

**LA UPRL  
INFORMA**

 quirónprevención

# REAL DECRETO-LEY 28/2020 DE TRABAJO A DISTANCIA: PREGUNTAS Y RESPUESTAS



El teletrabajo, como forma de trabajo a distancia, se ha extendido recientemente en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes.

Esta forma de organización del trabajo está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, que estimula cambios organizativos en las empresas y fortalece la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes, relacionados con: protección de datos, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, entre otros. La mayor parte de estas situaciones pueden asociarse a determinados riesgos laborales, en especial, a riesgos ergonómicos y psicosociales.

La generalización del teletrabajo, extendida de forma brusca y rápida, se ha traducido, entre otros, en la necesidad de disponer de una regulación específica que dé respuestas a diversas cuestiones relacionadas con estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena.

Con este post pretendemos analizar las implicaciones que el recién aprobado Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, tiene sobre el teletrabajo desde la óptica de la prevención de los riesgos laborales.

## **1. ¿TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO SON TÉRMINOS EQUIVALENTES?**

No. El RDL 28/2020 define «trabajo a distancia» 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.

Y el «teletrabajo» 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 (TIC).

Así pues, el teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia que implica la prestación de servicios mediante el uso de TIC.

## 2. ¿EL RDL 28/2020 ES DE APLICACIÓN A CUALQUIER RELACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA?

No. El RDL 28/2020 se aplicará a las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entiende que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Pero hay que tener en cuenta que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular un porcentaje o periodo de referencia inferiores (Disposición Adicional 1ª).



## 3. LAS PERSONAS QUE TELETRABAJAN UN DÍA A LA SEMANA, ¿TIENEN DERECHO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

A los teletrabajadores que no lleguen al 30% de su jornada en un periodo de referencia de 3 meses, en principio, no les será aplicable la presente norma, pero continúan teniendo derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, según lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y su normativa de desarrollo.

Porque aún en el supuesto de que un teletrabajador trabaje en su domicilio un día a la semana (20% de su jornada), no deja de estar expuesto a los riesgos laborales relacionados con la utilización de PVD's, estrés, problemas posturales, etc.

## **4. EN EL CASO DEL TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19, ¿EL RDL 28/2020 ES DE APLICACIÓN?**

No. Al trabajo a distancia implantado por circunstancias COVID (art. 5 del RDL 8/2020), y mientras estas se mantengan, no se aplicará el RDL 28/2020 y le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

## **5. ¿LA APLICACIÓN DEL RDL 28/2020 OBLIGA A LA FIRMA DE UN ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA?**

Sí. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. El contenido mínimo obligatorio del acuerdo será, esencialmente:

- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de adscripción y lugar donde, en su caso, desarrollará el trabajo presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia y preaviso de reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento en caso de dificultades técnicas, protección de datos y seguridad de la información.

La designación del lugar de trabajo elegido por el teletrabajador para el desarrollo del trabajo a distancia será determinante en aspectos clave de prevención de riesgos laborales (alcance de la evaluación de riesgos, consideración de accidentes de trabajo, entre otros).

## **6. ¿CÓMO SE MATERIALIZAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGÚN EL RDL 28/2020 (ARTÍCULOS 15 Y 16)?**

Se aplica la LPRL y su normativa de desarrollo. La evaluación de riesgos del trabajo a distancia deberá poner especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada



La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La metodología de evaluación aplicada deberá ofrecer confianza respecto de sus resultados y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exija la visita por parte de quien tenga competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo.

La visita requerirá del permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.



## **7. ¿QUIÉN PUEDE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS ESPECÍFICOS ASOCIADOS AL TELETRABAJO? ¿DEBE REALIZARLA UN TÉCNICO DE PREVENCIÓN O PUEDE REALIZARLA EL PROPIO TELETRABAJADOR?**

Las evaluaciones de riesgos laborales únicamente pueden ser realizadas por los técnicos de prevención, de acuerdo con la normativa vigente. El Reglamento de los Servicios de Prevención define la evaluación de riesgos como el "proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse".

En aquellos casos en los que el teletrabajador no permita la visita del técnico de prevención al lugar donde desarrolla el trabajo a distancia para poder realizar la preceptiva evaluación de riesgos, el propio teletrabajador deberá informar acerca de sus condiciones de trabajo mediante, por ejemplo, un cuestionario de autochequeo. Esta información no constituirá la evaluación de riesgos laborales, pero sí una fuente más de información a partir de la cual un técnico de prevención podrá elaborar dicha evaluación.

## **8. ¿QUÉ NORMATIVA PREVENTIVA REGULA LOS RIESGOS CARACTERÍSTICOS DEL TELETRABAJO?**

Como ya se ha comentado anteriormente, el teletrabajo implica el uso prevalente de las TIC. Los principales riesgos asociados a esta modalidad de trabajo son los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Así pues, la evaluación de riesgos deberá tener en consideración lo establecido en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, de forma que se eviten los riesgos de carga física, visual mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos.

La evaluación de riesgos deberá valorar, también, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada, para prevenir riesgos como el tecnoestrés, la conectividad informática permanente o el aislamiento laboral.

## **9. ¿QUÉ OTRAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS DEBE CONSIDERAR EL EMPRESARIO CON RESPECTO AL TELETRABAJO?**

Además de la obligación de realizar y mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales, es preceptivo informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al teletrabajo y las medidas preventivas y pautas recomendables para evitar dichos riesgos.

Puesto que esta modalidad de trabajo se desarrolla, en la mayoría de los casos en el domicilio de los trabajadores, las condiciones de seguridad y salud del puesto y del ambiente de trabajo cobran una importancia prioritaria, puesto que además de influir directamente en el desarrollo de la actividad diaria efectuada por la persona que teletrabaja, va a afectar en parte, en su vida personal y familiar. Por lo tanto, la información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas asociados al teletrabajo son de vital importancia.

Por otra parte, la empresa adoptará los protocolos y realizará la vigilancia de la salud a intervalos periódicos para determinar la incidencia de esta modalidad de trabajo en la salud de los trabajadores.

## **10. LOS ACCIDENTES EN EL DOMICILIO. ¿SE CONSIDERAN ACCIDENTES DE TRABAJO?**

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena y, de una forma más amplia, se entiende por daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

El concepto legal de accidente de trabajo engloba y exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

- La existencia de una lesión corporal. Por lesión se entiende todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.
- La condición de trabajador por cuenta ajena del sujeto accidentado.
- La relación de causalidad entre el trabajo y la lesión. La lesión no constituye accidente de trabajo si no es sufrida con ocasión o como consecuencia del trabajo desarrollado por cuenta ajena.

Así pues, si durante el desarrollo trabajo a distancia se produce un accidente, será considerado accidente de trabajo si existe lesión y se dan en tiempo y lugar de trabajo.