

Apuntes técnicos del Invassat

20/4. Teletrabajo

Novedades legales en prevención de riesgos laborales

AT-200402

Joseba Mirena Rosell Toledo

INVASSAT

Teletrabajo

Novedades legales en prevención de riesgos laborales

Joseba Mirena Rosell Toledo



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

2020

Título: *Teletrabajo : novedades legales en prevención de riesgos laborales*

Autor: Joseba Mirena Rosell Toledo. Servicio de Asistencia y Promoción. INVASSAT

Edición: octubre de 2020

Serie: Apuntes Técnicos; AT-200402

Edita: Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT). www.invassat.gva.es

Para citar este documento

ROSELL TOLEDO, Joseba Mirena. *Teletrabajo : novedades legales en prevención de riesgos laborales* [en línea]. Burjassot: INVASSAT, 2020. 17 p. [Consulta: dd.mm.aaaa]. Disponible en XXXX. (Apuntes técnicos; AT-200402)

CONTENIDO

Introducción, 3. — Aplicación del RDL 28/2020, 5. — Aplicación del RDL 29/2020, 12. — Referencias legales y normativas, 15.

RESUMEN

El presente apunte técnico se redacta con la intención de mostrar las novedades legales, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en relación con el trabajo a distancia, publicadas en los reales decretos leyes que se presentan a continuación. Se persigue desde una visión crítica, abordar aquellos puntos significativos, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, recogidos en los textos legales anteriores. Asimismo, pretende complementar el ya publicado apunte técnico [Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) editado por INVASSAT, en una de cuyas conclusiones se ponía de manifiesto la necesaria regulación estatal en la materia. Procede advertir al lector de que el carácter del presente apunte técnico es puramente ilustrativo y no exhaustivo.

INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 ha modificado el desarrollo de la economía mundial. En España el Gobierno publicó en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE, en adelante) el [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. En su [artículo 5](#) se hacía referencia al carácter preferente del trabajo a distancia, se pretendía dar continuidad a una actividad laboral que se frenaba de forma súbita.

En el contexto de la Unión Europea no existía normativa con la consideración de norma jurídica en materia de seguridad y salud laboral que regulara el teletrabajo, a pesar de que, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron el 16 de julio de 2002 el [Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo](#) (AMET, en adelante; su texto completo y documentación de desarrollo en [Framework agreement on telework : Brussels, 16/07/2002](#), de la CES-ETUC) a fin de dar más seguridad a las personas teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE.

Del mismo modo, España tampoco había desarrollado legislación nacional en estos aspectos. Es el [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 (LET, en adelante), el que recoge en su [artículo 13.4](#) el derecho de los trabajadores y trabajadoras a distancia a una adecuada protección en materia de seguridad y salud. Por otra parte, en el ámbito de la administración pública, ciertas comunidades autónomas fueron desarrollando normativa en la materia; igualmente en el entorno privado, ciertos colectivos habían pactado condiciones en negociación colectiva.

Pese a la publicación de múltiples textos legales y normativos en un corto período de tiempo a consecuencia de la mencionada pandemia, el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo en este escenario planteaba cuestiones por aclarar, en definitiva, resultaba necesario un marco legal que esbozara aquellos aspectos por concretar. Con la intención de aclarar algunas de estas cuestiones, el INVASSAT publicó el apunte técnico [Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) en el que ya se apuntaba a una necesaria regulación estatal en la materia.

Como consecuencia de todo lo anterior, debido al impulso notable de la forma de trabajo a distancia, entre otros, el legislador publica los siguientes reales decretos leyes con la intención de proporcionar una regulación nacional en el trabajo a distancia.

- [Real Decreto-ley 28/2020](#), de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (RDL 28/2020, en adelante).
- [Real Decreto-ley 29/2020](#), de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para

hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (RDL 29/2020, en adelante).

El objeto del presente apunte técnico es analizar, dentro del contexto de la prevención de riesgos laborales, la aplicación de los citados reales decretos leyes, abordando las siguientes cuestiones o aspectos:

- con respecto al [RDL 28/2020](#):
 - ¿a quién va destinado?;
 - ¿contempla el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19?;
 - ¿qué se entiende por *trabajo a distancia* y *teletrabajo*?;
 - ¿dónde ha de ubicarse el lugar de trabajo a distancia?; ¿puede el trabajador disponer de varios lugares de trabajo para el desarrollo de su actividad?;
 - derechos de las personas trabajadoras a distancia:
 - ¿quién asume el desembolso económico de la dotación y mantenimiento de medios / abono y compensación de gastos?;
 - aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales:
 - ¿qué proceso se ha de seguir en la evaluación de riesgos?;
 - ¿a quién corresponde la elección de la metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados?;
 - ¿es obligatorio hacer una visita física al lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para realizar la evaluación de riesgos y su posterior planificación preventiva?;

- ¿quién ha de realizar la visita al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia en su caso?; ¿a quién o quiénes les corresponde emitir el informe a colación de la necesidad de visitar físicamente el lugar de trabajo?;
 - ¿en el caso de no obtener permiso para acceder físicamente al lugar de trabajo, se permite una autoevaluación de riesgos laborales realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora?
-
- en lo relativo al [RDL 29/2020](#):
 - objeto;
 - ¿qué se considera teletrabajo?;
 - legislación en Prevención de Riesgos Laborales.

1. APLICACIÓN DEL RDL 28/2020

En relación con el [Real Decreto-ley 28/2020](#), de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, se presenta como una regulación básica de ámbito estatal, que pretende establecer un marco normativo legal ineludible, en aquellos aspectos de mayor relevancia que van a caracterizar esta modalidad de actividad laboral, tras un Acuerdo de Trabajo a Distancia constituido por los diferentes agentes sociales.

Al mismo tiempo, el legislador realiza diversos llamamientos a la negociación colectiva, como mecanismo esencial en el desarrollo de una norma, que permita ir perfilando las posibles singularidades propias de cada sector según sus características.

Por lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales, el texto incorpora dos artículos dentro de una sección dedicada al derecho a la prevención de riesgos laborales, en los que se introducen elementos relevantes como los riesgos a los que se ha de prestar especial atención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, o la elección de una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados en el conjunto del proceso.

¿A quién va destinado?

Para abordar este aspecto la norma redacta el [artículo 1](#) “Ámbito de aplicación”, que se expone a continuación:

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Así pues, del texto anterior se deduce que el RDL 28/2020:

- no es de aplicación a todas las relaciones laborales, como por ejemplo trabajadores y trabajadoras autónomas o funcionarios o funcionarias públicas entre otros;
- el carácter regular del trabajo a distancia se presenta acotado a partir de mínimos en número de meses o porcentaje de tiempo de la jornada, o en función de la duración del contrato de trabajo. Ahora bien, la [disposición adicional primera](#) “El trabajo a distancia en la negociación colectiva”, abre la puerta a la negociación colectiva para la modificación de los criterios comentados aunque respetando ciertas condiciones.

¿Contempla el RDL 28/2020 el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19?

La publicación de RDL28/2020 en su [disposición transitoria tercera](#) “Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19” indica expresamente:

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del [artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

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

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Como consecuencia de lo anterior, en el escenario planteado no sería de aplicación el RDL 28/2020, siendo de aplicación la normativa laboral ordinaria. Conviene subrayar en dicho contexto y en el ámbito de la prevención de riesgos laborales la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora, tal y como indica el [artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020](#) citado en la disposición transitoria tercera expuesta anteriormente.

¿Qué se entiende por trabajo a distancia y teletrabajo?

Las definiciones adoptadas por la norma se incluyen en su [artículo 2](#):

a) «trabajo a distancia»: 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.

b) «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. [...]

Por consiguiente, el teletrabajo no es análogo al trabajo a distancia, en cambio si entraría en la calificación de modalidad procedente del trabajo a distancia.

¿Dónde ha de ubicarse el lugar de trabajo a distancia? ¿Puede el trabajador disponer de varios lugares de trabajo para el desarrollo de su actividad?

Con respecto a esta cuestión, el [artículo 7](#) “Contenido del acuerdo de trabajo a distancia”, establece la obligatoriedad de un acuerdo de trabajo a distancia con un contenido mínimo que han de firmar empresario o empresaria y trabajador o trabajadora, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos. Por lo que se refiere al apartado f en relación con el lugar de trabajo indica de forma expresa: “Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.”

Del apartado anterior, se deduce que se pueden elegir varios lugares para el desarrollo de trabajo a distancia, siempre y cuando se haya reflejado expresamente en el acuerdo de trabajo a distancia.

Derechos de las personas trabajadoras a distancia:

¿Quién asume el desembolso económico de la dotación y mantenimiento de medios/abono y compensación de gastos?

El real decreto ley expone lo siguiente:

Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

- 1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.*
- 2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.*

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

- 1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.*
- 2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.*

De los artículos anteriores se desprende que, si bien el ánimo de la norma es que las personas trabajadoras no asuman los gastos derivados del trabajo realizado a distancia, la cuestión no queda zanjada, puesto que la propia norma plantea un marco que se presta a la negociación en convenio o acuerdo colectivo.

Ahora bien, todavía cabe señalar los aspectos que cita la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante) con relación a elementos como la instalación, mantenimiento del equipamiento y equipos necesarios para el teletrabajo, así como la dotación de medios adecuados de prevención y protección como por ejemplo, reposapiés, lámparas para una iluminación adecuada, sillas apropiadas, etc. en los siguientes artículos:

- [artículo 17](#) de la LPRL en referencia a equipos de trabajo indica:

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos [...]

- [artículo 14](#) de la LPRL a propósito del derecho de las personas trabajadoras a la protección frente a los riesgos laborales:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales [...]

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo [...]

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

A la vista de lo expuesto anteriormente, parece oportuno reiterar que en lo que respecta al coste económico de la implantación de todas las medidas de prevención y protección derivadas de la evaluación de riesgos, con los que ha de contar la persona teletrabajadora, como por ejemplo, reposapiés, lámparas para una iluminación adecuada, sillas apropiadas, etc., la LPRL no deja dudas al respecto ya que exime al trabajador del coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo

Aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales

En cuanto al derecho a la prevención de riesgos laborales el texto legislativo lo concreta en los [artículos 15 y 16](#):

Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

El artículo 15 apunta a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, para una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. 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. 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 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.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el 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.

Del artículo anterior se resaltan los siguientes aspectos:

En el primer párrafo se citan expresamente los principales riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, subrayando los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos como aquellos que requieren una especial atención. Así mismo, el legislador especifica la obligación de realizar una evaluación de riesgos y una planificación preventiva atendiendo a los riesgos característicos del trabajo a distancia, poniendo el foco en los factores mencionados anteriormente.

Conviene destacar, el alcance acotado en la evaluación de riesgos, considerando el mismo únicamente la zona habitada para la prestación de servicios o el lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

¿Qué proceso se ha de seguir en la evaluación de riesgos?

En primer lugar la norma determina la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que esté expuesta la persona trabajadora por parte de la empresa, mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, disponiendo además de las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso, tal y como se advierte en el [artículo 16.2 RDL 28/2020](#).

Ahora bien, ¿a quién corresponde la elección de la metodología citada anteriormente?

El texto legislativo no cita de forma concreta quién o cómo se ha de realizar la elección de la metodología. No obstante, todo parece indicar que el legislador esté pensando en la modalidad preventiva adoptada por la empresa para la organización de los recursos de las actividades preventivas, o bien haga un llamamiento a los convenios o acuerdos colectivos para determinar una metodología conveniente.

¿Es obligatoria hacer una visita física al lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora, para realizar la evaluación de riesgos y su posterior planificación preventiva?

La norma contempla la no obligatoriedad de una visita física al lugar de trabajo. Debe entenderse que será la persona trabajadora la que aporte la información requerida por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva, es decir, la modalidad preventiva adoptada por la empresa.

Ahora bien, si la obtención de dicha información exigiera la visita física al lugar de trabajo, la norma prevé la posibilidad de acudir físicamente al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, debiéndose emitir un informe escrito que justifique dicho extremo, que se entregará al trabajador o trabajadora y a las personas delegadas de prevención y previo permiso de la persona trabajadora.

Sobre la cuestión anterior, ¿quién ha de realizar la visita al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia en su caso ? ¿A quién o quiénes le corresponde emitir el informe aludido?

En lo que respecta a la exigencia de realizar una visita, la regulación señala a “quien tuviera competencias en materia preventiva”, como se ha dicho en el punto anterior, la modalidad preventiva asumida por la empresa.

Acerca de la elaboración del informe, de nuevo la norma no aclara a quién le corresponde este cometido, si bien parece razonable pensar que se trata de una obligación empresarial y por tanto es la empresa, llegado el caso, la responsable de emitir dicho informe bajo las directrices y con el asesoramiento de su modalidad preventiva.

Todavía cabe comentar, la circunstancia en la que no se concediera el permiso para visitar y evaluar físicamente el lugar de trabajo, por parte de la persona trabajadora o del de una tercera persona física.

¿En el caso de no obtener permiso para acceder físicamente al lugar de trabajo, se permite una autoevaluación de riesgos laborales realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora?

Desde el punto de vista legal, para las condiciones indicadas no se contempla una autoevaluación realizada por la persona trabajadora. Dicho de otra manera, la evaluación de riesgos a la que alude el real decreto ley es ineludible. No obstante, la información de los riesgos para el proceso evaluador se podrá obtener a través de la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención adoptado por la empresa.

En definitiva, el [RDL 28/2020](#) dota de cobertura legal en el trabajo a distancia al derecho a la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras, entre otros, a través de los siguientes elementos relevantes:

- la aplicación de lo establecido en la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo;
- la identificación de los riesgos característicos de la modalidad de trabajo, con especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos;
- la adopción de una metodología que ofrezca confianza en el proceso de la evaluación de riesgos y su posterior planificación de la actividad preventiva, tal y como recoge el [artículo 16.2 RDL 28/2020](#).

2. APLICACIÓN DEL RDL 29/2020

El [Real Decreto-ley 29/2020](#), de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se redacta como una norma de carácter básico, constituida por un preámbulo que expone ampliamente el propósito de la misma, tres artículos y cuatro disposiciones finales.

Objeto

En relación con esta cuestión, el [RDL 29/2020](#) cita aspectos clave en la parte IV de su preámbulo que procede comentar:

El objeto es, por tanto, configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de

los derechos y deberes de los empleados públicos, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus Administraciones Públicas, en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral [...]

[...] En todo caso, el desempeño concreto de la actividad por teletrabajo se realizará en los términos de las normas de cada Administración Pública, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito. Las Administraciones Públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-ley dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo [...]

Por consiguiente, de la lectura anterior subrayamos los siguientes aspectos que van a caracterizar la norma:

- marco normativo básico configurado desde el inicio con miras a su desarrollo posterior por las distintas administraciones públicas;
- la notable relevancia de la negociación colectiva de cada Administración Pública para el desempeño del teletrabajo en la misma.

¿Qué se considera teletrabajo ?

La definición de teletrabajo queda incorporada en la conveniente modificación del [Real Decreto Legislativo 5/2015](#), de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en adelante), en el que se introduce un nuevo [artículo 47 bis](#).

Según el artículo 47 bis.1 :

Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

En consecuencia, del concepto de teletrabajo destacamos los siguientes aspectos que van a caracterizar esta modalidad de actividad laboral:

- servicios prestados a distancia fuera de las dependencias de la Administración;
- mediante uso de tecnologías de la información y comunicación.

Legislación en Prevención de Riesgos Laborales.

En lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, el [artículo 47 bis](#) citado en el punto anterior incorpora en su punto 3 el siguiente texto:

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

Del texto anterior, conviene resaltar su carácter generalista, además de la ausencia de conceptos como riesgos característicos del teletrabajo, evaluación de riesgos, metodología aplicable, planificación preventiva, etc. situación abocada a un inapelable desarrollo legal.

En suma, el RDL 29/2020 persigue llevar a cabo, con carácter urgente una regulación estatal básica en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas, apremiando a las mismas en la adaptación de su normativa en contenido del teletrabajo. Así mismo, la voluntad del legislador apunta a que sean las citadas administraciones las que adquieran un especial protagonismo en el desarrollo de sus herramientas para la regulación del teletrabajo en sus propios servicios públicos.

REFERENCIAS NORMATIVAS Y BIBLIOGRÁFICAS

- COMUNITAT VALENCIANA. Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* [en línea], 14.07.2016, núm. 7828. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/d/2016/07/08/82/>
- COMUNITAT VALENCIANA. Resolución de 8 de mayo de 2020, de la consellera de Justicia, Interior y Administración Pública, por la que se establece el procedimiento y las medidas organizativas para la recuperación gradual de la actividad administrativa presencial en la prestación de servicios públicos en el ámbito de la Administración de la Generalitat, como consecuencia del Covid-19. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* [en línea], 11.05.2020, núm. 8808. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: [https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/res/2020/05/08/\(1\)](https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/res/2020/05/08/(1))
- ESPAÑA. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 29.12.1978, núm. 311. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- ESPAÑA. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 10.11.1995, núm. 269. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>
- ESPAÑA. Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 29.07.2016, núm. 182. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2016/07/22/299/con>
- ESPAÑA. 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. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 24.10.2015, núm. 255. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- ESPAÑA. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 23.09.2020, núm. 253. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>
- ESPAÑA. Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 30.09.2020, núm. 259. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/29/con>
- ESPAÑA. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 18.03.2020, núm. 73. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>
- ESPAÑA. Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 20.06.2015, núm. 147. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/(1))

ESPAÑA. Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 13.11.2019, núm. 273. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/(2))

ESPAÑA. Resolución de 4 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU. *Boletín Oficial del Estado* [en línea], 17.08.2016, núm. 198. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2016/08/04/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2016/08/04/(2))

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION; UNION OF INDUSTRIAL AND EMPLOYERS' CONFEDERATIONS OF EUROPE; EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES; EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES OF GENERAL ECONOMIC INTEREST. *Framework agreement on telework* : Brussels, 16/07/2002. En: *European Trade Union Confederation* [online]. Brussels: ETUC, 2002-. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Cuestionario Ruido : Evaluación y acondicionamiento ergonómico* [en línea]. Madrid: INSHT, 2006. 35 p. [Consulta: 28.10.2020]. NIPO: 211-07-024-0. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/cuestionario-ruido-evaluacion-y-acondicionamiento-ergonomico>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Guía técnica para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo : aplicación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo* [en línea]. Madrid: INSHT, 2015. 88 p. [Consulta: 17.06.2020]. NIPO: 272-15-042-2. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/guia-tecnica-para-la-evaluacion-y-la-prevencion-de-los-riesgos-relativos-a-la-utilizacion-de-los-lugares-de-trabajo>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización : Real Decreto 488/1997, de 14 de abril B.O.E. nº97, de 23 de marzo* [en línea] 1ª ed, 6ª impr. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2006. 54 p. [Consulta 28.10.2020]. NIPO: 211-06-008-2. Disponible en: <https://www.insst.es/-/guia-tecnica-para-la-evaluacion-y-prevencion-de-los-riesgos-relativos-a-la-utilizacion-de-equipos-con-pantallas-de-visualizacion-ano-2006>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Pantallas de ordenador : cómo trabajar seguro* [en línea]. Madrid: INSHT, 2011. 6 p. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/375493/Tr%C3%ADptico.+Pantallas+de+ordenador.+c%C3%B3mo+trabajar+seguro+--A%C3%B3+2011+\(en+cat%C3%A1logo\)](https://www.insst.es/documents/94886/375493/Tr%C3%ADptico.+Pantallas+de+ordenador.+c%C3%B3mo+trabajar+seguro+--A%C3%B3+2011+(en+cat%C3%A1logo))

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (España). *Teletrabajo : criterios para su implantación* [en línea]. Madrid: INSHT, 1996. 8 p. [Consulta: 28.10.2020]. (Notas Técnicas de Prevención; 412). Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (España). *Las Tecnologías de la*

Información y la Comunicación (TIC) (II) : factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo [en línea]. Madrid: INSSBT, 2018. 8 p. [Consulta: 28.10.2020]. (Notas Técnicas de Prevención; 1.123). Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>

LA RIOJA (Comunidad Autónoma). Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos. *Boletín Oficial de La Rioja* [en línea], 13.12.2013, núm. 154. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://web.larioja.org/normativa?n=1910>

LUQUE PARRA, Manuel; GINÈS I FABRELLAS, Anna. *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales* [en línea]. Madrid: CEOE, 2016. 130 p. [Consulta: 17.06.2020]. ISBN: 978-84-617-6144-9. Disponible en: <https://prr.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>

PAÍS VASCO. Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. *Boletín Oficial del País Vasco* [en línea], 07.06.2012, núm. 111. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://www.legegunea.euskadi.eus/eli/es-pv/d/2012/05/29/92/dof/spa/html/x59-contfich/es/>

UMIVALE. *RDL Trabajo a distancia ¿Cómo afecta a las empresas?* [archivo de vídeo]. 05.10.2020. 81 min. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible en: <https://youtu.be/gitlou-pUG4>



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT

www.invassat.es

secretaria.invassat@gva.es