

## **ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO**

### ***ORGANISATION OF THE HEALTH AND SAFETY SYSTEM IN TELEWORKING***

*JAVIER RODRIGO AGULLÓ*

*Doctor en Ciencias Sociales. Universitat de València*

<https://orcid.org/0000-0002-4486-4957>

**Cómo citar este trabajo:** Rodrigo Agulló, J. (2026). Organización del sistema de seguridad y salud en el teletrabajo *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–30. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13298>

#### **RESUMEN**

Este estudio analiza cómo puede afectar la incorporación del teletrabajo a la organización del sistema preventivo de una empresa, distinguiendo sus tres elementos: la modalidad, que puede estar condicionada por factores como los tipos de riesgos o la ubicación de los puestos de trabajo, que también puede influir en el dimensionamiento de los recursos; la integración, tanto en actividades concretas (gestión de los riesgos, formación e información, entre otras) como en todos los niveles jerárquicos; y la consulta y participación, con especial referencia al posible papel de las personas teletrabajadoras como delegados de prevención o los medios adecuados para el desarrollo de la actividad representativa. Se incluye un punto especial sobre el plan de prevención de riesgos laborales, herramienta esencial para la integración de la prevención en la empresa, en el que se estudian los elementos integrantes de mayor importancia en relación con el teletrabajo y su necesidad de actualización.

**PALABRAS CLAVE:** trabajo a distancia, prevención, sistema preventivo, integración.

## ABSTRACT

This study analyzes how the implementation of telework may affect the organization of a company's occupational risk prevention system, distinguishing between its three core elements: modality, which may be conditioned by factors such as risk typologies or the location of workstations, potentially influencing the scaling of resources; integration, both within specific activities (risk management, training, and information, among others) and across all hierarchical levels; and consultation and participation, with a particular emphasis on the potential role of teleworkers as health and safety representatives and the appropriate means for exercising representative activities. A specialized section is included on the occupational risk prevention plan, the essential tool for integrating prevention within the company, examining its most critical components in relation to telework and the necessity for their systematic updating.

**KEYWORDS:** remote work, prevention, preventive system, integration.

## SUMARIO

### *I. Introducción*

### *II. Modalidad de organización preventiva en el teletrabajo: factores determinantes*

#### *1. Incidencia de los tipos de riesgos en el teletrabajo*

#### *2. Ubicación y dispersión de los puestos de trabajo*

### *III. Integración de la prevención en el teletrabajo: alcance y particularidades*

#### *1. Integración en actividades concretas en contextos de teletrabajo*

#### *2. Integración en todos los niveles jerárquicos*

### *IV. Plan de prevención de riesgos laborales ante el teletrabajo: contenido y adaptación necesaria*

#### *1. Contenido del plan en situaciones de teletrabajo*

##### *1.1. Identificación y características de la empresa y del teletrabajo*

##### *1.2. Estructura organizativa de la empresa*

##### *1.3. Organización de la producción*

##### *1.4. Organización de la prevención*

##### *1.5. Política, objetivos y recursos en materia preventiva*

#### *2. Actualización del plan ante la implantación y evolución del teletrabajo*

### *V. Consulta y participación en materia preventiva en el teletrabajo*

1. *Características y contenido de la consulta a las personas teletrabajadoras*
2. *Ejercicio de la participación y representación en el teletrabajo*
3. *Personas teletrabajadoras como delegados de prevención*
4. *Medios para el desarrollo de la actividad representativa en el teletrabajo*

## VI. Conclusiones

## Bibliografía

## I. Introducción

El sistema de prevención de riesgos laborales de una empresa se puede definir como «*el sistema de gestión de la prevención que resulta de la integración de esta en el Sistema general de gestión de la empresa*»<sup>1</sup>. Constituye el propio sistema general de gestión de la empresa una vez incorporada la seguridad y salud en el conjunto de operaciones ordinarias de la empresa, de forma que se incorpora en todas las decisiones y actividades empresariales, descartando su entendimiento como un elemento estanco y separado del resto de actuaciones<sup>2</sup>. Los sistemas de gestión de riesgos laborales se fundamentan en la prevención integrada y la mejora continua<sup>3</sup>.

Este sistema debe cumplir una serie de requisitos legales, pudiendo distinguir entre los exigibles a la organización del sistema, que incluye la configuración de los recursos especializados, la integración de la prevención, y la consulta y participación de las personas trabajadoras; y la actuación del sistema, que concierne a la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la ejecución, seguimiento y control de lo planificado, la actuación frente a los cambios, la formación e información de las personas trabajadoras, o la vigilancia de la salud, entre otros<sup>4</sup>.

El sistema de gestión de la seguridad y salud de la empresa debe tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, entendido como «*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*» (art. 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a

---

<sup>1</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017, p. 178.

<sup>2</sup> IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T.. *Sistema de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tecnos, 2023, p. 163 ; AGRA VIFORCOS, B. *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. León: EOLAS ediciones, 2018, p. 92.

<sup>3</sup> La integración tecnológica también contribuye a la mejora de la gestión de riesgos laborales, creando entornos de trabajo más seguros gracias al uso del internet de las cosas (IoT) o simuladores. Véase, CAMACHO VARGAS, M. Á., CARRANCO MADRID, S. P., MONTECÉ OCHOA, S. K., et al. Análisis de los sistemas de gestión riesgo laborales en las empresas. Una revisión sistemática. *RECIMUNDO [online]*. 2025, Vol. 9, nº 1, p. 767-768.

<sup>4</sup> INSHT. *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*. Madrid : Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008, p. 29.

distancia (en adelante, LTD))<sup>5</sup>, ya que su implantación puede afectar a diversos elementos del sistema, como las acciones necesarias para la integración de la prevención en el sistema de gestión empresarial o el desarrollo de actuaciones especializadas<sup>6</sup>. Además, según la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, debe tenerse en cuenta que el desarrollo tecnológico, especialmente la digitalización, ofrece oportunidades en materia preventiva, como la formación *online*, la monitorización o las apps para la evaluación de riesgos.

El problema que se aborda en este trabajo consiste en determinar en qué medida la implantación del teletrabajo exige una adaptación específica de la organización del sistema de prevención de riesgos laborales, tanto en lo relativo a la modalidad de organización preventiva como a su integración en el sistema de gestión empresarial y al ejercicio de los derechos de consulta y participación de las personas trabajadoras.

El objetivo general de este estudio es analizar cómo afecta el teletrabajo a la organización del sistema de prevención de riesgos laborales en la empresa, atendiendo a sus elementos estructurales y a la necesidad de adaptar sus instrumentos esenciales.

De este objetivo general se derivan los siguientes objetivos específicos: en primer lugar, examinar los factores que condicionan la modalidad de organización preventiva en el teletrabajo, en particular los tipos de riesgos y la ubicación de los puestos de trabajo; en segundo lugar, analizar la forma de integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa en este contexto; en tercer lugar, estudiar el papel del plan de prevención de riesgos laborales como instrumento clave para dicha integración y su necesaria actualización; y, finalmente, evaluar las particularidades que presenta el ejercicio de los derechos de consulta y participación de las personas teletrabajadoras en materia preventiva.

A partir de estos planteamientos, el trabajo se estructura en varios apartados en los que se analizan los elementos esenciales del sistema preventivo en el contexto del teletrabajo, con el fin de identificar los principales retos organizativos y jurídicos que plantea esta modalidad de prestación de servicios.

## **II. Modalidad de organización preventiva en el teletrabajo: factores determinantes**

Según el art. 1.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP), la actividad preventiva se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en su capítulo III. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas

---

<sup>5</sup> El teletrabajo constituye una modalidad específica de trabajo a distancia, entendido como la «*forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular*» (art. 2 de la LTD). Véase, en este sentido, SIERRA BENÍTEZ, E. M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 38.

<sup>6</sup> INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

debe realizarse por la empresa con arreglo a alguna de las modalidades establecidas en los arts. 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) y 10 del RSP: asunción personal por el empresario, designación de una o varias personas trabajadoras, constitución de un servicio de prevención propio o mancomunado, o contratación con un servicio de prevención ajeno. Debe tenerse en cuenta que se trata de un sistema flexible, en el que cada modalidad no es excluyente de las demás, pudiéndose combinar varias de ellas dentro de los límites establecidos en el marco normativo<sup>7</sup>. En este sentido, las modalidades están determinadas por el tamaño de la empresa, la peligrosidad de su actividad y los riesgos existentes, y su distribución<sup>8</sup>.

El desarrollo de la actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo hace que sea necesario considerar fundamentalmente dos aspectos para determinar la modalidad de organización preventiva y el dimensionamiento de la unidad: los tipos de riesgos y la ubicación de los centros o puestos de trabajo<sup>9</sup>.

## 1. Incidencia de los tipos de riesgos en el teletrabajo

Cabe plantearse si los tipos de riesgos a que están expuestas las personas teletrabajadoras pueden influir en la especialización con que debe contar la modalidad de organización preventiva de la empresa.

El teletrabajo no supone un cambio sustancial de las condiciones de trabajo y muchos de los riesgos existentes en el trabajo presencial también están presentes en el trabajo a distancia, aunque con modificaciones en los factores de riesgo que pueden agravar los daños para la salud de las personas teletrabajadoras<sup>10</sup>. Estos riesgos pueden ser los derivados del microclima de trabajo<sup>11</sup> o los derivados de las condiciones de seguridad, como la electrocución o los golpes y caídas, entre otros. No obstante, la literatura científica identifica, como las principales fuentes de problemas para la salud en el teletrabajo, los factores de riesgos ergonómicos y psicosociales<sup>12</sup>, mereciendo una

---

<sup>7</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., La obligación empresarial de organizar la prevención de riesgos laborales: controversias aplicativas e interpretativas. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. 2021, nº 54, pp. 151-152 ; VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V. y OLMOS LLORENTE, M., *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2020, p. 13 ; TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*. Las Rozas: Editorial Aranzadi, 2024, p. 220.

<sup>8</sup> IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., *Sistema de prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 294.

<sup>9</sup> INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

<sup>10</sup> DALMAU PONS, I. y FERRER PUIG, R., "Preservar la salud teletrabajando", *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*. 2015, nº 4, p. 57.

<sup>11</sup> BUOMPISCO, G., RICCI, S., PERRI, R. et al., "Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic", *European Journal of Environment and Public Health [online]*. 2021, Vol. 5, nº 2, p. 2.

<sup>12</sup> TOMASINA, F. y PISANI, A., "Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria", *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales [online]*. 2022, Vol. 25, nº 2, pp. 149 y 151-152; VIDA FERNÁNDEZ, R., "Prevención de riesgos laborales y teletrabajo: avances y desafíos", En: *IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Laborum, 2025, p. 1267.

especial atención estos últimos<sup>13</sup>, que pueden hacer que las personas teletrabajadoras sufran daños como el estrés, la insatisfacción laboral o el síndrome de *burnout*<sup>14</sup>. En esta línea, la normativa sobre teletrabajo recoge esta especial incidencia de los riesgos ergonómicos y organizativos o psicosociales en esta modalidad de trabajo<sup>15</sup>. Además, debe tenerse en cuenta que las peculiaridades de esta modalidad de trabajo hacen que estos riesgos puedan intensificarse<sup>16</sup> y que, en situaciones concretas, las medidas preventivas que deban adoptarse requieran un tratamiento propio, exclusivo y diferente al de la modalidad presencial<sup>17</sup>.

Pese a las diferencias relativas a la posible magnitud de los daños y al tipo de medidas concretas a adoptar, el teletrabajo no supone, con carácter general, la aparición de riesgos de diferente naturaleza a los identificados en el trabajo presencial, suponiendo que el trabajo desempeñado a distancia sea el mismo que el realizado en el centro de trabajo de la empresa, por lo que el tipo de riesgos no influirá en gran medida en la especialidad o disciplina preventiva con la que deba contar la modalidad de organización preventiva<sup>18</sup>.

En el supuesto de que una empresa que haya implantado un sistema de teletrabajo constituya un servicio de prevención propio, al que se le exigen, como mínimo, dos de las especialidades o disciplinas preventivas (art. 15.2 del RSP), se recomienda que una de ellas sea la de Ergonomía y Psicología aplicada, de forma que se pueda garantizar una mayor implicación y eficacia empresarial en la gestión de los riesgos más relevantes en esta modalidad de trabajo. Debe tenerse en cuenta que el sistema preventivo es más eficaz si dispone de personas en la propia empresa que asuman funciones preventivas específicas, pese a la tendencia a contratar a servicios de prevención ajenos<sup>19</sup>. No obstante, estos pueden tener un papel muy importante en la realización de evaluaciones específicas de riesgos, la formación de las personas trabajadoras o la implantación de procedimientos preventivos, por lo que, en caso de contratar los servicios de estas entidades, debería haber en la empresa personas encargadas de la coordinación y enlace

---

<sup>13</sup> MUROS POLO, A., Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras. *Trabajo y Derecho*. 2021, nº 81, p. 4 ; GIL PÉREZ, M<sup>a</sup>. E., *El teletrabajo y el impacto de las nuevas tecnologías en la salud y seguridad laboral*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2023, pp. 83 y ss.

<sup>14</sup> BUOMPRISCO, G., RICCI, S., PERRI, R. et al., “Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic”, *op. cit.*, p. 2.

<sup>15</sup> Según el art. 16 de la LTD, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia “deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo”.

<sup>16</sup> TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, *op. cit.*, pp. 224-225.

<sup>17</sup> INSST. *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*. Madrid : Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, pp. 7-8.

<sup>18</sup> INSST. *Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

<sup>19</sup> TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, *op. cit.*, p. 219.

con ellas, reforzando la eficacia de la organización preventiva especializada de la empresa<sup>20</sup>.

## 2. Ubicación y dispersión de los puestos de trabajo

En el teletrabajo, la dispersión geográfica de los puestos de trabajo puede tener una gran influencia en la determinación de la modalidad de organización preventiva de la empresa y en el dimensionamiento de sus recursos, aunque resultará necesario examinar cada situación concreta para determinar el peso de este factor. El influjo del factor ubicación puede afectar al diseño del modelo preventivo en relación con la localización y la cuantía de los recursos especializados<sup>21</sup>.

La necesidad de que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo excluye la posibilidad de que este pueda asumir personalmente la actividad preventiva, pues el teletrabajo impide que el empresario pueda tener un contacto directo y personal con las personas teletrabajadoras y sus condiciones de trabajo. En cambio, sí que parece más oportuna la designación de personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, siempre que tengan la capacitación necesaria para desarrollar su actuación preventiva en entornos de teletrabajo o su actividad se complemente con la de un servicio de prevención propio o ajeno<sup>22</sup>.

En el supuesto de que la empresa constituya un servicio de prevención propio, según el art. 15.3 del RSP, cuando su ámbito de actuación se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tener en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, para asegurar la adecuación de sus medios a los riesgos existentes. En el trabajo a distancia o, más específicamente, en el teletrabajo, el concepto de «lugar de trabajo» adquiere mayor relevancia que el de «centro de trabajo»<sup>23</sup>, por lo que, en relación con la modalidad organizativa, debería tenerse en cuenta no solo la situación de los centros de trabajo, sino también la localización geográfica de los puestos de trabajo para adecuar los medios o recursos necesarios a las actuaciones preventivas a desarrollar frente a los riesgos existentes.

En caso de que la empresa opte por concertar la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno en situaciones de teletrabajo, la externalización de esta actuación, unida a la deslocalización de los puestos de trabajo, puede llevar a una deficiente gestión del

---

<sup>20</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 187.

<sup>21</sup> INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

<sup>22</sup> TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, op. cit., pp. 216-218.

<sup>23</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*. Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2021, p. 40 ; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, pp. 26-27.

sistema preventivo si no se incorpora una organización interna que cohesione toda la acción preventiva en el teletrabajo<sup>24</sup>.

Puede entenderse, con carácter general, que las empresas con una mayor deslocalización necesitarán más recursos para poder gestionar correctamente la actividad preventiva. Sin embargo, la dispersión de puestos característica del teletrabajo no implica necesariamente la dotación de más recursos, aunque sí una adaptación de los procedimientos de trabajo habituales en materia preventiva, como el relacionado con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo<sup>25</sup>. En este sentido, la jurisprudencia ha puesto de relieve las particularidades de la evaluación de riesgos en el teletrabajo. Así, la SAN 144/2022 (Roj: SAN 5109/2022) admite la utilización de mecanismos de autocomprobación y cuestionarios a cumplimentar por la persona teletrabajadora como instrumentos válidos, siempre que permitan identificar adecuadamente los riesgos y respeten la intimidad de la persona teletrabajadora. En este mismo sentido, la SAN 44/2022 (Roj: SAN 1132/2022), que, además, considera nula una autorización previa genérica e incondicional que faculte al técnico del servicio de prevención la entrada en el domicilio de la persona teletrabajadora sin necesidad de que concurra una específica necesidad.

### **III. Integración de la prevención en el teletrabajo: alcance y particularidades**

La concepción de la prevención de riesgos laborales no debe limitarse al cumplimiento de un conjunto de obligaciones o a la corrección de situaciones de riesgo que ya se han puesto de manifiesto, sino que, como señala el preámbulo del RSP, se integra en el conjunto de actividades y decisiones empresariales, de las que forma parte desde el mismo comienzo del proyecto empresarial.

Según el art. 14.2 de la LPRL, en cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, el empresario debe realizar la prevención de los riesgos laborales «*mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias*». El art. 16.1 de la LPRL establece, como obligación específica, que la prevención de riesgos laborales «*deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa*». El art. 1 del RSP reitera la necesidad de integración de la prevención en la empresa, estableciendo que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, «*deberá integrarse en su sistema general de gestión*».

En relación con los riesgos laborales característicos del teletrabajo, la integración de la prevención de riesgos laborales en todas las actividades y áreas de la organización resulta fundamental cuando se trata de los riesgos psicosociales, ya que la eficacia de la intervención psicosocial depende de que se realice una actuación y comprensión

---

<sup>24</sup> TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, op. cit., p. 219.

<sup>25</sup> INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

integradora y global de la empresa desde el principio, teniendo en cuenta las particularidades de las diferentes áreas y sus interrelaciones<sup>26</sup>.

La integración debe hacerse «tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta», mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales (art. 16.1 de la LPRL).

El estudio del plan de prevención de riesgos laborales se realiza más adelante, en el apartado IV de este artículo. A continuación, se analizan los dos niveles o dimensiones de la integración de la prevención en la empresa, que comprende tanto el conjunto de las actividades como todos sus niveles jerárquicos (art. 1.1 del RSP).

### **1. Integración en actividades concretas en contextos de teletrabajo**

Según el art. 1.1 del RSP, la integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

El teletrabajo implica la modificación de algunos aspectos en comparación con el trabajo presencial, como los equipos de trabajo, la forma de organización y supervisión de la actividad, la ubicación de la persona trabajadora, el entorno de trabajo, la gestión del tiempo, la interrelación con otras personas trabajadoras de la empresa y la forma de comunicación, entre otros. Es importante el grado de integración de estos cambios en la gestión de la prevención en el teletrabajo<sup>27</sup>.

Consideradas individual o conjuntamente, todas las actividades de la empresa deben ser gestionadas, por lo que la integración de la prevención en el sistema de gestión empresarial afecta a todas las funciones o actuaciones desarrolladas en cualquier puesto, en cuanto que pueden influir, de forma directa o indirecta, sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras<sup>28</sup>.

La integración se produce en una actividad concreta cuando su procedimiento de realización se hace teniendo en cuenta todos los requisitos necesarios en materia preventiva y las personas trabajadoras implicadas en su gestión y ejecución están formadas e informadas adecuadamente<sup>29</sup>.

Los requisitos preventivos exigibles pueden tener relación, con carácter general, con cualquier condición de trabajo o de la persona trabajadora que pueda afectar negativa y significativamente sobre su seguridad o salud, o la de otras personas. Según cada caso

---

<sup>26</sup> INSHT. Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). *Nota Técnica de Prevención 856*. 2010, p. 2.

<sup>27</sup> INSST. *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, op. cit., p. 20.

<sup>28</sup> AGRA VIFORCOS, B., *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. León: EOLAS ediciones, 2018, p. 92.

<sup>29</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 197.

concreto, deberá atenderse a la forma de trabajar, a los equipos de trabajo utilizados o al entorno, entre otras condiciones<sup>30</sup>.

En situaciones de teletrabajo, la gestión de los riesgos debe integrarse de manera específica en la gestión de la prevención, puesto que esta modalidad de trabajo a distancia afecta especialmente a cuestiones relacionadas con la organización y las condiciones de trabajo y los procesos técnicos con los que se realiza la actividad, aspectos sobre los que la empresa u organización tiene menos capacidad de control<sup>31</sup>.

Debe proporcionarse formación e información en materia preventiva para la adecuada ejecución de una actividad concreta a la persona responsable directa de la tarea, de forma que incluso pueda tomar decisiones acertadas cuando se den circunstancias no previstas en el procedimiento o las instrucciones de trabajo. Las personas que intervienen en la gestión de la actividad también deben estar formadas e informadas, ya que su actuación u omisión puede condicionar la seguridad de las personas encargadas de la ejecución de la tarea<sup>32</sup>.

El plan de formación implantado en situación de teletrabajo puede contemplar medidas encaminadas al desarrollo de habilidades relacionadas con el manejo de las nuevas tecnologías, de modo que la formación tenga como finalidad mantener la competencia profesional ante los cambios producidos por la constante evolución tecnológica de las herramientas utilizadas habitualmente en el teletrabajo<sup>33</sup>.

## **2. Integración en todos los niveles jerárquicos**

Según el párrafo tercero del art. 1.1 del RSP, la integración de la actividad preventiva en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en todas sus actividades y las decisiones que adopten.

Se entiende que la integración de la prevención se produce en un nivel jerárquico o unidad organizativa de la empresa cuando esta realiza sus funciones considerando los objetivos preventivos previamente fijados. La necesidad de integración de la prevención en una unidad organizativa concreta aumenta cuando su actuación puede incrementar la repercusión sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup> INSHT. *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, op. cit., p. 12.

<sup>31</sup> INSST. *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, op. cit., p. 20.

<sup>32</sup> INSHT. *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, op. cit., p. 12.

<sup>33</sup> INSST. *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, op. cit., p. 132; GARCÍA MIGUÉLEZ, M. P., *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi, 2021, p. 172.

<sup>34</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 197.

La introducción de cambios que implica el teletrabajo afecta a diversas áreas del sistema de gestión empresarial, como la gestión de personal (contratación o cambios de puesto de trabajo), las compras (adquisición de equipos) o el ámbito tecnológico e informático de la empresa<sup>35</sup>. El estudio de la actuación frente a los cambios se realiza como una de las actividades preventivas del sistema de seguridad y salud.

La dirección y los mandos intermedios tienen asignadas importantes funciones derivadas de la integración de la actividad preventiva en la empresa, como la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa preventiva y la recogida y transmisión de la información procedente de las personas teletrabajadoras<sup>36</sup>.

Según el art. 1.2 del RSP, las personas trabajadoras y sus representantes tienen la obligación de contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas mediante la participación reconocida en el capítulo V de la LPRL.

Además, puede destacarse el papel de los servicios de prevención y el de las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría en relación con la integración de la prevención en la empresa.

Según el art. 19.2 del RSP, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención *«contribuirán a la efectividad de la integración de las actividades de prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma»*. Según el art. 20.1.e) del RSP, el servicio de prevención ajeno con el que se hubiera concertado la actividad preventiva, en su caso, tiene la obligación de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.

Según el art. 30.2.d) del RSP, la auditoría del sistema de prevención de una empresa incluye varios elementos; entre ellos, *«valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta»*. A estos efectos se debe ponderar el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

---

<sup>35</sup> INSSST. *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, op. cit., p. 20.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 37.

#### **IV. Plan de prevención de riesgos laborales ante el teletrabajo: contenido y adaptación necesaria**

Según los arts. 16.1 de la LPRL y 1.1 del RSP, la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan se define, en el art. 2.1 del RSP, como «*la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales*». El plan de prevención constituye la forma de implantar y consolidar el sistema preventivo en la empresa y se desarrolla partiendo del estudio de las características de la organización, de los riesgos laborales existentes y de su nivel de control, con la finalidad de establecer las líneas de actuación y mejora necesarias<sup>37</sup>. En consecuencia, el plan debe tener en cuenta la implantación de un sistema de teletrabajo en la empresa, sus modalidades y las circunstancias en que se encuentran las personas teletrabajadoras<sup>38</sup>. En este sentido, la STS 760/2025 (Roj: STS3940/2025), en relación con la determinación de si la empresa demandada tiene la obligación de proporcionar una silla ergonómica a las personas teletrabajadoras, indica que debe aparecer en el plan de prevención de riesgos laborales la necesidad de adoptar una concreta medida preventiva frente al riesgo ergonómico, teniendo en cuenta el concreto puesto de trabajo, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos y desconexiones durante la jornada (Fundamento de Derecho Quinto).

Como respuesta a las dudas sobre la forma de aplicación de medidas preventivas en los casos en que el trabajo a distancia no se desarrolle con carácter regular, por lo que no se pueda considerar teletrabajo de forma estricta conforme a lo establecido en los arts. 1 y 2 de la LTD<sup>39</sup>, se recomienda tener en cuenta las situaciones en que existan teletrabajo ocasional, equiparando las garantías en materia de seguridad y salud al teletrabajo regular, ya que seguirá siendo de aplicación la LPRL<sup>40</sup>.

Según el segundo párrafo del art. 2.1 del RSP, el plan debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todas sus personas trabajadoras. Se trata de un documento que, según los arts. 23 de la LPRL y 2.2 del RSP, debe elaborar el empresario y conservar a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de las personas trabajadoras. Los instrumentos esenciales para la gestión

<sup>37</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 179.

<sup>38</sup> TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, op. cit., pp. 206 y 214.

<sup>39</sup> ROMERO BURILLO, A. M., *El marco regulador del teletrabajo*. Barcelona: Atelier, 2021, pp. 100-101; SABADELL-BOSCH, M., *Teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo. Una exploración contextualizada desde la evolución del marco jurídico*. Madrid: Dykinson, 2023, p. 183.

<sup>40</sup> TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, op. cit., p. 172.

y aplicación del plan son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (arts. 16.2 de la LPRL y 2.3 del RSP).

Siempre que no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y en atención a su número y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, la empresa podrá, según el art. 16.2 bis de la LPRL, realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada. Conforme al art. 2.4 del RSP, las empresas de hasta 50 personas trabajadoras que no desarrollen actividades de las previstas en su anexo I pueden reflejar estas obligaciones en un único documento, de extensión reducida y fácil comprensión.

A continuación, se analizan los elementos integrantes del plan de prevención que tienen mayor relevancia en relación con el teletrabajo, así como la necesidad de su actualización.

## **1. Contenido del plan en situaciones de teletrabajo**

Según el párrafo segundo del art. 16.1 de la LPRL, el plan de prevención de riesgos laborales debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

De una forma más estructurada, el art. 2.2 del RSP establece los elementos que debe incluir, como mínimo<sup>41</sup>, el documento en que se refleja este plan, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa. Son los siguientes: identificación y características de la empresa; estructura organizativa de la empresa; organización de la producción; organización de la prevención; y política, objetivos y recursos en materia preventiva.

Además, este documento debe reflejar los procesos y recursos utilizados para implementar la prevención en el teletrabajo, indicando el procedimiento de evaluación de riesgos y los acuerdos individuales de trabajo a distancia<sup>42</sup>.

### **1.1. Identificación y características de la empresa y del teletrabajo**

En el plan debe constar la identificación de la empresa y de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo, y el número de personas trabajadoras y sus características con relevancia en materia preventiva (art. 2.2.a del RSP). Se debe incluir aquí una descripción completa y actualizada de los puestos de teletrabajo, identificando, entre otros aspectos, el número de personas afectadas, los centros de trabajo

---

<sup>41</sup> IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., *Sistema de prevención de riesgos laborales, op. cit.*, p. 164; INSSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

<sup>42</sup> VIDA FERNÁNDEZ, R., Prevención de riesgos laborales y teletrabajo: avances y desafíos. En: *IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Laborum, 2025, p. 1264.

a que están adscritas, las unidades funcionales de la empresa de las que dependen, los medios materiales facilitados por la empresa, y la frecuencia de teletrabajo<sup>43</sup>, en caso de que sea alterno con el presencial o se trate de la modalidad suplementaria u ocasional.

En relación con los medios materiales en el contexto del teletrabajo, la jurisprudencia reciente ha precisado el alcance de las obligaciones empresariales. Así, la anteriormente citada STS 760/2025 ha señalado que la dotación de determinados medios, como una silla ergonómica, no constituye una obligación general para todas las personas teletrabajadoras, sino que debe vincularse a la previa evaluación de riesgos y a las circunstancias específicas de cada puesto de trabajo. De este modo, el Tribunal Supremo adopta un enfoque individualizado en la determinación de las medidas preventivas, condicionando su exigibilidad a la existencia de riesgos efectivamente constatados.

Esta interpretación pone de relieve que, en el contexto del teletrabajo, la eficacia del sistema preventivo depende en gran medida de la calidad de la evaluación de riesgos y de su capacidad para identificar situaciones concretas que justifiquen la adopción de medidas específicas, lo que refuerza el papel central del plan de prevención como instrumento de adaptación a esta modalidad de prestación de servicios.

## 1.2. Estructura organizativa de la empresa

Deben identificarse las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos de la empresa y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales (art. 2.2.b del RSP). Se trata de hacer una descripción de la forma en que la prevención se ha organizado e integrado en el sistema general de gestión de la empresa<sup>44</sup>.

La identificación de las funciones que deben asumir los miembros de la empresa es crucial en situaciones de teletrabajo, ya que es necesario que las personas teletrabajadoras participen en la gestión de la prevención de una manera diferente, especialmente en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, al tener que proporcionar información al técnico de prevención para la determinación de los riesgos en caso de que la persona teletrabajadora no permita la visita de su domicilio o del de una tercera persona física<sup>45</sup>.

Además, deben establecerse las funciones preventivas específicas de los distintos departamentos o unidades funcionales de la empresa y sus relaciones entre ellas y con el servicio de prevención. Los diferentes departamentos deben participar en el diseño, ejecución y control de las acciones preventivas y coordinarse en cuanto que pueden influir

---

<sup>43</sup> INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

<sup>44</sup> VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V. y AYERRA DUESCA, N. J., *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2024, pp. 129-130.

<sup>45</sup> INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

en las condiciones en que se teletrabaja. Algunos de los departamentos clave en el ámbito del teletrabajo son los encargados de gestionar las áreas de recursos humanos, compras o informática<sup>46</sup>.

### 1.3. Organización de la producción

Deben identificarse los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales (art. 2.2.c del RSP). Por «proceso» puede entenderse, con carácter general, «*un conjunto de actividades interrelacionadas con un objetivo propio que se integra en el objetivo y en el marco de actividad general de la empresa*». Estas actividades se ejecutan siguiendo determinados «procedimientos», que pueden constar por escrito o no. En este último caso, a los procedimientos se les suele denominar «prácticas». Las expresiones «instrucciones» o «normas de trabajo» suelen utilizarse para referirse a los «*procedimientos que desarrollan en detalle la forma de realizar un determinado trabajo o tarea*»<sup>47</sup>.

### 1.4. Organización de la prevención

La organización preventiva tiene como finalidad «*disponer de los recursos humanos y organizativos necesarios para desarrollar con garantías de éxito las acciones preventivas*»<sup>48</sup>.

Según el art. 10.1 del RSP, la organización de recursos para el desarrollo de las actividades preventivas puede realizarse mediante alguna de las modalidades previstas en su capítulo III, como se ha indicado en el apartado II. Conforme al art. 2.2 del citado reglamento, en el plan de prevención de riesgos laborales debe indicarse la modalidad preventiva elegida; aunque es posible que, según sus arts. 11.2, 12.1, 15.4 y 16.1, la empresa conforme un sistema mixto, en el que se combinen varias de las posibles modalidades<sup>49</sup>. En este caso debe indicarse de forma clara qué actividades están atribuidas a cada modalidad<sup>50</sup>.

Las personas que forman parte de la modalidad preventiva deben tener bien definidas sus funciones, cuyo alcance debe estar determinado, y las medidas adoptadas para su coordinación en relación con la actuación preventiva relacionada con el teletrabajo<sup>51</sup>.

---

<sup>46</sup> TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, op. cit., pp. 220-221.

<sup>47</sup> INSHT. *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, op. cit., p. 35.

<sup>48</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 174.

<sup>49</sup> TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, op. cit., p. 220.

<sup>50</sup> INSHT. *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, op. cit., p. 36.

<sup>51</sup> INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

Junto con la modalidad preventiva de la empresa, según el art. 2.2 del RSP, el plan también debe indicar los órganos de representación existentes. Esto se analiza en el apartado V de este artículo, en relación con la consulta y participación de las personas teletrabajadoras.

### **1.5. Política, objetivos y recursos en materia preventiva**

La política preventiva está «*constituida por las directrices y objetivos generales de la organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por parte de la Dirección*»<sup>52</sup>. Debe tenerse en cuenta que los objetivos esenciales y los principios orientadores de la acción preventiva están establecidos fundamentalmente en los arts. 14 y 15 de la LPRL.

La política de prevención de riesgos laborales establecida en el plan recoge los valores de la empresa y marca el horizonte y la manera de proceder, influyendo en todas las actividades y decisiones adoptadas, con inclusión de las vinculadas al diseño del sistema de trabajo, información o selección de recursos, entre otras. Esta política debe sustentarse en las personas y surgir de manera preferente del acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras<sup>53</sup>.

Algunos de los aspectos recogidos como contenido mínimo en el acuerdo de trabajo a distancia, establecido en el art. 7 de la LTD, permiten conocer la política preventiva de la empresa en relación con factores organizativos, como el tiempo de trabajo (horario y reglas de disponibilidad) o procedimientos a seguir ante dificultades técnicas. Estas cuestiones tienen especial relevancia en la actuación preventiva, por lo que se recomienda incorporar al plan una referencia al modelo de este acuerdo<sup>54</sup>.

Mediante una declaración clara y sencilla de principios, la empresa debe mostrar su compromiso por el mantenimiento y mejora de unas condiciones de trabajo adecuadas, la formación continua o la participación de las personas trabajadoras, entre otros aspectos relativos a la seguridad y salud laboral<sup>55</sup>.

En la política, deben definirse los objetivos y metas de la empresa en materia preventiva. Como principal objetivo puede identificarse el desarrollo de una cultura de empresa en la que se procuren unas condiciones de trabajo dignas. El permanente desarrollo de la

---

<sup>52</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., pp. 199-200.

<sup>53</sup> *Ibidem*, pp. 174-175 y 183.

<sup>54</sup> INSST. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Nota Técnica de Prevención 1165*. 2021, p. 4.

<sup>55</sup> PEREIRA ORTIZ, L. E. y CUERO ACOSTA, Y. A., Gestión empresarial en la prevención de riesgos por parte de mipymes. *Suma de Negocios*. 2018, Vol. 9, nº 19, p. 73.

política preventiva, su implementación y el control de los riesgos contribuyen a la mejora constante de la acción preventiva<sup>56</sup>.

Según el art. 2.2.e) del RSP, a los efectos de cumplir con los objetivos y metas definidos en la política preventiva, en el plan de prevención deben incluirse los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos disponibles. En cuanto a los recursos humanos, están determinados por el tipo de empresa y la modalidad de organización preventiva. En relación con los recursos técnicos, se debe hacer referencia a los procedimientos e instrucciones relativas a la organización de la prevención. Los recursos materiales están conformados por los equipos e instalaciones utilizados para llevar a cabo la actividad preventiva.

## **2. Actualización del plan ante la implantación y evolución del teletrabajo**

Según el art. 2.4 del RSP, el plan de prevención de riesgos laborales debe estar *«plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa»*. En consecuencia, el teletrabajo no solo debe considerarse en el diseño inicial del sistema de prevención, sino también cuando se implante posteriormente esta nueva modalidad de trabajo en la empresa, lo que requerirá la adaptación del mencionado sistema.

El plan de prevención es un documento que debe estar actualizado. La puesta al día debe realizarse según su propia temporalización o en el caso de que concurren circunstancias que muestren una limitación de su eficacia o la necesidad de mejora para alcanzar sus objetivos y hagan necesaria esta actualización, como las modificaciones relevantes en las condiciones de trabajo, los cambios en la normativa preventiva, la identificación de situaciones de riesgo o daños para la salud de las personas trabajadoras, entre otras.

Como se indica en el apartado III de la Exposición de Motivos de la LTD, el teletrabajo *«trae consigo prácticas novedosas y más flexibles»* y *«estimula cambios organizativos en las empresas»*. El apartado 1 del art. 8 de la citada ley establece la posibilidad de *«modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad»* y, según su apartado 3, *«los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa»*. Todas estas y otras modificaciones que puedan producirse en relación con el teletrabajo harán necesaria la adaptación y actualización del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Además, debe tenerse en cuenta que la actualización no solo afecta al plan de prevención, sino que toda la documentación del sistema preventivo debe revisarse y actualizarse de forma periódica y, especialmente, cuando se introduzcan cambios, revisando su vigencia y procediendo, en su caso, a la puesta al día<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 176.

<sup>57</sup> INSHT. *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, op. cit., pp. 200-201 y 268.

## V. Consulta y participación en materia preventiva en el teletrabajo

En relación con los derechos de naturaleza colectiva de las personas que trabajan a distancia, el art. 19.1 de la LTD establece que estas tienen derecho a ejercitarlos con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. El apartado 11 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) también reconoce esta equiparación entre las personas teletrabajadoras y las que trabajan en los locales del empleador.

El citado artículo 19.1 de la LTD establece un principio general de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. Esta igualdad debe ser real y efectiva en relación con todos los derechos de naturaleza colectiva, no limitándose a los reconocidos en el Capítulo I del Título II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) (representación colectiva mediante delegados de personal o comités de empresa), sino también incluyendo los establecidos en el Capítulo II (derecho de reunión)<sup>58</sup>. Este reconocimiento debe considerarse extensivo a otros derechos, como los relativos a la negociación colectiva, conflicto colectivo, huelga o libertad sindical<sup>59</sup>.

El segundo párrafo del art. 19.1 de la LTD establece que la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación. En esta línea, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) señala que los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar, entre otros aspectos, las mencionadas condiciones.

Desde el punto de vista de su relación con la prevención de riesgos laborales, es relevante destacar dos derechos colectivos: la consulta y la participación. Según el párrafo cuarto del art. 14.1 de la LPRL, los derechos de consulta y participación, entre otros, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, reconocido en su párrafo primero. En el apartado 2 del citado artículo, la consulta y participación aparecen como obligaciones concretas del empresario en cumplimiento del deber general de protección. Según el art. 18.2 de la LPRL, la empresa debe consultar a las personas trabajadoras, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la citada ley. En consecuencia, debe garantizarse el respeto de los derechos de consulta y participación en materia preventiva,

---

<sup>58</sup> BENAVENTE TORRES, I., “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, *Revista Derecho Social y Empresa*. 2023, nº 18, pp. 221-222.

<sup>59</sup> DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado [online]*. 2021, nº 3, p. 145.

sin que la falta de presencia física de la persona teletrabajadora en un centro de trabajo de la empresa pueda suponer un trato desigual o discriminatorio<sup>60</sup>.

Como línea de actuación para alcanzar el objetivo 03 de la EESST 2023-2027, relativo a la mejora de la gestión de la seguridad y salud en las pymes, se promoverá la consulta y participación de las personas trabajadoras en materia preventiva.

En la normativa de desarrollo de la LPRL también se establecen dichas obligaciones, por ejemplo, en el art. 12 del Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; el art. 6 del Real Decreto 488/1997, sobre pantallas de visualización; el art. 6 del Real Decreto 1215/1997, sobre equipos de trabajo; o el art. 10 del Real Decreto 286/2006, sobre riesgos relacionados con la exposición al ruido.

Se recomienda que, junto al contenido mínimo obligatorio establecido en el art. 7 de la LTD, se incluyan en el acuerdo de trabajo a distancia otros datos relevantes relacionados con la seguridad y salud, como el derecho de las personas teletrabajadoras a ser consultadas y participar en las cuestiones relativas a la actividad preventiva, de forma directa o a través de sus representantes<sup>61</sup>.

Además, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de la LPRL dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa (art. 18.2 LPRL).

## **1. Características y contenido de la consulta a las personas teletrabajadoras**

El párrafo segundo del art. 64.1 del ET establece una definición de consulta, entendida como *«el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo»*.

Puede considerarse que la consulta a las personas trabajadoras está vinculada a la obligación de información, ya que la opinión del personal de la empresa sobre los diferentes aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo requiere una información previa que facilite el conocimiento necesario para conformar su criterio<sup>62</sup>.

Ante la falta de previsión en la LPRL de un procedimiento para realizar la consulta, puede entenderse que los representantes de las personas trabajadoras serán los que deben contestar a la empresa. En caso de que no existan, como en el supuesto de tener el centro

---

<sup>60</sup> ROMERO BURILLO, Ana María. *El marco regulador del teletrabajo*, op. cit., p. 121.

<sup>61</sup> INSST. *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, op. cit., p. 14.

<sup>62</sup> VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V. y OLMOS LLORENTE, M., *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*, op. cit., p. 111.

de trabajo menos de 6 personas trabajadoras o cuando no se hayan convocado elecciones, la consulta podrá someterse a la asamblea de personal<sup>63</sup>.

La amplitud de la formulación del art. 18.2 de la LPRL se concreta en su art. 33.1, aunque este artículo cierra la enumeración de decisiones sobre las que se debe consultar a las personas trabajadoras con otra fórmula genérica. Esta lista, de carácter abierto<sup>64</sup>, implica que la empresa deberá consultar sobre la práctica totalidad de las decisiones que deba adoptar en materia preventiva<sup>65</sup>.

La consulta, preceptiva pero no vinculante, debe hacerse con anterioridad a la toma de decisión<sup>66</sup>, integrándose en el propio proceso de adopción de la decisión, y puede ser un elemento de influencia para la empresa en la adopción de decisiones relacionadas con la seguridad y salud laboral<sup>67</sup>, ya que las decisiones compartidas son mejor aceptadas por las personas trabajadoras, mostrándose más favorables al cumplimiento y, en consecuencia, posibilitando la aplicación de las medidas preventivas de manera más eficaz<sup>68</sup>.

Según el apartado 11 del AMET, los representantes de las personas trabajadoras deben ser informados y consultados sobre la propia introducción del teletrabajo. Algunas cuestiones concretas relacionadas con el teletrabajo que deben tenerse en cuenta y sobre las que la normativa establece expresamente la obligación de hacer la consulta son, entre otras, las siguientes:

A) Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías. Según el art. 33.1.a) de la LPRL, la consulta debe hacerse en todo lo relacionado con las consecuencias que estos factores pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

B) Modalidad de organización preventiva. El art. 33.1.b) establece el deber de consulta en relación con la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud

---

<sup>63</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, p. 157.

<sup>64</sup> VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V. y OLMOS LLORENTE, M., *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*, op. cit., p. 116.

<sup>65</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid: Editorial Trotta, 1996, p. 214; SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>. C., *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2000, p. 72.

<sup>66</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2017, Vol. 5, nº 2, p. 38.

<sup>67</sup> IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., *Sistema de prevención de riesgos laborales*, op. cit., pp. 357-358; SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>. C., *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, op. cit., pp. 71 y 73.

<sup>68</sup> IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., “La obligación de seguridad 4.0”. *Temas Laborales*. 2020, nº 151, pp. 335-336.

y prevención de los riesgos profesionales, con inclusión de la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención ajeno. Este último supuesto también se recoge en el art. 16.2 del RSP<sup>69</sup>.

C) Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación y organización preventiva. Según el art. 1.2 del RSP, las personas trabajadoras y sus representantes contribuyen a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de su participación, que incluye la consulta sobre la implantación y aplicación de esta herramienta e instrumentos preventivos. De forma más específica, el art. 3.2 del RSP establece el deber de consultar a los representantes, o a las propias personas trabajadoras en su ausencia, acerca del procedimiento de evaluación de riesgos.

D) Información y formación. Los apartados d) y e) del art. 33.1 de la LPRL establecen respectivamente la obligación de consultar sobre los procedimientos de información y sobre el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

E) Dispositivos de control. Según el apartado 3 del Anexo del Real Decreto 488/1997, relativo a la interconexión ordenador/persona, no debe utilizarse ningún dispositivo cuantitativo o cualitativo de control sin que las personas trabajadoras hayan sido informadas y *«previa consulta con sus representantes»*.

F) Política de desconexión digital. La empresa debe elaborar esta política *«previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras»* (art. 18.2 de la LTD). Desde la perspectiva de la seguridad y salud de las personas teletrabajadoras, la previa consulta a la representación legal también puede entenderse referida a la representación especializada en materia preventiva<sup>70</sup>.

G) Política relativa a la violencia y el acoso en el trabajo. Según el art. 9 del Convenio número 190 de la OIT, las personas empleadoras deben tomar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, entre las que señala la adopción y aplicación, *«en consulta con los trabajadores y sus representantes»*, de una política del lugar de trabajo relativa a estos riesgos.

## 2. Ejercicio de la participación y representación en el teletrabajo

El derecho a la participación es un derecho colectivo que puede ejercerse mediante los representantes genéricos (representación unitaria: delegados de personal o comité de empresa, y sindical) y los específicos en el ámbito de la seguridad y salud laboral (delegados de prevención). Según el art. 35.2 de la LPRL, los delegados de prevención

---

<sup>69</sup> Véase el apartado II de este artículo, relativo al estudio de los factores determinantes para la elección del sistema preventivo en el teletrabajo.

<sup>70</sup> POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp. 97-98; TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, op. cit., p. 452.

son elegidos por y entre los representantes del personal, debiendo entenderse por tales a los representantes unitarios<sup>71</sup>.

Según la Disposición Adicional Cuarta de la LPRL, en los centros de trabajo que carezcan de representantes de las personas trabajadoras por no existir personal con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones, las personas trabajadoras podrán elegir por mayoría a una persona trabajadora que ejerza las competencias del delegado de prevención, hasta que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios y se celebre la elección.

En caso de que no existan representantes en el centro de trabajo, por no haberse elegido o por tener menos de 6 personas trabajadoras<sup>72</sup>, la participación podrá ejercerse directamente por las personas trabajadoras de la empresa<sup>73</sup>, como se desprende de los arts. 33 y 34.1 de la LPRL.

No obstante, conforme al art. 35.4 de la LPRL, en los convenios colectivos pueden establecerse otros sistemas de designación, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a las propias personas trabajadoras. También puede acordarse que las competencias reconocidas en la LPRL a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos a que se refiere el art. 83.3 del ET.

En relación con el cómputo de las personas teletrabajadoras para la determinación de la ratio de personal del centro de trabajo y número de representantes, según el apartado 11 del AMET, están incluidas en los cálculos para determinar los límites para los órganos con representación de las personas trabajadoras, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, los Convenios Colectivos y las prácticas nacionales. En consecuencia, las personas teletrabajadoras deben incluirse en el censo electoral<sup>74</sup> y, según el citado acuerdo, están sujetas a las mismas condiciones de participación y de elegibilidad que las personas que trabajan de forma presencial.

El art. 7 de la LTD establece, como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona teletrabajadora. Sin embargo, es posible que esta adscripción funcional no coincida con

---

<sup>71</sup> IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., *Sistema de prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 350 ; SALA FRANCO, T., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, op. cit., pp. 161-162.

<sup>72</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, op. cit., p. 164.

<sup>73</sup> AGUT GARCÍA, C., “La implicación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en la empresa”, en: *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Albacete: Bomarzo, 2009, pp. 313 y ss.; MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J. y ALZAGA RUIZ, I., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces, 2009, pp. 269-270.

<sup>74</sup> DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, op. cit., p. 146.

la adscripción para el ejercicio de los derechos colectivos, estableciéndose como referencia otro centro de trabajo, por ejemplo, el del código de cuenta de cotización<sup>75</sup>.

Según el apartado 11 del AMET, se precisa desde el principio el centro de trabajo al que la persona teletrabajadora estará adscrita para ejercer sus derechos colectivos. Ante la falta de regulación en la LTD de los criterios a seguir para la determinación del centro de trabajo al que han de quedar adscritas las personas teletrabajadoras a efectos del ejercicio de los derechos colectivos<sup>76</sup>, se puede acudir a la negociación colectiva para establecer criterios de adscripción objetivos para concretar dicho centro, sin que sean fijados arbitraria y/o unilateralmente por el empresario<sup>77</sup>. Algunos criterios que se han aportado son los relativos al centro al que se conecta para realizar el trabajo, la proximidad geográfica del centro al domicilio de la persona teletrabajadora o el centro que corresponda según la actividad<sup>78</sup>. Si la empresa no dispone de ningún centro de trabajo físico al tener una plantilla completamente integrada por personas teletrabajadoras, debe entenderse que todas ellas conforman una unidad electoral<sup>79</sup>.

Cabe la posibilidad, conforme al art. 71 del ET, en función de la composición profesional de la empresa, de crear por convenio colectivo una representación específica si el número de personas teletrabajadoras es muy elevado y tiene suficiente entidad en relación con el total de la plantilla, de forma que pueda atender particularmente los problemas y dificultades de este colectivo<sup>80</sup>. También es posible crear mediante la negociación colectiva un órgano específico de representación de las personas teletrabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, que atienda a los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo<sup>81</sup>.

### 3. Personas teletrabajadoras como delegados de prevención

El art. 19 de la LTD tiene en cuenta a la persona teletrabajadora solo como sujeto representado, no como representante, al no contener ninguna referencia a la posibilidad de que ostente esta condición<sup>82</sup>. En este sentido, el párrafo segundo de su apartado 2, en referencia a «*la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales*», y el apartado 3, que establece la posibilidad de participar en las

---

<sup>75</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., “La adscripción del teletrabajador y la representación legal de los trabajadores: una asignatura pendiente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 379/2017, de 28 de abril”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF.* 2017, nº 413-414, p. 207.

<sup>76</sup> ROMERO BURILLO, A. M<sup>a</sup>., *El marco regulador del teletrabajo*, *op. cit.*, p. 122.

<sup>77</sup> DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *op. cit.*, pp. 146-147.

<sup>78</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., “La adscripción del teletrabajador y la representación legal de los trabajadores: una asignatura pendiente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 379/2017, de 28 de abril”, *op. cit.*, nº 413-414, p. 206; POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, *op. cit.*, pp 120-121.

<sup>79</sup> POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, *op. cit.*, p. 121.

<sup>80</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *op. cit.*, p. 35; POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, *op. cit.*, p. 124.

<sup>81</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *op. cit.*, p. 36.

<sup>82</sup> ROMERO BURILLO, A. M<sup>a</sup>., *El marco regulador del teletrabajo*. *op. cit.*, p. 122.

*«actividades organizadas o convocadas por su representación legal» o «el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales».*

No obstante, es posible que alguna persona teletrabajadora sea elegida como delegado de prevención y, en consecuencia, formar parte del Comité de Seguridad y Salud (art. 38.2 de la LPRL)<sup>83</sup>. Como delegado de prevención ejercerá las competencias y facultades establecidas en el art. 36 de la LPRL con algunas particularidades, como la realización de *«visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo»* (art. 36.2.e) de la LPRL) y el *«cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales»* (art. 36.1.d) de la LPRL), *«acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo»* (art. 36.2.a) de la LPRL) o *«presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos»* para conocer las circunstancias de los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras (art. 36.2.c) de la LPRL), lo que conllevará la necesidad de que la persona teletrabajadora tenga que desplazarse al centro de trabajo y posiblemente, previo permiso, a los domicilios de otras personas teletrabajadoras; o, conforme al art. 37.2 de la LPRL, la obtención de *«los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones»*, lo que debe entenderse, en este caso, como la necesidad de proporcionar de forma específica, además de los recursos adecuados para su actuación en cualquier contexto empresarial (presencial y a distancia), unos medios tecnológicos accesibles desde el lugar de teletrabajo y una formación telemática o semipresencial<sup>84</sup>.

Conforme a lo establecido en el art. 36.1 de la LPRL, en las empresas o centros de trabajo que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el mínimo de 50 personas trabajadoras (art. 38.2 de la LPRL), las competencias atribuidas a este órgano serán ejercidas por los delegados de prevención. Estas competencias y facultades se encuentran recogidas en el art. 39 de la LPRL. En su apartado 2.a también se contempla la posibilidad de realizar *«las visitas que estime oportunas»* al efecto de *«conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo»*.

La facultad de visitar los centros de trabajo aparece nuevamente en el art. 40.2 de la LPRL, al posibilitar el acompañamiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Según el art. 37.1 de la LPRL, lo previsto en el art. 68 del ET en materia de garantías también será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

---

<sup>83</sup> Puede advertirse la conveniencia de que el representante del colectivo de personas trabajadoras también teletrabaje, de forma que se puedan considerar en las decisiones empresariales los intereses específicos e independientes de este grupo diferenciado. Véase, TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*, op. cit., p. 262.

<sup>84</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., “Relaciones colectivas y teletrabajo”, op. cit., pp. 36-37.

#### 4. Medios para el desarrollo de la actividad representativa en el teletrabajo

Con carácter general y siempre que sus características lo permitan, la empresa deberá poner a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, así como uno o varios tablones de anuncios (art. 81 del ET). Estos medios también deberán facilitarse a las secciones sindicales para que puedan desarrollar sus actividades y facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las trabajadoras en general, según el apartado 2 del artículo octavo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El acceso a estos medios tradicionales puede darse en supuestos de teletrabajo alterno u ocasional o cuando no existan dificultades para el desplazamiento al centro de trabajo, siendo poco razonable su empleo con personas que teletrabajan desde lugares lejanos<sup>85</sup>. El rápido crecimiento de la utilización de intranet y otros medios tecnológicos en la empresa hace que estos instrumentos de comunicación clásicos dificulten la conexión entre las personas trabajadoras y sus representantes<sup>86</sup>. Por ello, la LTD considera la conveniencia de utilizar medios telemáticos que faciliten el flujo de información y eviten el aislamiento de la persona teletrabajadora, mejorando la defensa de sus derechos e intereses<sup>87</sup>.

Según el art. 19.2 de la LTD, la empresa debe suministrar a los representantes de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. Añade que deberá asegurar que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras. La presencia de obstáculos supondría una discriminación de estas personas respecto de las trabajadoras presenciales, ya que podrían resultar perjudicadas en la defensa de sus derechos mediante sus representantes<sup>88</sup>.

Puede entenderse que los instrumentos tradicionales se adaptan a la actual realidad tecnológica mediante un nuevo soporte material con la finalidad de mantener una actividad representativa eficaz<sup>89</sup>. Estos derechos deben entenderse reconocidos tanto a la

---

<sup>85</sup> DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *op. cit.*, p. 151.

<sup>86</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, *op. cit.*, p. 126.

<sup>87</sup> ROMERO BURILLO, A. M<sup>a</sup>., *El marco regulador del teletrabajo*, *op. cit.*, p. 121.

<sup>88</sup> GODINO REYES, M. (Coord.), HERRERA DUQUE, M<sup>a</sup>. J., ALONSO PAULI, M. et al., *La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo*, Madrid: Ediciones Lefebvre, 2020, p. 89.

<sup>89</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, *op. cit.*, p. 127.

representación sindical como a la unitaria<sup>90</sup>. Por extensión, también deben entenderse reconocidos a los delegados de prevención, como representantes especializados en materia preventiva.

Debe considerarse que la relación de medios del art. 19.2 de la LTD no es restrictiva, por lo que junto al acceso a las comunicaciones y direcciones de correo electrónico de uso en la empresa o la implantación de un tablón virtual, en el que se publiciten avisos de interés<sup>91</sup>, pueden utilizarse otros canales de comunicación, como las redes sociales, que permiten visualizar rápidamente las propuestas sindicales, lanzar campañas, publicar opiniones, convocar e interactuar con las personas fuera del centro de trabajo, entre otras posibilidades<sup>92</sup>.

## VI. Conclusiones

El análisis realizado permite afirmar que la implantación del teletrabajo no altera la estructura esencial del sistema de prevención de riesgos laborales, pero sí introduce elementos de complejidad que exigen una adaptación específica de su organización, funcionamiento e instrumentos. En particular, la dispersión de los puestos de trabajo, la intensificación de los riesgos psicosociales y las limitaciones en el control directo de las condiciones laborales obligan a replantear los mecanismos tradicionales de gestión preventiva.

En relación con la modalidad de organización preventiva, se constata que el teletrabajo no determina por sí mismo la elección de una modalidad concreta, salvo la exclusión de la asunción personal por el empresario, pero sí condiciona de manera relevante su configuración práctica. En este sentido, más que un incremento cuantitativo de recursos, lo que se requiere es una redefinición cualitativa de los mismos, orientada a garantizar su eficacia en contextos de deslocalización. Esto pone de manifiesto la necesidad de reforzar la coordinación interna de la actividad preventiva, especialmente cuando se recurre a servicios de prevención ajenos, evitando riesgos de fragmentación del sistema.

Desde la perspectiva de la integración de la prevención, el teletrabajo evidencia las limitaciones de los modelos formales o meramente documentales, exigiendo una integración real y efectiva en todas las decisiones empresariales. Esta exigencia resulta particularmente intensa en relación con los riesgos psicosociales, cuya gestión requiere un enfoque transversal que supere las aproximaciones tradicionales centradas fundamentalmente en las condiciones materiales del puesto de trabajo. En este ámbito, se aprecia la necesidad de avanzar hacia modelos de gestión más proactivos, que incorporen

---

<sup>90</sup> BENAVENTE TORRES, I., “La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización”, *op. cit.*, pp. 229-230 ; DE LAS HERAS GARCÍA, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, *op. cit.*, p. 128 ; POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, *op. cit.*, pp. 128 y 132.

<sup>91</sup> GODINO REYES, M. (Coord.), HERRERA DUQUE, M<sup>a</sup>. J., ALONSO PAULI, M. et al., *La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo*, *op. cit.*, pp. 90-91.

<sup>92</sup> POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, *op. cit.*, p. 129.

de forma sistemática variables organizativas como la carga de trabajo, la desconexión digital o el aislamiento social.

Por lo que respecta al plan de prevención de riesgos laborales, su papel como instrumento central del sistema se ve reforzado en el contexto del teletrabajo. No obstante, se detecta el riesgo de que su contenido no refleje adecuadamente las particularidades de esta modalidad si no se produce una adaptación real de sus elementos. En este sentido, puede considerarse necesario promover una mayor concreción normativa o técnica sobre los contenidos mínimos del plan en situaciones de trabajo a distancia, especialmente en lo relativo a la evaluación de riesgos en entornos no controlados directamente por la empresa.

En materia de consulta y participación, el teletrabajo plantea importantes desafíos para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos. Aunque el marco normativo reconoce formalmente la igualdad de trato, la realidad evidencia dificultades prácticas derivadas de la falta de presencialidad y de la posible desconexión entre las personas teletrabajadoras y sus representantes. Esto exige potenciar el uso de medios digitales adecuados y reconsiderar los canales tradicionales de participación, así como valorar la conveniencia de desarrollar mecanismos específicos de representación para las personas teletrabajadoras.

Según lo anterior, puede sostenerse que el principal reto del sistema de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo no reside en la identificación de nuevos riesgos, sino en la adaptación de los instrumentos existentes a un contexto organizativo distinto. En este sentido, resulta necesario avanzar en varias líneas de mejora: el refuerzo de la integración efectiva de la prevención en la gestión empresarial; el desarrollo de herramientas específicas para la evaluación y control de riesgos en entornos de teletrabajo; la mejora de la formación preventiva en competencias digitales y organizativas; y el impulso de mecanismos que garanticen una participación real y efectiva de las personas teletrabajadoras.

En definitiva, el teletrabajo no solo constituye un desafío para el sistema preventivo, sino también una oportunidad para su modernización, en la medida en que obliga a superar enfoques tradicionales y a incorporar nuevas formas de gestión adaptadas a entornos laborales cada vez más flexibles y digitalizados.

## **Bibliografía**

AGRA VIFORCOS, B., *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*. León: EOLAS ediciones, 2018.

AGUT GARCÍA, C., "La implicación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en la empresa", en *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Albacete:

Bomarzo, 2009, p. 307-338.

BENAVENTE TORRES, I., "La transmutación de los derechos colectivos en el teletrabajo y la digitalización", *Revista Derecho Social y Empresa*. 2023, nº 18, p. 215-247.

BUOMPRISCO, G., RICCI, S., PERRI, R. y DE SIO, S., "Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic", *European Journal of Environment and Public Health [online]*. 2021, Vol. 5, nº 2, p. em0073. DOI <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>

CAMACHO VARGAS, M. Á., CARRANCO MADRID, S. P., MONTECÉ OCHOA, S. K. y FONSECA PERALTA, C. L., "Análisis de los sistemas de gestión riesgo laborales en las empresas. Una revisión sistemática", *RECIMUNDO [online]*. 2025, Vol. 9, nº 1, p. 765-782. DOI [https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(1\).enero.2025.765-782](https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.765-782)

DALMAU PONS, I. y FERRER PUIG, R., "Preservar la salud teletrabajando", *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*. 2015, nº 4, p. 52-59.

DE LAS HERAS GARCÍA, A., "La adscripción del teletrabajador y la representación legal de los trabajadores: una asignatura pendiente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 379/2017, de 28 de abril", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*. 2017, nº 413-414, p. 202-207.

DE LAS HERAS GARCÍA, A., "Relaciones colectivas y teletrabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2017, Vol. 5, nº 2, p. 30-52.

DE LAS HERAS GARCÍA, A. *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*. Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2021.

DOMÍNGUEZ MORALES, A., "Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado [online]*. 2021, nº 3, p. 143-174. DOI <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.09>

GARCÍA GONZÁLEZ, G., "La obligación empresarial de organizar la prevención de riesgos laborales: controversias aplicativas e interpretativas", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. 2021, nº 54, p. 147-172.

GARCÍA MIGUÉLEZ, M. P., *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi, 2021.

GIL PÉREZ, M. E., *El teletrabajo y el impacto de las nuevas tecnologías en la salud y seguridad laboral*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2023.

GODINO REYES, M. (Coord.), HERRERA DUQUE, M<sup>a</sup>. J., ALONSO PAULI, M., LÓPEZ SÁNCHEZ, M<sup>a</sup>. J., HERNÁNDEZ MONTUENGA, M., ALVARADO

CAYCHO, G., MESTRE VÁZQUEZ, J. M. y GUTIÉRREZ CANEDA, B., *La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo*. Madrid: Ediciones Lefebvre, 2020.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Editorial Trotta, 1996.

IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., "La obligación de seguridad 4.0", *Temas Laborales*. 2020, n<sup>o</sup> 151, p. 327-342.

IGARTUA MIRÓ, M<sup>a</sup>. T., *Sistema de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tecnos, 2023.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á. *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J. y ALZAGA RUIZ, I., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces, 2009.

MUROS POLO, A., "Riesgos laborales en el teletrabajo y medidas preventivas adecuadas: luces y sombras", *Trabajo y Derecho*. 2021, n<sup>o</sup> 81, p. 1-23.

PEREIRA ORTIZ, L. E. y CUERO ACOSTA, Y. A., "Gestión empresarial en la prevención de riesgos por parte de mipymes", *Suma de Negocios*. 2018, Vol. 9, n<sup>o</sup> 19, p. 68-76.

POQUET CATALÁ, R. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

ROMERO BURILLO, A. M<sup>a</sup>., *El marco regulador del teletrabajo*. Barcelona: Atelier, 2021.

SABADELL-BOSCH, M., *Teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo. Una exploración contextualizada desde la evolución del marco jurídico*. Madrid: Dykinson, 2023.

SALA FRANCO, T., *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>. C., *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.

SIERRA BENÍTEZ, E. M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011.

TOMASINA, F. y PISANI, A. "Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria", *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* [online]. 2022, Vol. 25, n<sup>o</sup> 2, p. 147-161. DOI 10.12961/apr.2022.25.02.07 147

TORRES GARCÍA, B., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*. Las Rozas: Editorial Aranzadi, 2024.

VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V. y AYERRA DUESCA, N. J., *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2024.

VALLEJO DA COSTA, R., LAFUENTE PASTOR, V. y OLMOS LLORENTE, M., *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2020.

VIDA FERNÁNDEZ, R. "Prevención de riesgos laborales y teletrabajo: avances y desafíos", en *IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Laborum, 2025, p. 1255-1277.