvolupament de tecnologies col·laboratives estan facilitant l'extensió d'aquesta nova manera de treballar.

El teletreball es configura com una realitat molt diversa i complexa que es caracteritza per apropar el treball al treballador, evitant que aquest hagi de desplaçar-se a la seu física de l'ocupador. La diversitat amb la qual es presenta aquesta realitat en la pràctica fa que resulti molt difícil, si no impossible, elaborar una definició unívoca que inclogui les diverses manifestacions amb les quals el teletreball es presenta en la societat actual. En tot cas, el que sí cal afirmar és que totes aquestes realitats complexes, que s'engloben sota el terme *teletreball*, generen disfuncions en els clàssics conceptes sobre els quals s'ha cimentat tradicionalment el dret del treball, i evidencien la necessitat de dur a terme un procés d'adaptació o reinterpretació de les clàssiques institucions laborals, amb la finalitat de cohesionar-les amb les noves fórmules d'organització productiva basades en l'ús intensiu i extensiu de les tecnologies de la informació i la comunicació.

A continuació s'analitza succintament quan i com cal aplicar la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), en el cas de teletreball, sense entrar en una anàlisi dels riscos laborals, genèrics o particulars, vinculats a aquest tipus de prestació. La LPRL parteix de la laboralitat de la prestació de serveis per a protegir la seguretat i la salut, i el teletreball entra dins del seu camp de protecció quan es duu a terme en el marc d'una relació laboral inclosa en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels Treballadors. No obstant això, malgrat la inclusió formal del teletreball per compte d'altri en l'àmbit d'aplicació de la LPRL, l'ordenament jurídic espanyol esdevé un marc difícilment aplicable en la pràctica del teletreball. I això, a causa que el nostre sistema preventiu es fonamenta en l'avaluació de riscos laborals com a element nuclear de tota l'obligació de seguretat, i aquesta avaluació troba en el teletreball múltiples obstacles, la qual cosa frustra, en últim terme, l'eficàcia del deure seguretat empresarial i afebleix el dret a la seguretat i la salut laboral del teletreballador.

1. 1995-2015: vint anys de la Llei de prevenció de riscos laborals. Assoliments i reptes de futur

Resulta indubtable que l'èxit més gran de la LPRL ha estat constituir-se en motor de canvi de la nostra concepció de la seguretat i salut laboral que, abandonant la seva dimensió reparadora i protectora, s'ha consolidat com a essencialment preventiva. La LPRL, traslladant la Directiva marc europea¹, introdueix en el nostre ordenament jurídic un nou model de gestió de la salut laboral, més d'acord amb les noves concepcions del dret del treball i amb el nostre sistema constitucional de drets i llibertats. Les empreses comencen a valorar la necessitat d'implicar-se en el desenvolupament d'aquesta nova dimensió de la salut, que va més enllà de les lesions fàcilment observables, i a efectuar una relectura dels riscos als quals es troba sotmès el treballador. Enfront de la lesió que es produeix de manera visible en el lloc de treball, associada de manera immediata al risc industrial, avui adquireix més rellevància, i implica una major protecció, l'exposició a certs riscos, vinculats a la pròpia evolució del lloc i organització del treball, capaços de lesionar la salut d'una manera més gradual, en processos llargs de latència, que condueixen al deteriorament progressiu de la salut².

No obstant això, l'aplicació del nou model preventiu ha generat disfuncions en els seus vint anys de vigència; per exemple, la indeterminació d'algunes obligacions preventives com la formació o la vigilància de la salut, les dificultats d'integració efectiva de la prevenció en les organitzacions productives i el paper escàs que ha tingut la negociació col·lectiva en una matèria tan essencial.

Entre totes elles, mereix especial esment la delimitació de l'àmbit d'aplicació subjectiu de la normativa preventiva. La vocació d'universalitat de la LPRL, aplicant-se a la totalitat de treballadors per compte d'altri i empleats públics, té importants excepcions en la pràctica. En aquest sentit, s'exclou explícitament algun col·lectiu de treballadors per compte d'altri, com els empleats de la llar, i no corregeix aquesta exclusió en les diferents normes posteriors que s'han dictat³. Exclusió que també arriba als treballadors autònoms, que solament són considerats per la LPRL en relació amb l'obligació de coordinació d'activitats empresarials. A més, la LPRL no té en consideració determinades prestacions de serveis que, alienes a l'àmbit jurídicolaboral, han de gaudir d'igual protecció en matèria de seguretat i salut ex. arts. 14, 15 i 40 de la nostra Constitució.

Al costat de les exclusions explícites, la LPRL es mostra inoperant per a poder donar resposta a les noves formes de treball. Els anys de vigència de la LPRL han estat marcats per l'emergència i consolidació de les tecnologies de la informació i la comunicació en els models organitzatius i en les estructures laborals. Així mateix, han coincidit amb la digitalització i extensió graduals de les tecnologies als diferents àmbits de la societat. Fruit d'aquests canvis, el teletreball va penetrant com una alternativa al treball presencial i constitueix una modalitat de prestació cada vegada més practicada.

La LPRL inclou els teletreballadors dins del seu àmbit d'aplicació en els mateixos termes que els treballadors, i per tant els resulten aplicables els drets i les obligacions preventives que conté la llei i les normes de desenvolupament. No obstant això, l'aplicació de la legislació preventiva a l'àmbit del teletreball troba serioses barreres culturals i jurídiques que fan que en la pràctica manqui de virtualitat. I això, perquè el teletreball implica la irrupció d'una nova manera de treballar en la qual certs elements clau del contracte de treball no es presenten en la forma tradicional.

2. Teletreball i treball a distància

La primera qüestió que planteja l'aplicació del dret a la seguretat i salut laboral al teletreballador està relacionada amb la definició mateixa del *teletreball*. No hi ha una definició única de *teletreball*, i establir una delimitació clara i consistent d'una realitat tan diversa no és fàcil. Trobem una varietat de formes de teletreball igual que una pluralitat

1. Directiva marc 89/391/CEE.

2. Igartua (2008).

3. Vegeu el Reial Decret 1620/2011.

de termes, segons el context en què s'aplica. Teletreball com a instrument de conciliació, teletreball en un context de flexibilitat organitzativa, teletreball com a forma de descentralització productiva, teletreball com a estratègia mediambiental o com a fórmula de treball enfront de situacions excepcionals o desastres naturals, entre altres. Es van consolidant en l'empresa fórmules de treball flexible, *e-treball*, teletreball o treball remot, sense oblidar vocables més internacionals com *e-work*, *virtual work*, *homework*, *telework* o *telecommuting*.

La reforma laboral de 2012 ha buscat promoure noves maneres de desenvolupar l'activitat laboral i «donar cabuda al teletreball» en el nostre ordenament jurídic⁴. No obstant això, el terme *teletreball* només es recull en l'Exposició de motius de la reforma, i, en l'articulat, el legislador ha optat per incorporar de manera genèrica el treball a distància, sense fer cap referència a l'ús intensiu de les noves tecnologies, i eliminar l'antic contracte de treball a domicili⁵. La tímida reforma operada en aquesta qüestió (vegeu l'article 13 de l'Estatut dels treballadors, introduït per la Llei 3/2012) no escomet amb decisió una regulació del teletreball ni des d'una perspectiva laboral ni des de la dimensió de la seguretat i salut laboral *stricto sensu*, i sembla que enquadra el teletreball en un nou concepte jurídic: *el treball a distància*.

La locució nominal *treball a distància* constitueix un calc semàntic de la paraula *teleworking*, terme anglosaxó que designa el teletreball, però aquesta identitat en l'expressió utilitzada no es trasllada al pla conceptual. El treball a distància es defineix legalment com aquell que es duu a terme de manera preponderant al domicili del treballador, o al lloc lliurement triat per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa⁶. És precisament la dimensió locativa la que caracteritza el treball a distància, i no se'n fa dependre el reconeixement de la utilització de tecnologies digitals. En contrast, les taxonomies de teletreball que recull la literatura internacional coincideixen a caracteritzar el treball a distància sobre la base de dues dimensions, la tecnològica i la locativa⁷. I és que, de manera general, s'admet que hi ha teletreball quan les tecnologies de la informació i la comunicació permeten al treballador realitzar l'activitat lluny del lloc habitual de treball.

Contràriament al que podríem imaginar, la reforma no condiona el treball a distància a l'ús de les TIC, i això comporta que l'encaix del teletreball en aquesta figura presenti algunes dificultats. Ni tot treball a distància pot considerar-se teletreball, ni tot teletreball té la consideració de treball a distància. D'una banda, trobem que el treball que es duu a terme a distància, sense que les tecnologies de la informació i la comunicació ho possibilitin, no és teletreball. D'una altra, el teletreball que es duu a terme de manera esporàdica o puntual i limitada o residual amb relació a la jornada de treball no constitueix treball a distància. Tampoc no es reconeix com a treball a distància el teletreball que duu a terme el treballador per complementar el treball presencial el cap de setmana, a les nits o mentre es troba de viatge, més enllà de l'horari i lloc de treball presencial. El teletreball es considera treball a distància quan es duu a terme de manera preponderant al domicili del treballador i de manera alternativa a la prestació presencial. També es considera a distància quan el teletreball es duu a terme en un altre lloc que hagi escollit el treballador. La conformació legal porta a col·legir que quan l'activitat contractada és consubstancialment no presencial, el teletreball no pot considerar-se a distància, ja que no constitueix una alternativa real al treball presencial al centre de treball. En síntesi, el concepte legal de *treball a distància* no depèn de l'ús de les TIC en el treball sinó del tipus d'activitat laboral realitzada⁸.

Legalment, quan les condicions en les quals es duu a terme el teletreball permeten qualificar-lo de *treball a distància*, el teletreballador té dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut laboral i se li apliquen els mateixos drets que als treballadors presencials, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral al centre de treball. Quedaria fora d'aquesta garantia legal l'obligació de seguretat

4. Aprovada pel Govern mitjançant el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, i referendada pel Parlament mitjançant la Llei 3/2013, de 6 de juliol (d'ara endavant Llei 3/2012).

5. Exposició de motius i l'art. 6 de la Llei 3/2012.

6. Art. 13 de l'Estatut dels Treballadors introduït per la Llei 3/2012.

7. Garret & Danziger (2007).

8. Sembla que es desprèn que, quan el treballador per la seva activitat no desenvolupi la prestació laboral de manera presencial en el centre de treball, com per exemple un transportista o un comercial, no podrà considerar-se que treballa a distància perquè per la pròpia naturalesa de l'activitat la prestació laboral no es pot prestar al centre de treball.

en el teletreball quan no pugui qualificar-se com a *treball a distància*. A més, la reforma reconeix explícitament l'equiparació retributiva dels treballadors a distància respecte als presencials, l'exercici dels drets de representació col·lectiva en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors i els drets a la formació i a la promoció del treballador a distància.

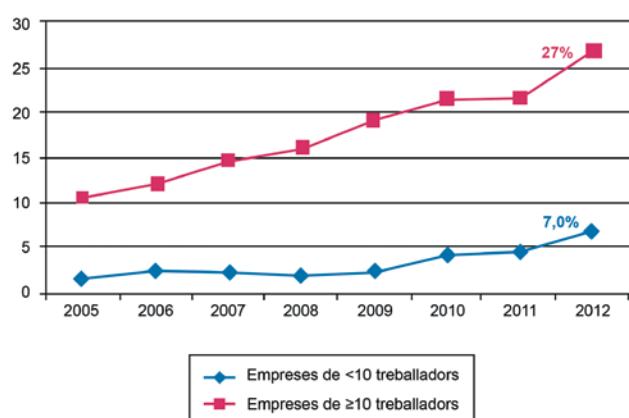
L'aparent extensió de l'aplicació de la normativa de seguretat i salut en el treball als treballadors a distància és bàsicament garantista, ja que, amb anterioritat a la reforma, els teletreballadors ja quedaven inclosos sota la tutela de la LPRL i la seva normativa de desenvolupament, pel principi de generalitat i no-exclusió. Després de la reforma laboral, les dificultats d'aplicació al teletreball de la normativa de protecció en matèria de seguretat i salut laboral continuen sense quedar resoltes i es manté la inseguretat jurídica en una qüestió massa transcendent. El legislador no dota de l'esperable seguretat jurídica el teletreball per fomentar que les empreses apostin sense reserves per flexibilitzar la prestació de treball mitjançant aquest model organitzatiu.

3. Teletreball i realitat empresarial

El teletreball constitueix una realitat dinàmica l'evolució de la qual va lligada al constant desenvolupament tecnològic i que, *de facto*, va penetrant en les empreses i en els llocs de treball, encara que de manera desigual. L'absència d'una única definició de *teletreball* comporta que la quantificació del fenomen sigui difícilment comparable i fins i tot que hi hagi xifres dispars. A Espanya, l'Enquesta sobre l'ús de les tecnologies de la informació i de les comunicacions en les empreses de l'INE⁹ permet obtenir dos indicadors relacionats amb el teletreball. El primer es refereix a les empreses que disposen d'empleats que treballen fora dels locals de l'empresa de manera regular (dades des de 2005); i el segon, a les empreses que permeten als seus treballadors l'accés remot a l'empresa (dades des de 2009).

En els últims anys s'observa, en primer lloc, un augment progressiu del nombre d'empreses que disposen d'empleats que treballen fora dels locals de l'empresa de manera regular, almenys mitja jornada setmanal, i es connecten als sistemes TIC de l'organització mitjançant xarxes telemàtiques externes.

Gràfic 1. Treball remot
Percentatge d'empreses que disposen de teletreballadors.
Evolució interanual (enquestes 2005-06 a 2012-13)

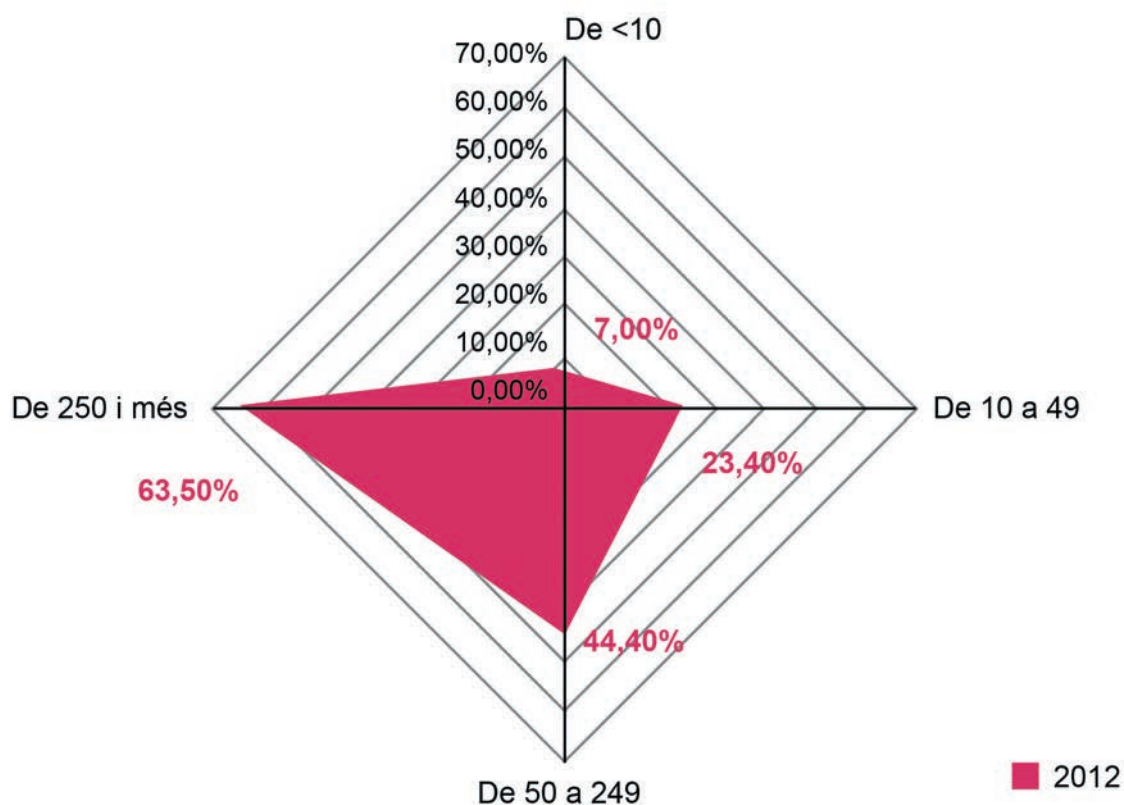


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

9. Disponible a <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t09/i02&file=inebase>.

La consolidació d'un percentatge significatiu d'empreses que reconeix que en les seves plantilles tenen treballadors que teletreballen un mínim de mitja jornada setmanal és general, però a mesura que augmenta la grandària de l'empresa aquest percentatge és superior. De mitjana, l'any 2012, 1 de cada 4 empreses aproximadament reconeix que té treballadors remots, teletreballadors, si bé la xifra varia en funció del nombre d'empleats de l'organització.

Gràfic 2. Treball remot
Distribució del teletreball, en funció de la grandària de les empreses
(segons el nombre de treballadors)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

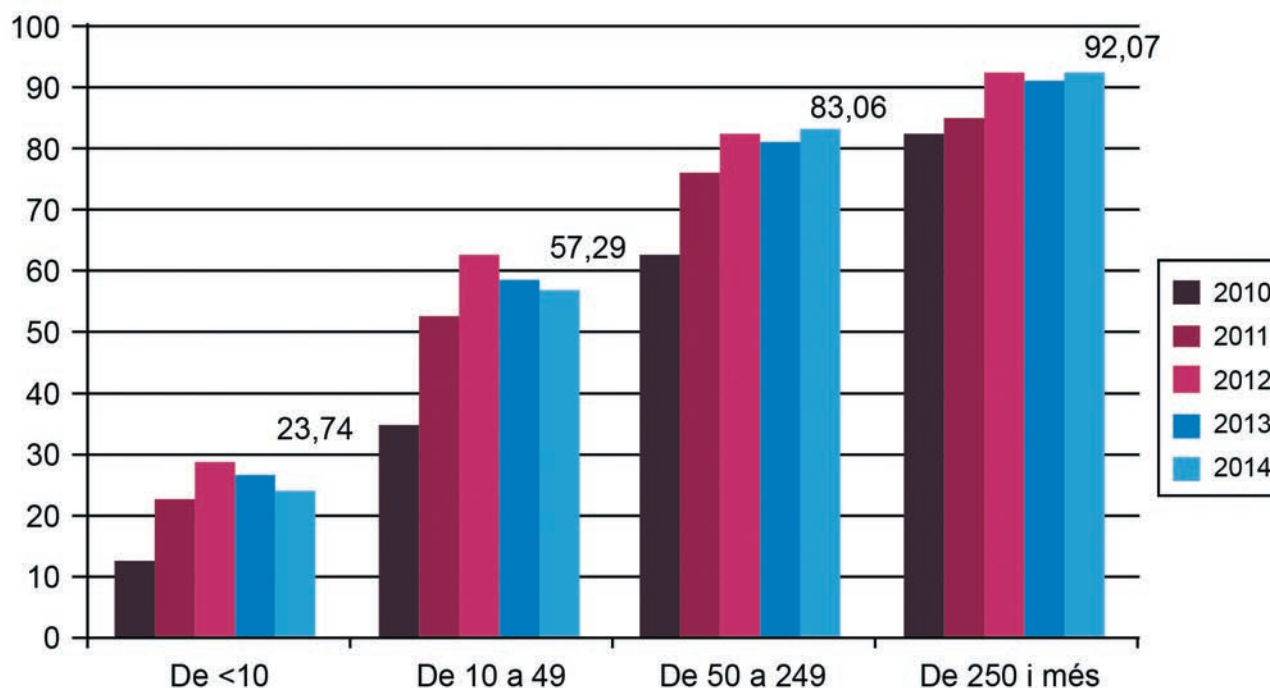
A partir de 2013, l'Enquesta d'usos TIC no inclou l'indicador de treball remot, malgrat la rellevància de la dada. El canvi que recull el qüestionari està relacionat, possiblement, amb el concepte de *treball a distància* que ha establert la reforma laboral de 2012. La dimensió tecnològica ha desaparegut del concepte legal de *treball a distància*, mentre que l'indicador de treball remot inclou en la seva definició l'ús de les TIC, en clara referència al teletreball.

Amb relació al segon indicador, podem assenyalar que el percentatge d'empreses que reconeixen proporcionar als seus empleats accés remot al correu electrònic, a documents de treball i a les aplicacions de l'empresa, mitjançant connexió a Internet fixa, sense fil o mòbil, és clarament majoritari. Aquest percentatge també està relacionat directament amb la grandària de l'empresa, de manera que l'accés remot és més limitat en el cas de les microempreses. El 2012, enfront del 27% d'empreses de més de 10 treballadors que reconeix disposar de teletreballadors, el 65,5% reconeix permetre que el treballador pugui en algun moment teletreballar, encara que això no significa que ho faci de manera regular ni de manera formal. El fet de proporcionar als treballadors l'accés remot permet que aquests es puguin connectar a l'empresa mitjançant l'ús de les TIC mentre es troben de viatge

de treball, els caps de setmana o fora dels horaris laborals, per millorar la conciliació entre vida i treball o en cas de baixa laboral, entre d'altres.

Gràfic 3. Accés remot

Percentatge d'empreses, per grandària, que permeten als seus treballadors l'accés remot a l'empresa. Evolució interanual (enquestes 2010-11 a 2014-15)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

No obstant això, en els últims dos anys s'ha produït un estancament de l'indicador d'accés remot, i fins i tot en les empreses de menys de 50 treballadors la tendència alcista s'ha invertit. Curiosament, aquest canvi es registra coincidint amb la primera enquesta elaborada amb posterioritat a la reforma laboral de 2012. És probable que aquesta reculada en el volum d'empreses que permeten als treballadors accedir de manera remota al correu, documents i aplicacions mitjançant xarxes externes obedeixi a les dificultats per a donar compliment efectiu al deure de seguretat i salut reconegut explícitament per al treball a distància amb la reforma laboral. En principi, el dret de seguretat i salut en el treball no pot quedar limitat per les circumstàncies concretes d'organització i lloc en què té lloc la prestació de teletreball. El treballador a distància es troba dins de l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa, i l'empresari no perd legalment el seu poder de vigilància i control sobre la prestació. No obstant això, és clar que troba dificultats evidents per a respondre de les condicions en les quals s'executa la prestació de teletreball.

4. Teletreball i prevenció. L'avaluació de riscos

La normativa de seguretat i salut en el treball arrenca amb el principi, almenys presumptiu, que l'empresari controla o pot controlar el mitjà, i l'espai, medi i lloc on s'executa la prestació¹⁰. És per això que s'estableix el deure

10. Thibault (2001).

de l'empresari de protegir els treballadors enfront dels riscos que es deriven de la prestació laboral i es reconeix el dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Es tracta d'un deure intransferible, i l'empresari no pot traspassar la seva obligació a altres subjectes implicats en la protecció¹¹, ni traslladar al treballador el cost de les mesures que hagin d'adoptar-se¹².

L'empresari és el responsable del compliment real i efectiu del deure de seguretat i salut i ha d'observar un comportament diligent per a assegurar l'efecte preventiu. Per a això està obligat a preveure els riscos, a adoptar les mesures necessàries per a una protecció adequada dels treballadors i a adaptar progressivament les mesures preventives conforme a les noves circumstàncies laborals i els nous mecanismes de producció¹³. Això exigeix desenvolupar una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua el nivell de protecció.

Com a part del deure general de prevenció, l'empresari té una primera obligació que es concreta a calibrar la magnitud dels riscos de l'empresa. L'avaluació de riscos ha de permetre a l'empresari obtenir informació necessària per a valorar la possibilitat que el treballador pateixi un dany tenint en compte les condicions de treball. Per a cada lloc de treball, l'empresari ha de fer una avaluació inicial dels riscos per a la salut i la seguretat dels treballadors, tenint en compte les característiques d'aquell, i actualitzar-la quan canviïn les condicions de treball, s'introdueixin noves tecnologies o es modifiqui l'acondiciament del lloc de treball¹⁴.

Per *avaluació de riscos* cal entendre «l'estudi dels potencials riscos per als treballadors que el procés productiu d'una empresa pot comportar»¹⁵. L'avaluació s'ha de referir tant als riscos generals que afectin a tots els treballadors, per raó del tipus d'activitat, com als riscos específics als quals estiguin exposats determinats treballadors per les característiques dels llocs de treball o per les característiques o estat de salut de la persona que l'ocupa. Es tracta per tant d'una avaluació personalitzada que ha d'analitzar les condicions de treball, tant des del punt de vista objectiu, de l'entorn, com a subjectiu, de la persona.

El teletreball, tingui o no consideració legal de treball a distància, implica una modificació individual de les condicions de treball i l'aparició de nous riscos. Així, quan l'empresa contracta un treballador i l'autoritza a teletreballar, ha d'avaluar els riscos que es deriven d'aquestes condicions de treball. És evident que les circumstàncies que envolten algun tipus de teletreball, especialment el teletreball mòbil o el teletreball a domicili, presenten clares dificultats per a dur a terme l'avaluació prèvia del lloc de treball i les revisions periòdiques de les instal·lacions i equips, com també per a donar compliment al deure de l'ocupador d'ordenar i controlar les mesures de prevenció. No obstant això, l'articulat de la Llei 31/95 no conté cap previsió sobre limitacions que puguin afectar l'empresari en el compliment del deure de protecció, i es manté l'obligació de seguretat empresarial en tota la seva extensió com si el treballador restés en els locals de l'empresa.

Sobre aquest tema, l'acord marc europeu sobre teletreball signat el 16 de juliol de 2002 pels agents socials¹⁶ indica que l'empresari és responsable de la protecció de la salut i de la seguretat professional del teletreballador conforme a la Directiva 89/391, així com a les directives particulars, legislacions nacionals i convenis col·lectius pertinents. L'acord estableix l'obligació de l'empresari d'informar el teletreballador de la política de l'empresa en matèria de salut i seguretat en el treball, especialment sobre les exigències relatives a les pantalles de dades, i el deure del teletreballador d'aplicar correctament aquestes polítiques de seguretat. Així mateix, assenyala que la verificació de l'aplicació correcta de les normes de seguretat i salut correspon a l'empresari, als representants dels treballadors i/o a les autoritats competents, però no indica com s'ha de dur a terme. En aquest sentit, es reconeix el dret a accedir al lloc del teletreball, si bé, quan aquest és el domicili del teletreballador, l'accés està sotmès a notificació i consentiment previs del treballador.

La problemàtica que origina la necessitat de consentiment del teletreballador per a avaluar-ne el lloc de treball quan aquest es troba al seu propi domicili ha portat algunes organitzacions productives, encara que constitueixen

11. Art. 5.2 i 3 de la Directiva marc 89/391.

12. Art.14.5 LPRL.

13. Pérez de los Cobos (1991).

14. Art.16 LPRL i art. 3 del Reial decret 39/1997 pel qual s'aprova el reglament dels Serveis de Prevenció (d'ara endavant RSP).

15. Sala (2011).

16. CES, UNICE, UEAPME i CEEP.

una excepció, a condicionar l'autorització per a teletreballar al fet que el treballador permeti l'accés dels tècnics de prevenció al seu domicili, lloc de treball, per dur a terme l'avaluació inicial de riscos. No obstant això, el consentiment inicial del treballador com a requisit necessari per a teletreballar al propi domicili no constitueix una resposta preventiva eficient més enllà dels seus efectes immediats. I això perquè, d'una banda, és necessària una nova autorització per a qualsevol verificació o reavaluació posterior i, d'altra, perquè el consentiment inicial ha d'entendre's com a essencialment revocable en incidir sobre múltiples drets fonamentals (singularment, el dret a la intimitat i inviolabilitat del domicili).

Altres organitzacions que tenen implantat el teletreball en l'estructura productiva, amb la finalitat de salvar les dificultats de l'accés del personal tècnic al lloc de treball del teletreballador, han anat implantant un sistema d'avaluació de riscos laborals basat en la identificació i valoració de riscos pel teletreballador mateix. Aquesta ha estat també la modalitat adoptada per l'Administració pública per a la implantació de programes de teletreball¹⁷. L'autoavaluació de riscos comporta que el teletreballador comprova el seu lloc de treball amb pantalles de visualització de dades i adopta les mesures preventives adequades. Per avaluar el lloc de treball, l'empresa proporciona una llista d'autocomprovació i informa el teletreballador sobre els riscos relacionats amb l'espai de treball, els equips de treball i els mètodes de treball. Generalment, el procés s'acompanya de formació, i fins i tot pot capacitar-lo perquè adopti les mesures preventives necessàries amb la finalitat d'eliminar o reduir els riscos detectats.

Des d'una perspectiva tècnica i preventiva, la nota tècnica de prevenció (NTP) número 412, «Teletreball: criteris per a la seva implantació», publicada per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, aborda la qüestió del teletreball, oferint-ne un marc conceptual i proporcionant recomanacions sobre les fases que haurien de seguir-se per a implantar-lo. L'NTP se centra, d'entre les diferents possibilitats de localització, en el teletreball que té lloc al domicili del treballador i recomana seguir sis fases per a una implantació eficaç. La segona fase de desenvolupament, relativa a criteris de selecció de participants i definició de procediments, fa referència a la necessitat d'identificar les necessitats de formació per a la seva implantació; de definir els sistemes de suport per al teletreballador; d'establir les necessitats d'equipament, costos, serveis de manteniment, pòlisses d'assegurança i sistemes de control, i de preveure els aspectes legals relacionats amb qüestions de seguretat i higiene, entre els quals trobem l'avaluació de riscos.

5. Desajustos principals de l'avaluació de riscos en el teletreball

Com s'ha assenyalat, l'obligació de seguretat empresarial es basa en el nostre ordenament jurídic en l'avaluació de riscos laborals, com a instrument de gestió empresarial clau per al desenvolupament i execució de les obligacions preventives posteriors (formació, informació i vigilància de la salut, entre d'altres). Malgrat que formalment la LPRL obliga l'empresari a avaluar els riscos laborals dels treballadors, amb independència del lloc on es prestin els serveis, la veritat és que, com ja s'ha apuntat, aquesta avaluació presenta nombroses dificultats per a dur-la a terme de manera eficaç i completa en el cas dels teletreballadors. Aquests desajustos entre l'obligació formal de seguretat i salut laboral (encarnada en l'avaluació dels riscos) i el seu compliment material en el cas del teletreball es poden sintetitzar en cinc aspectes fonamentals:

- Dret a la inviolabilitat del domicili (article 18.2 de la Constitució espanyola). Els problemes que planteja la seguretat i salut en el teletreball són de màxima rellevància, especialment quan el teletreball té lloc al propi domicili del treballador. La salvaguarda dels drets d'inviolabilitat del domicili i de respecte a la intimitat personal o familiar del treballador impedeixen que el poder directiu i d'organització que té l'empresari amb relació al treball inclogui una autorització a priori per a accedir en qualsevol moment al domicili del teletreballador, lloc de treball, per a avaluar les condicions en les quals es desenvolupa el teletreball i comprovar l'efectivitat i compliment de les mesures de protecció. A més, fins i tot en el cas que el teletreballador autoritzi l'empresari a accedir al seu domicili per a

17. Vegeu Manual de Teletreball a www.seap.minhap.gob.es

avaluar els riscos associats al teletreball, aquesta autorització no pot entendre's com a general, de manera que no permet l'acció preventiva contínua que correspon a l'empresari.

- Validesa i eficàcia de l'autoavaluació. La validesa i eficàcia del sistema avaluatiu basat en l'autoavaluació és qüestionable tenint en compte que el Reglament dels Serveis de Prevenció determina les capacitats i aptituds necessàries per a l'avaluació dels riscos¹⁸. En principi, no sembla que pugui responsabilitzar-se el treballador de l'avaluació de riscos mitjançant l'autoavaluació, ja que aquesta actuació té la consideració de funció preventiva i el teletreballador, en termes generals, manca de la formació necessària per a dur-la a terme¹⁹.

Podria argüir-se que amb la formació de nivell bàsic de l'annex IV del Reial decret 39/1997, el teletreballador podria estar en disposició d'avaluar el propi lloc de treball. No obstant això, no sembla que pugui associar-se tal avaluació al nivell bàsic de funcions preventives. Encara que, *prima facie*, l'avaluació d'un lloc de teletreball sembli fàcil, no podem considerar-la una avaluació elemental, si tenim en compte, per posar un exemple, que les condicions ambientals i lumíniques del teletreball haurien de ser objecte d'avaluació. Quan l'avaluació de riscos exigeix l'establiment d'una estratègia de mesurament o una interpretació o aplicació no mecànica dels criteris d'avaluació, constitueix una activitat preventiva qualificada de nivell superior²⁰. Per això, ens inclinem a pensar que l'avaluació correspon a una funció de nivell superior o, almenys, ha de desenvolupar-se amb el suport extern, real i efectiu, d'un tècnic capacit per a l'acompliment d'aquestes funcions.

Això no és incompatible amb fomentar sistemes d'autoavaluació previs i complementaris que permetin al teletreballador prendre consciència dels riscos associats al teletreball i reforcin el seguiment de les mesures preventives per evitar-los o minimitzar-los.

- Concepte de *lloc de treball ad hoc*. Amb el teletreball s'està individualitzant el lloc de realització de la prestació, i al mateix temps es va difuminant i reconfigurant de manera contínua entorn de criteris de mobilitat. Tenint en compte que el teletreball mòbil permet al teletreballador treballar en qualsevol lloc i en tot moment, sempre que disposi de tecnologia digital i de la possibilitat de connectar-se en xarxa, podem parlar d'un nou concepte de lloc de treball que no comparteix els elements que han caracteritzat el concepte industrial clàssic. A més, aquest tipus de teletreball està molt vinculat amb activitats intenses en coneixement, que estan adoptant un paper creixent en l'economia. En aquest cas, el sistema de vigilància de la salut, revisat i integrat, pot constituir una eina eficaç per a prevenir uns riscos no solament difícils d'avaluar, sinó fins i tot en molts casos desconeguts.
- Delimitació dels riscos a avaluar. Els mecanismes d'autoavaluació o llistes de revisió mèdica s'han centrat tradicionalment en els riscos associats als usuaris de pantalles de visualització de dades. Mitjançant els sistemes d'autoavaluació implementats per teletreballadors no degudament qualificats, es corre el risc d'adoptar una avaluació purament formal, per a donar compliment a la normativa, sense fer una valoració integral de riscos. Encara es desconeixen els riscos associats al teletreball, per la qual cosa resulta difícil anticipar-s'hi, com demana qualsevol política preventiva, però sembla clar que els riscos psicosocials hi tenen un rol rellevant. L'avaluació de riscos en el teletreball no ha de limitar-se als aspectes ergonòmics ni al compliment de les mesures preventives derivades del treball amb pantalles de visualització de dades. Precisament, el teletreball comporta una nova manera d'organitzar el treball a la qual es poden associar riscos psicosocials relacionats amb l'ús de les tecnologies (com és el cas del *tecnoestrès*, la fatiga inextralaboral formativa i la *tecnoaddicció*), però també uns altres de més específics relacionats amb l'organització del temps, la confusió de rol, la disponibilitat permanent, la desvinculació de l'organització, l'aïllament del treballador i la pèrdua de relacions

18. Vegeu els articles 35 c), 36 b) i 37 b) del RSP.

19. La formació mínima exigida per a poder fer una avaluació elemental ha de tenir una durada mínima de 30 hores i ajustar el contingut a l'annex IV del RSP.

20. La capacitat per a una avaluació superior requereix disposar d'una titulació universitària oficial i posseir una formació mínima acreditada, la durada de la qual no sigui inferior a les sis-centes hores, amb el contingut especificat en l'Annex VI del RSP.

personals. Les condicions de treball en el teletreball demanen una reflexió profunda sobre els efectes dels condicionants individuals i les seves possibles repercussions a mitjà i llarg termini sobre la salut.

- Determinació de la naturalesa comuna o professional de la contingència. En el cas del teletreball, resulta també més difícil determinar la naturalesa comuna o professional de les possibles lesions o danys per a la salut que pugui patir el teletreballador. El fet d'utilitzar una mateixa tecnologia per a relacionar-nos en la nostra vida quotidiana i per a treballar està difuminant la frontera entre temps de treball i temps de no-treball, la qual cosa afegeix un grau de complexitat a l'hora de determinar l'origen, comú o professional, i la responsabilitat consegüent a l'hora de fer-hi front. A més, els riscos associats a l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (trastorns músculoesquelètics, trastorns visuals i oculars, seguretat estructural i tecnològica, addicció a les TIC, entre d'altres) no apareixen vinculats exclusivament a les hores de treball, sinó a la forma de vida de la societat actual, la qual cosa n'incrementa el grau d'incidentabilitat. Això afecta directament els contorns i entorns de l'obligació de seguretat empresarial, que en el cas del teletreball es presenten de manera borrosa i imprecisa, la qual cosa dificulta el compliment efectiu del deure preventiu. Aquesta confusió es manifesta de manera més intensa en el cas del teletreball, i resulta molt complicat destriar l'origen laboral de l'extralaboral de determinats danys per a la salut generats en els teletreballadors per l'ús de les TIC, i suscita problemes de delimitació quant a la imputació de les responsabilitats que se'n puguin derivar.

Conclusions

La facultat de l'empresari de gestionar amb flexibilitat interna l'organització del treball, que és una manifestació de la llibertat d'empresa i de la defensa de la productivitat reconeguda en l'article 38 de la Constitució espanyola, ha de trobar un equilibri adequat amb el dret a la seguretat i salut dels treballadors, reconegut també en l'article 40.2 del mateix text constitucional.

Com ha quedat evidenciat, l'aplicació formal de la LPRL al teletreball presenta en la pràctica nombroses disfuncions que dificulten el compliment del deure de seguretat empresarial. Partint de l'avaluació de riscos laborals com l'obligació principal, fonament i nucli de l'obligació de seguretat i salut, s'observa com la seva implementació efectiva en l'àmbit del teletreball es troba amb nombrosos obstacles que la poden convertir en impracticable. Entre d'altres, el dret a la inviolabilitat del domicili, la reconfiguració mòbil del lloc de treball i la normativa tècnica i preventiva sobre competències necessàries per a fer l'avaluació de riscos es configuren com a tres seriosos impediments perquè l'empresari, en la pràctica, pugui donar compliment eficaç al seu deure de seguretat en el cas dels teletreballadors.

El que s'ha exposat anteriorment no és incompatible amb el fet que al teletreballador se li assignin determinades funcions o obligacions preventives, deures que d'altra banda cal deduir de l'article 29 LPRL i que, en el cas del teletreball, adquireixen una rellevància especial. En aquest sentit, la revisió prèvia del teletreballador, sobre el compliment de les disposicions específiques en matèria de seguretat i salut del treball a distància dut a terme al seu domicili, pot ser un instrument eficaç per a una primera identificació de determinats riscos laborals. Aquesta autoavaluació hauria de complementar-se amb un programa de formació adequat que potenciés realment la implicació dels teletreballadors en el desenvolupament dels sistemes de prevenció del teletreball, i hauria de fomentar l'anàlisi dels problemes de salut i seguretat vinculats al teletreball des d'una perspectiva de l'activitat real, per a proposar intervencions adaptades a les necessitats i circumstàncies específiques de cada empresa i pròpies de cada treballador (convivència de menors/grans a càrrec al domicili, disponibilitat d'espai específic per a teletreballar, estructuració dels descansos, desplaçaments llargs amb canvis horaris i treball a hotels i aeroports, entre d'altres).

A més, no cal obviar que la implicació dels teletreballadors en el desenvolupament dels sistemes de prevenció del teletreball resulta vital per a aconseguir les millors solucions preventives, ja que són ells els qui millor coneixen les característiques del propi lloc de treball. El teletreballador té la informació i l'experiència necessàries per a analitzar els problemes des d'una perspectiva més realista i pot proposar intervencions adaptades a les necessitats i circumstàncies concretes en cada moment. Que el mateix afectat participi en la

identificació dels problemes i les seves solucions millora, a més, el clima de treball, augmenta la comunicació entre l'empresa i el teletreballador i contribueix a disminuir la sensació d'aïllament. I és que no podem oblidar que, en últim terme, i més enllà de l'òptica estrictament jurídica, en un context en què el capital humà és el factor clau per a la productivitat i la creativitat de les organitzacions, la regeneració de les pràctiques preventives i la coresponsabilització per a aconseguir condicions òptimes de seguretat i salut en el treball han de constituir, en tot cas, un compromís social de les empreses.

En síntesi, la solució al problema que planteja el teletreball en relació amb la prevenció de riscos laborals no resulta fàcil des d'una perspectiva jurídica *stricto sensu*. Transcendent les estructures normatives, la resolució dels problemes plantejats ha de venir de la conformació de models més participatius de protecció de la seguretat i salut individual, promovent la participació dels diferents actors per a la solució dels problemes que afecten el teletreball. La negociació col·lectiva pot alleujar la rigidesa de la normativa preventiva, i al mateix temps pot ser una via adequada per a recopilar informació i analitzar i comprendre millor les condicions de teletreball, origen de l'exposició als riscos. En últim terme, els desajustos que el teletreball presenta en relació amb la seguretat i salut laboral solament obtindran una solució definitiva amb el desenvolupament d'un model sostenible de seguretat i salut en el teletreball, que passa necessàriament per formar convenientment a tots els ciutadans en matèria de prevenció de riscos associats a l'omnipresència de les tecnologies de la informació i la comunicació en les nostres vides, de manera integral i transversal.

Bibliografia

- BELZUNEGUI ERASO, A. (2002). *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social. (Colección Estudios; núm. 130).
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (2000). «Teletrabajo». A: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Saragossa, 28 i 29 de maig de 1999*. Madrid: MTAS.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (2011). «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales». A: *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo. II Jornadas universitarias castellano-leonesas*.
- GARRET, R. K.; DANZIGER, J. N. (2007). «Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance». *Social Science Computer Review*. Vol. 25, núm. 1, pàg. 27-47.
- IGARTUA MIRÓ, M. T. (2008). *Sistema de prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Tecnos.
- INSTITUT NACIONAL DE SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL. (1996). «Teletreball: criteris per a la seva implantació». Nota Tècnica de Prevenció (NTP), núm. 412.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de novembre de 1995, núm. 269, pàg. 32590-32611.
- MARTÍNEZ LÓPEZ, F. J.; RUIZ FRUTOS, C.; GARCÍA ORDAZ, M. (2008). «Teletrabajo: seguridad y salud sin importar la distancia». *Revista Riesgos Laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*. Núm. 45.
- MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (2006). *Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado*. A: http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/web/areas/funcion_publica/iniciativas/concilia/medidas/teletrabajo/Manual-Teletrabajo [Data consulta: 15 d'octubre de 2015].
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1991). «La directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al ordenamiento (I)». *Relaciones Laborales*. Núm.8.
- Real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrer de 2012, núm. 36, pàg.12483-12546.
- Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de gener de 1997, núm. 27, pàg. 3031-3045.

SALA FRANCO, T. (2011). *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. València: Tirant lo Blanch.
THIBAUT ARANDA, J. (2001). *El teletrabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social. (Colección Estudios; núm.88).



Mar Sabadell i Bosch

msabadell@uoc.edu

**Professora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
Estudis d'Economia i Empresa)**

Advocada, llicenciada en Dret per la Universitat de Barcelona i màster en Societat de la informació i el coneixement per la Universitat Oberta de Catalunya. Des de 1999 és professora dels Estudis d'Economia i Empresa de la UOC, en què actualment imparteix docència, i durant els anys 2006-2009 va desenvolupar el càrrec d'adjunta al vicerector d'ordenació acadèmica i professorat.

És membre del grup de recerca consolidat DigiBiz (Digital Business Research Group), adscrit a l'IN3. Els seus interessos en recerca se centren actualment en l'estudi de la relació entre l'ús de les TIC i el treball i en el desenvolupament de formes de treball flexible i treball a distància, amb una especial inquietud en matèria de responsabilitat empresarial en la prevenció de riscos associats al teletreball.



Guillermo García González-Castro

guillermo.garcia@unir.net

**Professor de la Universitat Internacional de La Rioja (UNIR).
Facultat de Ciències Jurídiques, Socials i Humanitats**

Advocat i professor agregat de dret del treball de la Universitat Internacional de La Rioja. Doctor per la Universitat Autònoma de Barcelona i llicenciat en Dret, Ciències Polítiques i de l'Administració i Ciències del Treball. Ha impartit docència en la Universitat Oberta de Catalunya, Universitat Autònoma de Barcelona i Universitat Miguel Hernández d'Elx. Actualment imparteix docència en exclusiva a la Universitat Internacional de La Rioja en les àrees de Dret del Treball i Seguretat i Salut Laboral.

És autor de múltiples manuals, obres col·lectives i articles especialitzats en matèria de seguretat i salut laboral. Els seus interessos de recerca se centren en la conformació jurídica de la seguretat i salut en el treball, el contingut de l'obligació preventiva i les conseqüències derivades del seu compliment.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.ca>.

