



Boletín Nº 12

## EL TELETRABAJO Y SUS RIESGOS

El trabajo a distancia se ha extendido en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia mundial que hemos padecido. Esta forma de organización del trabajo está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo cambios organizativos en las empresas, en las tareas y en las relaciones laborales y sindicales.

La forma brusca en la que se implantó el teletrabajo en una sociedad confinada, conllevó a la aceptación de medidas, a veces abusivas, en pro de la seguridad que nos brindaba el aislamiento en el hogar. Una vez contenido este riesgo el teletrabajo necesita disponer de una regulación específica que dé respuesta a las nuevas condiciones laborales.



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 ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora, o en el lugar elegido por ésta, 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 telecomuni-

cación" (TIC). Así pues el trabajo desde casa no será trabajo a distancia si no ocupa un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de 3 meses (o porcentaje equivalente en función de la duración del contrato de trabajo). Tampoco podemos llamar Teletrabajo al trabajo a distancia realizado de forma habitual sino utiliza TICs.

Al trabajo a distancia implantado por circunstancias COVID y mientras ésta se mantengan le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria (art. 5 del RDL 8/2020) que establece, respecto a prevención, que se entienda cumplida la evaluación de riesgos con la simple realización voluntaria de una autoevaluación.

El cambio del trabajo a distancia por circunstancias Covid al Teletrabajo, o lo que es lo mismo, el paso de aplicación de la norma 8/2020 a la 28/2020, requiere la firma de un nuevo documento anexo al contrato de trabajo en el que se especifiquen estos contenidos:

- 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 para el desarrollo del trabajo a distancia
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia y preaviso de reversibilidad.



#### Boletín Nº 12

- Inventario de los medios, equipos y herramientas facilitados, vida útil y renovación de éstos.
- Gastos que pudiera tener la persona trabajadora y forma de compensación por la empresa.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento en caso de dificultades técnicas, protección de datos y seguridad de información

La evaluación de riesgos del trabajo a distancia deberá poner especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, aunque también presenta otros inconvenientes relacionados con la protección de datos, tecnoestrés, horario continuo, pérdida de la identidad corporativa, conectividad digital permanente, fatiga informática, mayor aislamiento laboral, etc. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.



La designación del lugar de trabajo elegido será determinante para la prevención. La evaluación de riesgos se hace sólo en la zona habilitada para la prestación de servicios, no para al resto de zonas de la vivienda. En el caso del Teletrabajo, la regulación se establece en el RD 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Es recomendable que la evaluación de riesgos se realice por inspección física del lugar de trabajo, pero no es obligatorio. La empresa puede utilizar un cuestionario de autocomprobación siempre que la persona cuente con suficiente formación en prevención de riesgos.

Siguiendo la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de las personas adoptando "cuantas medidas sean necesarias" la empresa puede revertir la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el caso de que la ausencia de vigilancia y control empresarial pueda suponer un riesgo para la persona.

El art 18.2 de la Constitución declara la inviolabilidad del domicilio. Esto genera conflicto cuando éste se convierte en centro de trabajo. Toda entrada o registro en el domicilio requiere consentimiento de su titular o resolución judicial A fin de conciliar el carácter inviolable del domicilio con la obligación empresarial de controlar el cumplimiento de la normativa de prevención, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo anticipa que "el empresario, lxs representantes de lxs trabajadorxs y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales" No obstante, el acceso al domicilio está sometido a previa notificación y consentimiento, por lo que se establecerá un preaviso mínimo, la delimitación de zonas a visitar y el horario de visitas. Si la persona que teletrabaja es propietaria de la vivienda y se niega a que se realice la evaluación de riesgos, puede incurrir en infracción laboral a los efectos del artículo 58.1 ET.

Más información RDL 28/2020