

ACTUALIDAD JURÍDICO LABORAL

Trabajo con pantallas de visualización: El deber empresarial de proporcionar dispositivos correctores especiales (gafas graduadas) tras la STJUE de 22 de diciembre de 2022 Asunto C-392/21.

Documento elaborado por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CC OO

Sumario.

Trabajo con pantallas de visualización: El deber empresarial de proporcionar dispositivos correctores especiales (gafas graduadas) tras la STJUE de 22 de diciembre de 2022 Asunto C-392/21.	1
Presentación:	3
1 La regulación del deber de garantizar dispositivos correctores por el trabajo con pantallas de visualización en la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990.	3
2 La transposición de la Directiva en la legislación española.	5
1. La configuración del deber de suministro de dispositivos correctores por el trabajo con pantallas de visualización por el RD 488/1997:	5
2. Las limitaciones a los dispositivos correctores especiales establecidas en la Guía Técnica del INSST sobre pantallas de visualización.....	6
3 Los criterios judiciales sobre el derecho al reintegro de las gafas graduadas por el uso de pantallas de visualización.	7
1. La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao núm. 418/2004 de 30 septiembre 2004: el reconocimiento del derecho al suministro de gafas graduadas.	7
2. La desestimación del deber de reintegro en la STSJ de Canarias de 26 de febrero de 2008, Rec. Sup. 1420/2005.....	8
3. La desestimación del derecho al reintegro en la STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) de 13 de junio de 2019 Rec. Sup. 1343/2019.	9
4 La Sentencia del TJUE de 22 de diciembre de 2022 (Asunto C-392-21)	10
1. El caso resuelto por el TJUE y las cuestiones prejudiciales formuladas.....	10
2. El marco interpretativo de la Directiva: La finalidad de otorgar el mayor nivel de protección frente al riesgo derivado del uso de pantallas de visualización.....	11
3. La configuración de los dispositivos correctores especiales, en contraposición a los dispositivos correctores normales.	12
4. La forma de cumplir la obligación empresarial: entrega o reembolso de gastos.	13
5 Conclusiones: La obligación empresarial de suministro de dispositivos correctores especiales en el trabajo con pantallas de visualización tras la STJUE de 22-12-22.	14

Presentación:

La **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 22 de diciembre 2022, asunto C-392/21** ha sido ampliamente difundida en los medios de comunicación, recogiendo la idea de que facilita el derecho a reclamar el importe de las gafas graduadas –o lentillas- de las personas trabajadoras, que en su actividad laboral utilizan pantallas de visualización.

Sin embargo, proyectar la eficacia de esta sentencia en las relaciones laborales de nuestro país requiere de toda una serie de criterios operativos para determinar el concreto alcance de esta resolución. Además de todos los condicionantes que tienen los pronunciamientos del TJUE, responde a unas concretas cuestiones formuladas por un órgano judicial, en este caso de Rumanía, que tenía que resolver un caso que entraba en el ámbito material de la **Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990**, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Seguramente el aspecto que más controversias va a generar sea la exigencia, prevista en la Directiva, y recogida por el TJUE, de que las gafas o lentillas que tiene que cubrir la empresa sirvan para corregir o prevenir trastornos de la vista específicamente relacionados con dicho trabajo. Ese juicio de relación no permite, sin más, identificar la necesidad de gafas con la obligación de suministro empresarial.

En nuestro país, esta Directiva ha sido transpuesta a través de una norma, como es el RD 488/1997, con un contenido en buena parte similar a la Directiva. Pero también se ha dictado un criterio interpretativo, como es la Guía Técnica del INSST sobre pantallas de visualización, que introduce importantes restricciones al derecho al reintegro cuando se trata del uso de gafas que cubren las necesidades generales de la persona.

El objeto de este trabajo es sistematizar el alcance de la Sentencia del TJUE para proyectar sus consecuencias en nuestro país, lo que requiere igualmente, unas breves referencias al marco normativo e interpretativo que hasta ahora se viene aplicando.

1 **La regulación del deber de garantizar dispositivos correctores por el trabajo con pantallas de visualización en la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990.**

La **Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990**, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización establece en su **art. 9** dos medidas para preservar la salud y seguridad para los trabajos que usan pantallas de visualización, entendiendo por tales los que define la propia Directiva, con las exclusiones del art. 1.3.

En primer lugar, se reconoce el **derecho a la evaluación de la salud visual de la persona**. Lo hace en los apartados 1 y 2:

“1. Los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista, realizado por una persona que posea la competencia necesaria:

- antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización,
- de forma periódica con posterioridad, y
- cuando aparezcan trastornos de la vista que pudieran deberse al trabajo con una pantalla de visualización.

2. Cuando los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 lo hiciesen necesario, los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento oftalmológico.

Y en segundo lugar, lo que ahora interesa, **el derecho a que se les faciliten dispositivos correctores especiales para el trabajo**. Dice el número 3 del art. 9:

3. Deberán proporcionarse a los trabajadores dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata, si los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 o del reconocimiento a que se refiere el apartado 2 demuestran que son necesarios y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales.

Como **caracteres generales** de estos derechos, tanto el derecho a los reconocimientos como el derecho a los dispositivos correctores especiales, se reconoce el principio de que **no se generen cargas financieras** para las personas trabajadoras, y la posibilidad de que esta protección se pueda asumir a través del sistema nacional de salud. En los apartados 4 y 5 dice:

4. *En ningún caso las medidas que se adopten en aplicación del presente artículo deberán implicar cargas financieras adicionales para los trabajadores.*

5. *La protección de los ojos y de la vista de los trabajadores puede ser parte de un sistema nacional de sanidad.”*

En la Sentencia del TJUE de 22 de diciembre de 2022 se ha declarado lo siguiente, en relación con esta norma de la Directiva, según el fallo:

los «dispositivos correctores especiales» previstos en esta disposición comprenden las gafas graduadas que sirven específicamente para corregir y prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo realizado con un equipo que incluye una pantalla de visualización. Por otro lado, estos «dispositivos correctores especiales» no se circunscriben a los dispositivos utilizados exclusivamente en el ámbito profesional.

la obligación del empresario de proporcionar a los trabajadores afectados un dispositivo corrector especial prevista en dicha disposición puede cumplirse, bien mediante la entrega directa de dicho dispositivo por parte del empresario, bien mediante el reembolso de los gastos que el trabajador haya tenido que efectuar, pero no mediante el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general.

Analizamos el alcance de este pronunciamiento, partiendo de la legislación nacional, de su interpretación por la doctrina judicial, y de una exposición sistemática de la doctrina fijada por el TJUE que consideramos tiene particular repercusión en nuestro país.

2 La transposición de la Directiva en la legislación española.

1. La configuración del deber de suministro de dispositivos correctores por el trabajo con pantallas de visualización por el RD 488/1997:

A la hora de dar cumplimiento a dicha Directiva, su transposición se realizó por el **Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización**. Es una norma cuyo contexto normativo viene dado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

El art. 4 del RD 488/1997 sobre la vigilancia de la salud, tiene una redacción muy similar a la establecida por el art. 9 de la Directiva, pero completa algunos aspectos que destacamos en negrita. Dice lo siguiente:

*“1. El empresario garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en particular **los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante.***

*Tal vigilancia será realizada por **personal sanitario competente** y según determinen las **autoridades sanitarias en las pautas y protocolos** que se elaboren, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicha vigilancia deberá ofrecerse a los trabajadores en las siguientes ocasiones:*

- a) Antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización.*
- b) Posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo **a juicio del médico responsable.***
- c) Cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo.*

2. Cuando los resultados de la vigilancia de la salud a que se refiere el Apartado 1 lo hiciese necesario, los Trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento oftalmológico.

El derecho al suministro de dispositivos correctores especiales es similar a la Directiva, añadiendo algún aspecto más preciso:

3. El empresario proporcionará gratuitamente a los trabajadores dispositivos correctores especiales para la protección de la vista adecuados al trabajo con el equipo de que se trate, si los resultados de la vigilancia de la salud a que se refieren los apartados anteriores demuestran su necesidad y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales.”

Este reglamento contiene aspectos más específicos que la Directiva.

- a) Reconoce la existencia de un verdadero **deber del empresario** en la vigilancia de la salud (9.1), y además, en el deber de suministrar los dispositivos correctores especiales (9.3), lo que aparecía implícito en la Directiva como tal deber empresarial.
- b) Concreta los riesgos que comprende la vigilancia de la salud: *“los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante”*.
- c) Fija los criterios del personal sanitario competente, y los protocolos aplicables a tales reconocimientos.
- d) El deber empresarial de proporcionar de forma gratuita lo que llama “dispositivos correctores especiales”, y lo somete, siguiendo el modelo de la Directiva, a estos condicionantes:
 - o Que se acredite su necesidad a partir de los resultados de la vigilancia de la salud. Se trata del mismo juicio de necesidad al que se refiere la Directiva.
 - o Que no se puedan utilizar los dispositivos correctores normales. Recoge la idea de supletoriedad que hemos visto.

Se trata de los mismos condicionantes que la Directiva, que básicamente ha sido transcrita, sin introducir mayores precisiones sobre su alcance.

2. Las limitaciones a los dispositivos correctores especiales establecidas en la Guía Técnica del INSST sobre pantallas de visualización.

Sin embargo, en la [Guía Técnica sobre Pantallas de Visualización elabora por el INSST](#) sí que recoge aspectos interpretativos de los dispositivos correctores especiales que restringe su alcance práctico.

Se trata de una guía elaborada en cumplimiento del mandato legal derivada del art. 8 de la LPRL, del art. 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención y del Disposición Final primera del propio RD 488/1997. Está actualizada en junio de 2021, y tiene por objetivo facilitar la aplicación del mencionado Real Decreto, proporcionando criterios e información técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización.

En relación con el concepto de dispositivos correctores especiales establece estos criterios interpretativos que sistematizamos:

- 1) **Impone la exclusividad del uso profesional** de los dispositivos correctores especiales, que sólo son tales si se utilizan en el trabajo.

“Los dispositivos correctores especiales son aquellos dispositivos específicos (normalmente gafas) para trabajar a las distancias requeridas en puestos con equipos con pantallas de visualización y cuyo uso debe limitarse al tiempo de trabajo con la misma, no estando destinados a utilizarlos en ninguna otra circunstancia.

- 2) Atribuye al **médico responsable de la salud la determinación del juicio clínico sobre la necesidad del uso de los mismos**. No se le faculta a la empresa, pero tampoco a otro juicio clínico:

Será el médico **responsable de la vigilancia de la salud** quien considere **la necesidad** de proporcionar dispositivos correctores especiales al trabajador cuando sus dispositivos correctores normales no se ajusten a la distancia de trabajo y no se pueda modificar la configuración del puesto para su adaptación.

3) Contiene una **enumeración negativa de tales dispositivos, que deja fuera los que cubren las lesiones ordinarias de la vista.**

No se consideran “dispositivos correctores especiales” aquellos utilizados para patologías como la miopía, el astigmatismo, la presbicia, etc., que se compensan con dispositivos normales. No obstante, es importante que, si el trabajador tiene alguna patología que requiera la utilización de dispositivos correctores, estos estén correctamente graduados; en caso contrario, puede favorecer la aparición de dolor de cabeza o fatiga visual.

Las gafas antirreflejo y sistemas análogos tampoco se deben considerar como dispositivos correctores especiales.”

Se trata de criterios interpretativos que no tienen valor jurídico, pero expresan la forma en que operan los Servicios de Prevención, y orientan la actuación de la Inspección de Trabajo. Igualmente han marcado la posición empresarial en esta problemática, y en buena medida, han sido asumidos, en ocasiones, por los escasos pronunciamientos judiciales que han abordado la materia.

3 Los criterios judiciales sobre el derecho al reintegro de las gafas graduadas por el uso de pantallas de visualización.

Han sido muy escasos los pronunciamientos judiciales que han resuelto conflictos vinculados al deber empresarial de suministrar estos dispositivos, y con doctrina, además, que no es homogénea, y en ocasiones, muy restrictiva.

1. La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao núm. 418/2004 de 30 septiembre 2004: el reconocimiento del derecho al suministro de gafas graduadas.

Dicha Sentencia que **estimó la demanda del trabajador** que realizaba funciones de administrativo en el Banco Santander Central Hispano, y condena al mismo al abono de las gafas progresivas del trabajador. Había sufrido dificultades y molestias visuales por lo que acudió a un servicio oftalmológico de la Seguridad Social que le detecta déficit de agudeza visual por trabajar con pantallas de terminales sin lentes correctoras, prescribiéndole el uso de lentes correctoras.

El trabajador solicita a la empresa que le indique el lugar para proveerse de lentes correctoras para realizar su labor administrativa y la empresa le remite a la mutua para nuevo examen oftalmológico. El nuevo examen de la mutua prescribe igualmente la necesidad de utilizar lentes progresivas para el trabajo.

El trabajador, con la receta del Servicio de Oftalmología del Servicio Vasco de Salud adquiere unas lentes progresivas por importe de 351,92 euros, solicitado el reembolso a la empresa el cual le deniegan.

Dice la sentencia que:

“ De conformidad con la normativa expuesta y teniendo en cuenta también lo preceptuado en el apartado 1 y 2 del art. 4 del citado RD. porque "el déficit de agudeza visual para visión distancia de trabajo" es diagnosticado por los Servicios Médicos de la Mutua concertada con el BSCH para la adecuada vigilancia de su salud de acuerdo con un protocolo de Reconocimiento, que le remite a consulta oftalmológica, la demanda formulada por la parte actora ha de ser estimada ya que tanto del informe de la Mutua como del Oftalmólogo se deduce la necesidad que tiene el actor de utilizar un dispositivo corrector especial para la protección de su vista que se ve perjudicada y agudizada por la fijación continua al ordenador. El requisito legal de la habitualidad en la utilización del PDV y durante una parte relevante de su trabajo se cumple tanto en lo que es la realización de su trabajo como Administrativo Nivel IX.

TERCERO.- Contra esta resolución no cabe interponer recurso de suplicación a los efectos del art. 189,1 B) de la LPL , por cuanto aún habiéndose alegado en juicio una afectación masiva, no se ha aportado certificación acreditativa de que el número de reclamaciones previas y pleitos fuera muy numerosa.”

2. La desestimación del deber de reintegro en la STSJ de Canarias de 26 de febrero de 2008, Rec. Sup. 1420/2005.

En un caso similar, trabajador administrativo del Banco Santander Central Hispano el cual tras reconocimiento médico por la Mutua, se le diagnostica déficit de agudeza visual lejana y cercana en ambos ojos y se aconseja valoración por oftalmólogo.

Al acudir a un óptico optometrista le diagnostica también una insuficiencia de acomodación, presbicia, que le incapacita para la realización de su trabajo si no lleva compensación. Tras ello solicita a la empresa el pago de 339 euros por unas lentes que ha adquirido tras el reconocimiento médico de la mutua y del optometrista, que ya ha comprado dados los dolores de cabeza que viene padeciendo. Al escrito entregado a la empresa acompaña informe reconocimiento médico, receta de optometría y factura. La empresa niega el pago de la misma.

Se desestima la demanda del trabajador, también en aplicación del art. 4 del RD 488/1997.

El Tribunal entiende que el examen al que se sometió el trabajador no tuvo relación con la vigilancia específica de un posible riesgo para la vista al que se hallase sometido el trabajador, quien a pesar de ser derivado al oftalmólogo acudió a un óptico optometrista, que, tras haberle graduado la vista, le prescribió unas lentes correctoras que el trabajador adquirió. Y estima que al no haberse sometido al personal médico idóneo para el reconocimiento no se puede concluir que el déficit visual del trabajador tuviera como causa el posible trabajo del demandante, catalogándose sus afecciones como padecimientos oculares comunes de astigmatismo y la presbicia causa del envejecimiento orgánico. Por lo tanto entiende

que las gafas graduadas en este caso es un dispositivo corrector normal el cual no debe proporcionarlo la empresa.

Así el Tribunal considera que solamente se tendrá derecho al abono de las gafas graduadas si se logra acreditar el nexo causal entre el uso de pantallas de visualización y el déficit visual que se padece y el reconocimiento médico lo ha realizar personal sanitario idóneo.

“Con fecha 14-1-2003 el trabajador fue reconocida médicamente en un control de salud periódico y ordinario dentro de la empresa (art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales). Tal examen no tuvo relación con la vigilancia específica de un posible riesgo para la vista al que se hallase sometido el actor, como prevé el precepto que se dice infringido. Como consecuencia de aquel control el facultativo que efectuaba el reconocimiento, observó los aludidos déficits de agudeza visual, remitiendo al paciente a valoración por un oftalmólogo, lo cual este no hizo, limitándose a recurrir a un óptico optometrista, quien procedió a graduarle la vista, prescribiéndole las correspondientes lentes correctoras, que adquirió. De lo actuado no se desprende que tal déficit visual tuviera como causa el posible trabajo del demandante con pantallas de visualización; ni este se sometió a la necesaria valoración de tal posible riesgo por el personal sanitario idóneo, sino que optó por graduarse la vista para corregir su déficit, derivado de sufrir astigmatismo y presbicia (folios 22 y 23), padecimientos oculares comunes y el segundo debido también al envejecimiento orgánico.

Tras la adquisición de las lentes correctoras y con el fin de justificar la reclamación de su importe a la empresa demandada, el actor ha intentado acreditar la existencia de un nexo causal entre su déficit visual y la utilización de pantallas de visualización, primero mediante el párrafo manuscrito recogida en la receta de graduación expedida por la óptico optometrista -no facultada para valorar si la presbicia sufrida por el demandante le incapacita para la realización de su trabajo- (folio 22); en segundo lugar a través del informe del oftalmólogo Dr. D. Benedicto de fecha 19-9-2003 -posterior a la demanda- quien ha venido a diagnosticar las enfermedades comunes del actor, sin objetivar relación alguna con el trabajo, y, finalmente aduciendo que como miembro del Comité de empresa disponía de terminales de ordenador en el local habilitado para las revisiones y actividades del mismo (hecho probado 6º), lo cual ni justifica su permanente utilización por el demandante, ni puede constituir el riesgo a determinar en aplicación del RD pretendidamente vulnerado, que se refiere al trabajo cotidiano con pantallas de visualización. Y no en vano, el propio art. 4.3 de dicho RD impone al empresario el deber de proporcionar a los trabajadores dispositivos "especiales" para la protección de la vista, adecuados al trabajo con ese riesgo evaluado; pero no cuando los dispositivos correctores precisos son "normales", como los recetados al trabajador en función de su déficit visual causado por enfermedades comunes no debidos a la actividad profesional realizada para la que fue declarado apto en el reconocimiento ordinario.”

3. La desestimación del derecho al reintegro en la STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) de 13 de junio de 2019 Rec. Sup. 1343/2019.

También desestima el recurso de suplicación, recaído en proceso de conflicto colectivo la STSJ de Andalucía/Sevilla de 13-06-2019. Se había solicitado al Ayuntamiento que cuando un trabajador usuario de pantallas de visualización presente factura por gastos oftalmológicos, se le abone el importe de la misma y que este importe no se descuente del asignado para ayudas sociales recogido en convenio.

Ante la negativa del Ayuntamiento afectado se presentó conflicto colectivo, siendo desestimado tanto por el juzgado de lo social nº 7 de Sevilla, como por el TSJ de Andalucía, por considerar, esencialmente que no existe ningún certificado en el que se haga constar, por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, la necesidad de uso de dispositivos correctores especiales para el trabajo con pantallas de visualización.

4 La Sentencia del TJUE de 22 de diciembre de 2022 (Asunto C-392-21)

La citada sentencia del TJUE de 22 de diciembre de 2022 asunto C-392-21 tiene por objeto la decisión de cuatro cuestiones prejudiciales planteadas desde Rumania sobre la interpretación del artículo 9 de la Directiva 90/270/CEE, ante la reclamación por parte de un trabajador a la empresa del reembolso de los gastos incurridos por la adquisición de unas gafas graduadas, tras la recomendación de un médico especialista.

1. El caso resuelto por el TJUE y las cuestiones prejudiciales formuladas.

En el caso, el trabajador empleado en la Inspección General de Inmigración del Departamento de Cluj (Rumania) lleva a cabo sus funciones frente a equipos que pantallas de visualización, y ello, junto con otros factores de riesgo, como la luz “visible discontinua”, la falta de luz natural y la sobrecarga de neuropsíquica, han dado lugar a que se acentuara el deterioro de su vista.

Esta situación hizo necesario, siguiendo la recomendación de un médico especialista, un cambio de sus gafas graduadas para corregir la disminución de su agudeza visual. El coste de las gafas de 2629 leus rumanos (530 € aproximadamente) no estaba incluido en el sistema nacional de salud y por ello solicita el reembolso de las mismas a la Inspección General de Inmigración del Departamento de Cluj (Rumanía), que desestima la solicitud del trabajador.

El trabajador presenta demanda ante Tribunal de Distrito de Cluj que fue desestimada e interpuso recurso de casación ante el Tribunal Superior de Cluj. Este Tribunal, antes de dictar sentencia, plantea las cuestiones prejudiciales que resuelve el TJUE.

El referido Tribunal rumano considera que es necesaria una interpretación del concepto “*dispositivos correctores especiales*”, previsto en el artículo 9.3 de la Directiva 90/270/CEE sobre los equipos que incluyen pantallas de visualización, puesto que dicha Directiva no define tal concepto. Dicho tribunal remitente considera al respecto (Considerando 19) “*el mencionado concepto debe interpretarse en el sentido de que comprende las gafas graduadas, en la medida en que resulten necesarias para los trabajadores que sufren deterioro de su vista como resultado de sus condiciones de trabajo*”. Por ello plantea como primera cuestión prejudicial:

“1) ¿Debe interpretarse la expresión “dispositivo corrector especial”, que figura en el artículo 9 de la Directiva 90/70, en el sentido de que no comprende las gafas graduadas?

Además, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta (considerando 20) si los dispositivos correctores especiales a que se refiere el artículo 9 de la Directiva sobre los equipos que incluyen pantallas de

visualización son dispositivos que se utilizan exclusivamente en el lugar de trabajo, o si pueden utilizarse fuera del lugar de trabajo. En su criterio entiende que *“sólo es pertinente el hecho de que un dispositivo corrector especial se utilice en el lugar de trabajo, siendo irrelevante la cuestión de si tal dispositivo se utiliza también fuera del lugar de trabajo”*. Formula esta cuestión:

2) *¿Debe entenderse la expresión “dispositivo corrector especial”, que figura en el artículo 9 de la Directiva 90/270, en el sentido de que se refiere únicamente a un dispositivo utilizado con carácter exclusivo en el lugar de trabajo o para realizar las funciones propias del puesto de trabajo?*

También plantea sus dudas sobre si debe entenderse que la obligación de proporcionar un dispositivo corrector especial, establecida en el art. 9 de la Directiva, se refiere exclusivamente a la adquisición del dispositivo por el empresario, o tiene un sentido más amplio y también comprende el reembolso de los gastos cuando sea el trabajador el que se haga cargo de la adquisición. Plantea esta cuestión.

3) *¿Debe entenderse que la obligación de proporcionar un dispositivo corrector especial, establecida por el artículo 9 de la Directiva sobre los equipos que incluyen pantallas de visualización, se refiere exclusivamente a la adquisición del dispositivo por el empresario, o tal obligación debe interpretarse en sentido amplio, de forma que comprenda también el supuesto de que el empresario se haga cargo de los gastos necesarios soportados por el trabajador por la adquisición de tal dispositivo?*

Por último, el órgano jurisdiccional se pregunta si la obligación de proporcionar dispositivos correctores especiales a los trabajadores que lo necesiten se cumple con la cesión de un complemento salarial abonado en concepto de penosidad de las condiciones laborales. (Considerandos 21 y 22). Plantea al respecto:

4) *¿Es compatible con el artículo 9 de la Directiva 90/270 la cobertura de tales gastos por el empresario en forma de aumento general de la retribución, que se abone con carácter permanente en concepto de “complemento de penosidad”?*

2. El marco interpretativo de la Directiva: La finalidad de otorgar el mayor nivel de protección frente al riesgo derivado del uso de pantallas de visualización.

Dado que la Directiva 90/270 no definen qué son dispositivos correctores normales ni especial, el Tribunal Justicia Europeo indica que *“según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para interpretar una disposición del derecho de la Unión, han de tenerse en cuenta no solo su tenor, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (STJUE de 24-2-2022 C-451/20)”* (Apartado 31).

A tales efectos, fija los siguientes criterios interpretativos de la Directiva 90/270 y de las garantías que establece el art. 9.

- **La finalidad** de la Directiva es promover la mejora de la salud y seguridad en el trabajo:

³² En primer lugar, es preciso subrayar que la Directiva 90/270 fue adoptada, como se desprende de su título, como quinta Directiva

específica, con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391, adoptada a su vez sobre la base del artículo 118 A del Tratado CEE (actualmente artículo 153 TFUE, tras su modificación), dirigido a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

- El cumplimiento de las disposiciones mínimas capaces de asegurar un **mayor nivel de seguridad** de los puestos de trabajo que incluyen una pantalla de visualización constituye un imperativo para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. (Apartado 32)
- El art. 9.3 de la Directiva concreta el objetivo de ésta, en lo que respecta a la **protección de los ojos y de la vista de los trabajadores**, en particular, el derecho de éstos a que se les proporcionen dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata, si los resultados del reconocimiento a que se refiere el apartado 1 o 2 del artículo demuestran que estos dispositivos son necesarios. (Apartado 33).

3. La configuración de los dispositivos correctores especiales, en contraposición a los dispositivos correctores normales.

El TJUE parte de la distinción que hace la Directiva entre dispositivos correctores especiales y normales. En una interpretación de la norma, configura la obligación empresarial referida a los dispositivos correctores especiales, por lo que es preciso clarificar ambos conceptos.

Según el considerando 35:

35 A este respecto, debe indicarse que el artículo 9, apartado 3, de la Directiva 90/270 establece una **distinción** entre, por un lado, «**los dispositivos correctores normales**» y, por otro, los «**dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata**», esto es, el trabajo con un equipo que incluye una pantalla de visualización.

El TJUE realiza estas precisiones:

- a) Concepto de **dispositivo corrector**: El término **dispositivo corrector** debe interpretarse siempre en un sentido muy amplio, de forma que no solo serán las gafas, sino cualquier otro dispositivo como lentillas, etc. Es decir cualquier dispositivo que pueda corregir o prevenir trastorno de la vista. Según el Considerando 36:

36...Así pues, de los trabajos preparatorios de la Directiva 90/270 se desprende que los «dispositivos correctores» conforme al artículo 9, apartado 3, de dicha Directiva deben interpretarse en sentido amplio, de forma que no solo se refieren a las gafas, sino también a otros tipos de dispositivos que pueden corregir o prevenir trastornos de la vista.

- b) El concepto “**dispositivos correctores normales**” en el sentido del art. 9.3: Se refiere a dispositivos que guardan relación con las condiciones de trabajo. Dice al efecto:

37 Por lo que respecta, en segundo término, al concepto de «dispositivos correctores normales», en el sentido del artículo 9, apartado 3, de dicha Directiva... son los que **se llevan fuera del lugar de trabajo y que, por tanto, no necesariamente guardan relación con las condiciones de trabajo**. Así pues, tales dispositivos no sirven para corregir trastornos de la vista relacionados con el trabajo y pueden no guardar una relación específica con el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

- c) El concepto de “**dispositivos correctores especiales**”: **la necesidad de que respondan a trastornos relacionados con el trabajo**.

44 Así pues, los dispositivos correctores especiales en el sentido de la mencionada disposición sirven para corregir o prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo que se realiza con un equipo que incluye una pantalla de visualización.

39 Por otro lado, el carácter especial del dispositivo corrector presupone que este es **adecuado para el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización en tanto en cuanto sirve para corregir o prevenir trastornos de la vista**

específicamente relacionados con dicho trabajo y diagnosticados en los reconocimientos a que se refiere el artículo 9, apartados 1 y 2, de esta Directiva.

47..., incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar si las gafas graduadas en cuestión sirven efectivamente para corregir los **trastornos de vista relacionados con su trabajo y no problemas de vista de carácter general** que no necesariamente guardan relación con las condiciones de trabajo.

d) No se requiere que la causa de los trastornos para la vista la haya causado el trabajo con pantallas.

41....Si bien deben constatarse trastornos de la vista en los reconocimientos a que se refiere el artículo 9, apartados 1 y 2, de la Directiva 90/270 para que nazca el derecho a obtener un dispositivo corrector especial, conforme al apartado 3 de dicho artículo, el trabajo con una pantalla de visualización no necesariamente tiene que ser la causa de esos trastornos.

42 En efecto, del artículo 9, apartado 1, primer guion, de la Directiva 90/270 se desprende, en particular, que el reconocimiento a que se refiere este apartado puede tener lugar antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización, lo que implica que los trastornos de la vista que dan lugar a que el empleado tenga derecho a obtener un dispositivo corrector especial, en virtud del artículo 9, apartado 3, de dicha Directiva, no necesariamente tienen que haber sido causados por el trabajo con pantallas de visualización.

43 A la vista de estas consideraciones, procede señalar, como subraya, en esencia, la Abogada General en el punto 39 de sus conclusiones, que el artículo 9 de la Directiva 90/270 no puede interpretarse en el sentido de que exige un nexo causal entre el trabajo con pantallas de visualización y la aparición de eventuales trastornos de la vista, por cuanto cada uno de los tres guiones del artículo 9, apartado 1, de esta Directiva puede dar lugar a que se proporcionen dispositivos correctores especiales con arreglo al artículo 9, apartado 3, de dicha Directiva.

e) No es exigible que el uso de los dispositivos correctores se limite al lugar de trabajo.

48 Además, el hecho de que los «dispositivos correctores especiales», en el sentido del artículo 9, apartado 3, de la Directiva 90/270, deban, en virtud de dicha disposición, ser adecuados para «el trabajo de que se trata» no significa que deban utilizarse exclusivamente en el lugar de trabajo o para desempeñar tareas profesionales, puesto que dicha disposición no establece ninguna restricción de uso de dichos dispositivos.

f) Obligación de suministro de los dispositivos correctores especiales.

38 Por lo que respecta, en tercer término, al concepto de «dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata», en el sentido del artículo 9, apartado 3, de la Directiva 90/270, procede recordar, por un lado, que deben proporcionarse a los trabajadores dispositivos correctores especiales si no pueden utilizarse dispositivos correctores normales para corregir los trastornos de la vista diagnosticados en los reconocimientos a que se refieren los apartados 1 y 2 de dicho artículo. Por lo tanto, un dispositivo corrector especial debe necesariamente servir para corregir o prevenir trastornos de la vista que un dispositivo corrector normal no puede corregir o prevenir.

4. La forma de cumplir la obligación empresarial: entrega o reembolso de gastos.

Aunque el art. 9.3 de la Directiva impone al empresario la obligación de garantizar que los trabajadores afectados obtengan, en su caso, un dispositivo corrector especial, la manera en la que el empresario está obligado a cumplir dicha obligación no se desprende del tenor del art. 9 de la Directiva 90/270.

El órgano judicial que promueve la cuestión prejudicial plantea la forma en que se ha de hacer efectiva la obligación empresarial, ya sea mediante la entrega directa del dispositivo al trabajador, el reembolso de los gastos que este haya tenido que efectuar, o bien mediante el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general.

Al respecto, el TJUE hace estas consideraciones:

- a) Se admite que la forma de cumplir la obligación empresarial se pueda establecer, bien mediante el suministro directo, bien a través del reembolso de gastos.

54 Por otro lado, el reembolso por parte del empresario del coste de adquisición de un dispositivo corrector especial es conforme con el objetivo de la Directiva 90/270, puesto que garantiza un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

- b) No obstante, debe garantizarse que no suponga ninguna carga financiera para las personas trabajadoras.

- c) Este reembolso no se configura como una opción empresarial, ni siquiera de la legislación nacional, sino de la propia persona trabajadora.

55. (la Directiva)...no se opone a que el **Derecho nacional contemple que el trabajador pueda, en lugar de recibir directamente de su empleador un dispositivo corrector especial, optar por adelantar su coste y posteriormente obtener su reembolso.**

56 De ello se deduce que el objetivo del artículo 9, apartados 3 y 4, de la Directiva 90/270, en tanto en cuanto pretende garantizar que se proporcionen a los trabajadores, sin carga financiera alguna, dispositivos correctores especiales en caso de que resulten necesarios, puede alcanzarse, bien directamente, mediante la entrega de tal dispositivo al trabajador afectado por parte del empresario, o bien indirectamente, mediante el reembolso del coste de dicho dispositivo por parte de dicho empresario.

- d) También admite la posibilidad de que se abone un complemento para que la persona trabajadora adquiera por sí misma el dispositivo, siempre que comprenda la totalidad de los gastos en que el trabajador haya incurrido.

57 A la vista de estas consideraciones, procede asimismo considerar que el artículo 9, apartado 3, de la Directiva 90/270 no se opone, en principio, a que el Derecho nacional establezca que la obligación del empresario de proporcionar dispositivos correctores especiales a los trabajadores afectados, exigida por dicha disposición, se lleve a cabo mediante un complemento que permita al trabajador adquirir por sí mismo tal dispositivo.

58 No obstante, es preciso señalar que tal complemento debe cubrir necesariamente los gastos concretos que el trabajador afectado haya efectuado para adquirir tal dispositivo corrector especial, con arreglo al artículo 9, apartado 3, de la Directiva 90/270.

- e) Por el contrario, no admite que se pueda cubrir con el abono de un complemento salarial de carácter general, como sucede con el complemento de penosidad, que no se vincula con los gastos generados por la obtención de los dispositivos.

59 Por consiguiente, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente compruebe este extremo, no parece que un complemento salarial de carácter general, abonado de forma permanente en concepto de penosidad de las condiciones de trabajo, como el controvertido en el litigio principal, cumpla con las obligaciones que el citado artículo 9, apartado 3, impone al empresario, en tanto en cuanto no parece destinado a cubrir los gastos anticipados por el trabajador afectado para realizar tal adquisición.

5 Conclusiones: La obligación empresarial de suministro de dispositivos correctores especiales en el trabajo con pantallas de visualización tras la STJUE de 22-12-22.

- 1) En el art. 9 de la Directiva 90/270 se fijan dos garantías para las personas trabajadoras que, correlativamente, como todas las medidas preventivas, se configura igualmente como una obligación empresarial. El derecho a la **evaluación de la salud visual**, y el derecho a disponer a cargo de la empresa de **dispositivos correctores especiales**.

- 2) El deber de suministro de los dispositivos correctores requiere dos condicionantes:
 - a. Se requiere acreditar la situación de necesidad en el uso de los dispositivos correctores especiales para el trabajo. Se trata de un juicio clínico, de un criterio profesional que establezca la necesidad de que el trabajador utilice dispositivos correctores especiales, emitido en uno de los reconocimientos médicos de los apartados 1 y 2 de los art. 9 de la Directiva.
 - b. El deber de suministro de tales dispositivos, según reconoce el TJUE, se establece bajo el criterio de la supletoriedad, de modo que no puedan utilizarse dispositivos correctores normales para una adecuada preservación de la salud y seguridad en el trabajo.
- 3) Seguramente lo más problemático es determinar lo que se entienda por *“dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata”*. La Directiva no lo define de forma concluyente. En nuestra legislación el RD 488/1997 se limita, básicamente, a transcribir el mismo concepto de dispositivos correctores especiales que la Directiva. No define lo que se entiende por tales, y su significado va más allá de las meras gafas graduadas.
- 4) El TJUE define el carácter especial del dispositivo diciendo que *“es adecuado para el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización en tanto en cuanto sirve para corregir o prevenir trastornos de la vista específicamente relacionados con dicho trabajo y diagnosticados en los reconocimientos a que se refiere el artículo 9, apartados 1 y 2, de esta Directiva.”*
- 5) En nuestra legislación, se especifican los riesgos para la salud visual en el RD 488/1997, aludiendo ***los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante.***
- 6) En nuestra consideración, esto significa que lo relevante es que exista evidencia clínica de que el uso de las pantallas introduce un mayor nivel de riesgo para la salud visual que el que tendría una persona no sometida a la obligación laboral de visualizar la pantalla, y que el dispositivo corrector sea idóneo para controlar o limitar el nivel de exposición a ese riesgo.
- 7) Por el contrario, no se incluyen los dispositivos que no están relacionados con el trabajo de que se trate, en el sentido de que sólo sirven para corregir trastornos de la vista de carácter general que no guardan relación con las condiciones de trabajo.
- 8) Cabe entender que lo que se requiere es poner en evidencia que el trastorno visual está relacionado con el trabajo, lo que se puede derivar de estos aspectos que enumeramos:
 - a. La incidencia del trabajo con pantallas en la evolución del trastorno visual, en tanto que puede generar un agravamiento del mismo, por razón de la distancia y la prolongación del enfoque visual, por razón de los brillos, o las radiaciones que generen.
 - b. La existencia de una sensibilidad especial de la persona al trabajo con pantallas de visualización, en cuyo caso ya existe un riesgo específico, que genera medidas de protección concretas.
- 9) Si en los reconocimientos a que está obligada la empresa no se aprecia tales riesgos, pero sí en otro tipo de reconocimientos, como el realizado por el Sistema Nacional de Salud o en el ámbito privado, es una cuestión que puede poner en evidencia la insuficiencia del reconocimiento realizado por la empresa, lo que se somete a la valoración de una discrepancia pericial a valorar por el órgano judicial.
- 10) No es exigible el uso de los dispositivos exclusivamente en el entorno de trabajo. El TJUE admite el uso mixto, que cubra igualmente actividades fuera del entorno laboral. Los dispositivos

correctores especiales no se circunscriben a los utilizados exclusivamente en el ámbito profesional, puesto que también pueden utilizarse fuera del trabajo.

- 11) Las gafas graduadas o lentillas son consideradas como un dispositivo corrector especial cuando sirven para corregir o prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo realizado con un equipo que incluye una pantalla de visualización. Se trata, por tanto, de medidas preventivas, y no de un mecanismo de reparación del daño sufrido
- 12) No es exigible acreditar una relación de causalidad entre el uso de las pantallas y la obligación empresarial de suministrar los dpe. Para que nazca ese derecho a obtener el dispositivo corrector especial, el trabajo con una pantalla de visualización no tiene necesariamente que ser la causa del trastorno padecido por el trabajador. No se exige que el trabajo con pantallas de visualización tenga que ser la causa directa de la deficiencia visual, dado que también entran los daños preexistentes que no han tenido porque estar causados por una pantalla de visualización.
- 13) Ahora bien, si se acredita una relación de causalidad, lo que se producen son daños derivado sde la actividad profesional que han de ser calificados como contingencia profesional, y que genera acciones de reparación de daños y perjuicios, cuya cuantía va más allá del suministro de gafas, pues incluye lo daños a la integridad física y psíquica de la persona, el daño emergente y el lucro cesante.
- 14) Tras la STJUE de 22 de diciembre de 2022 C-392/21 deberá actualizarse y modificarse la Guía Técnica del INSSST puesto que la definición del concepto de “dispositivos correctores especiales” choca con la definición y el concepción que ha aclarado la Sentencia. En particular, no es aceptable exigir la exclusividad del uso profesional, de modo que no se puedan utilizar fuera del trabajo. También es muy discutible la exclusión, en todos los casos y sin valorar el juicio clínico, de los dispositivos que corrigen patologías como la miopía, el astigmatismo o la presbicia, o las gafas antirreflejo o sistemas análogos. Si superan los requisitos que ha intepretado el TJUE, sí deberían entrar en el concepto de dispositivos correctores especiales.
- 15) Estos derechos se reconocen bajo el principio de que no supongan cargas financieras para las personas trabajadoras, lo que supone que no tienen que soportar ningun coste por tales derechos, ni en los reconocimientos, ni en el deber de suministro de dispositivos correctores especiales. Fuera de esta previsión, la norma no impone un modelo específico de asegurar a las personas trabajadoras el acceso a tales dispositivos.
- 16) El reembolso de los gastos no se configura como una opción empresarial, ni siquiera de la legislación nacional, sino de la propia persona trabajadora. Así se recoge en la Sentencia (Apartdo 55). El RD 488/97 expresamente alude a que la empresa debe facilitar estos dispositivos de forma gratuita, por lo que no es exigible el anticipo de gastos si no es con la conformidad del interesado.
- 17) No es válido el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general abonado de forma permanente como complemento de pensidad.
- 18) En definitiva, si se dispone de un criterio clínico, en particular, de un reconocimiento médico de los establecidos en el apartado 1 y 2 del art 9 de la Directiva, de que el trabajador necesita gafas graduadas o lentillas para corregir o prevenir un trastorno visual relacionado con el trabajo, por cuanto puede incidir a corto, medio o largo plazo en la evolución de la salud visual de la persona que trabaja con pantalla de visualización, las gafas graduadas o dispositivo corrector necesario se tendrían que costear por las empresa, como un elemento más de protección en materia de seguridad y salud.

- 19) El ámbito de aplicación de la Directiva 90/270 no opera en todos los casos en que el puesto de trabajo implique el visionado de una pantalla electrónica, sino que se tiene que corresponder con el concepto legal de “Trabajo con pantallas de visualización” según la Directiva y el RD 488/1997, y que no se trate de las actividades excluidas de su ámbito. De todas formas, si se aprecia un riesgo generado por el entorno laboral, igualmente se puede justificar el derecho al reconocimiento de la salud visual como derecho a los reconocimientos médicos por riesgos del trabajo, y el deber de suministro de los equipos de protección individual para controlar dichos riesgos, con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

** *** **