

Análisis del RDL 28/2020, de trabajo a distancia

La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia
07 octubre 2020

Índice

1. Introducción al teletrabajo
2. Preguntas frecuentes

1. Introducción al teletrabajo



Teletrabajo_Situación actual

- El teletrabajo se ha extendido recientemente en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia.

| Ventajas | Inconvenientes |
|---|--|
| Para el trabajador: <ul style="list-style-type: none">• Conciliación laboral y personal.• Ahorro económico y de tiempo en desplazamientos.• Mayor autonomía. | Para el trabajador: <ul style="list-style-type: none">• Costes de mantenimiento.• Frontera difusa entre vida laboral y familiar.• Sensación de aislamiento. |
| Para la empresa: <ul style="list-style-type: none">• Disminución de accidentes.• Disminución de costes en locales.• Aumento de la productividad. | Para la empresa: <ul style="list-style-type: none">• Falta de control sobre el trabajo.• Pérdida de imagen corporativa.• Dificultades en la comunicación |



Teletrabajo_Situación actual

- La generalización del teletrabajo, extendida de forma brusca y rápida, se ha traducido 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.
- En el presente documento 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.
- Lo haremos en un formato de **FAQs** o preguntas frecuentes.



2. Preguntas frecuentes



1. ¿Trabajo a distancia y teletrabajo son términos equivalentes?

- **No.** Según el RDL 28/2020:
- Trabajo a distancia: *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.*
- Teletrabajo: *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 **SÍ** 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.
- Sin embargo, como se ha comentado anteriormente, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria, y en concreto, la normativa en prevención de riesgos laborales.
- 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. Según el artículo 7, el contenido mínimo obligatorio del acuerdo será:
 - Inventario de los medios, equipos y herramientas, así como vida útil y renovación de estos.
 - Gastos que pudiera tener la persona trabajadora y forma de compensación por parte de la empresa.
 - Horario de trabajo y, dentro de él, reglas de disponibilidad.
 - 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.

*Aspectos clave en prevención de riesgos laborales

6. ¿Cómo se materializan los derechos de los trabajadores a distancia en materia de PRL según el RDL 28/2020 (artículos 15 y 16)?

EVALUACIÓN DE RIESGOS (ALCANCE)

- 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 el espacio de trabajo, la disposición de los equipos y mobiliario, el ambiente físico, 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.

6. ¿Cómo se materializan los derechos de los trabajadores a distancia en materia de PRL según el RDL 28/2020 (artículos 15 y 16)?

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

- 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 asociados al teletrabajo? ¿Un técnico de prevención o el propio teletrabajador?

- Las evaluaciones de riesgos laborales únicamente pueden ser realizadas por los técnicos de prevención, de acuerdo con la normativa vigente.
- Cuando el teletrabajador no permita la visita del técnico de prevención al lugar donde desarrolla el trabajo a distancia para poder realizar la 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 son los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- 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 PVD, de forma que se eviten los riesgos de carga física, visual mental.
- 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?

- Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos asociados al teletrabajo y las medidas preventivas y pautas recomendables para evitar dichos riesgos.
- La formación específica sobre los riesgos y medidas preventivas asociados al teletrabajo será indispensable para poder responder adecuadamente a los cuestionarios de Auto comprobación.
- 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. ¿Cuáles son los consejos básicos para teletrabajar?

1. Escoge la estancia más adecuada

- Lo más silenciosa posible, con espacio suficiente para el mobiliario de trabajo, de luz natural y que pueda quedar aislada del resto de la vivienda.
- Idealmente deberá disponer de una ventana, aunque para evitar reflejos y deslumbramientos se deberán instalar cortinas o similares.
- Mantén zona de trabajo ordenada.
- Mantén unas buenas condiciones de temperatura y ventilación.



10. ¿Cuáles son los consejos básicos para teletrabajar?

2. Sigue una rutina diaria

- No teletrabajes en pijama. Conviene crear rutinas de trabajo; ayudan a situarse mentalmente en un entorno laboral, aunque estemos en casa.
- Comienza y termina a la misma hora todos los días. Como lo harías en la oficina, establece un horario y cúmplelo.
- Sigue una rutina de inicio y fin de la jornada. Como ya no hay una "pausa" entre despertarse e ir a trabajar, algunos teletrabajadores encuentran útil salir de la casa y caminar un rato antes de comenzar a trabajar.



10. ¿Cuáles son los consejos básicos para teletrabajar?

3. Trabaja de forma ergonómica

- Evita permanecer muchas horas en posición sentada. Levántate de forma frecuente y aprovecha las llamadas de móvil para dar unos pasos.
- Coloca la pantalla a más de 40 cm de distancia de los ojos y sitúala a la altura de la visual o ligeramente por debajo.
- Deja un espacio libre mínimo de 10 cm desde el borde de la mesa que te permita apoyar los brazos al teclear y al utilizar el ratón.
- Si utilizas el portátil de forma continuada, se aconseja utilizar periféricos externos (pantalla, teclado, ratón).
- Evita colocarte en frente de una ventana (para evitar deslumbramientos), ni detrás de ella (para evitar reflejos).



10. ¿Cuáles son los consejos básicos para teletrabajar?

4. Controla el tiempo de trabajo

- Márcate unos tiempos para la realización de las diferentes tareas y determina qué interrupciones son aceptables (por ejemplo, llamadas de trabajo) y cuáles no.
- Programa pausas o descansos a lo largo de la jornada. Son preferibles las pausas cortas y frecuentes que las largas y espaciadas.
- Separa la vida profesional de la vida privada. Establece un horario para cada actividad y no mezcles las actividades.



10. ¿Cuáles son los consejos básicos para teletrabajar?

5. Mantente conectado. Evita el aislamiento

- Procura mantener el contacto (telefónico, correo electrónico...) con tus compañeros.
- Establece reuniones periódicas presenciales con tus compañeros.
- Utiliza sistemas de videoconferencia para realizar reuniones virtuales de trabajo.
- Fórmate en las herramientas TIC puestas a tu disposición.



10. ¿Cuáles son los consejos básicos para teletrabajar?

6. Sigue unas pautas de trabajo saludable

- Hidrátate con asiduidad y sigue una alimentación sana y equilibrada.
- Realiza ejercicio físico de forma habitual. Puedes sustituir el tiempo ahorrado en los desplazamientos al/del trabajo para realizar ejercicio físico.
- Realiza ejercicios de estiramiento y potenciación de la musculatura del cuello, espalda y extremidades superiores.



11. Los accidentes en el domicilio, ¿Se consideran accidentes de 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.
- 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.

A modern, minimalist desk setup against a white brick wall. On the left, a teal pendant lamp hangs above a stack of books and a small potted plant in a teal pot. The desk itself is a dark, distressed wood with a white metal frame and legs. On the right side of the desk, a white-framed sign displays the text "Muchas gracias".

Muchas
gracias