

# TRABAJO A DISTANCIA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



SALUD LABORAL

CONFEDERACIÓN  
SINDICAL INDEPENDIENTE

Fetico

## Ley 10/2021- Trabajo a distancia y prevención de riesgos laborales.

El pasado nueve de julio se publicó en el boletín oficial del estado la nueva Ley de trabajo a distancia, su ámbito de aplicación estará vinculado exclusivamente a las personas trabajadoras que desempeñan su trabajo a distancia con carácter regular, es decir, cuando trabajen a distancia un mínimo del 30 % de su jornada en un periodo de referencia de tres meses o el porcentaje que resulte equivalente respecto a la duración del propio contrato de trabajo.

Además la Disposición transitoria 3ª del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, establece *“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”*, por tanto aquellas personas trabajadoras que por motivos de contención sanitaria se encuentren actualmente prestando servicios bajo esta modalidad, no les resultará aplicable esta Ley mientras dichas medidas persistan.

Respecto al derecho a la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras que trabajen a distancia, la nueva Ley 10/2021 recoge los aspectos principales en su sección 4ª, fijando como premisa inicial que, la totalidad de las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo prestar especial atención a los factores de riesgo propios de esta modalidad como son los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos, accesibilidad, distribución de jornada, tiempos de disponibilidad, desconexión digital y periodos de descanso.

En cuanto a la verificación y seguimiento de la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo a distancia corresponderá no

solo al empleador sino también a la representación legal de las personas trabajadoras, en virtud de la Directiva 89/391 CEE.

Otro aspecto que cabría destacar es la limitación exclusiva de la evaluación de riesgos a la zona habilitada para la prestación, que en virtud del propio artículo 7 letra f de la Ley 10/2021, quedará fijada en el propio acuerdo de trabajo a distancia, la evaluación no se realizará por tanto respecto al resto de las zonas.

Para la realización de la evaluación de zona de teletrabajo será necesario que la metodología empleada por la empresa proporcione fiabilidad y confianza, en este sentido cuando para la realización de una correcta evaluación de riesgos fuese necesario la visita al lugar de teletrabajo, deberá emitirse un informe escrito que justifique la necesidad de realizar esa visita, este informe deberá ser entregado no solo a la persona trabajadora sino también a los delegados y delegadas de prevención, de igual forma será preceptivo el consentimiento previo de la persona trabajadora.

En el caso de no conceder dicho permiso, el servicio de prevención de la empresa realizará la evaluación en base a la información recabada por parte de la persona trabajadora, muy previsiblemente a través de métodos de autoevaluación del puesto. No debemos olvidar que esta posibilidad de acceder a las zonas de teletrabajo para realizar la preceptiva evaluación ya se encontraba recogida en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del año 2002, que establecía *“Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección”*.

Una de las posibles dificultades preventivas que puede presentar el trabajo a distancia sería el deber in vigilando del empleador y sus dificultades de

aplicación respecto al domicilio de la persona trabajadora, debido al posible conflicto entre el derecho a la intimidad personal y familiar, la

inviolabilidad del domicilio en contraposición con el deber de protección del empleador. El poder de supervisión y dirección del empleador podría entenderse obstaculizado al no poder acceder y evaluar in situ la zona de teletrabajo, cuando la persona trabajadora no diese su autorización, en este sentido la solución práctica incorporada por la Ley de Trabajo a distancia, ya adelantada por el R.D 8/2020 del 17 de marzo pasa por establecer una metodología de autoevaluación en la que la persona trabajadora proporcionará la información necesaria al empleador para la correcta evaluación de los factores de riesgo.

En el caso de accidentes en el marco del teletrabajo, la presunción de laboralidad del accidente sucedido en tiempo y lugar de trabajo derivada del propio artículo 155.3 de la LGSS, resulta aplicable también a esta modalidad de prestación, de ahí la importancia de recoger en el contenido mínimo del acuerdo de trabajo, el lugar y el horario de teletrabajo.

Por tanto el accidente ocurrido en tiempo y lugar de teletrabajo será calificado con carácter laboral, al tratarse de una presunción *iuris tantum*, debiendo ser el empresario el que tenga que probar en estos casos que el accidente de trabajo, no se ha producido con ocasión o como consecuencia del teletrabajo, eso sí, con una limitación añadida respecto a los posibles medios de prueba que en el caso del teletrabajo, se pueden encontrar especialmente limitados al no poder acceder a la zona de teletrabajo sin consentimiento previo de la persona trabajadora, limitación que no repercutirá solo al empleador sino también al teletrabajador que pretenda activar la mencionada presunción de laboralidad.

## REGULACIÓN.

- ✓ Disposición transitoria tercera. **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- ✓ Artículo 5 del **Real Decreto 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- ✓ Artículos 13,34 y 35 **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.
- ✓ **Real Decreto 1720/2007**, de 21 de diciembre. Por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- ✓ Artículo 6 del **Real Decreto Ley 3/2012**, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma laboral. Ha modificado el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo expresamente la prestación del trabajo a distancia para favorecer el derecho a conciliar la vida familiar y laboral.
- ✓ Artículo 8 del **Real Decreto 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ **Ley 31/1995** de 8 de noviembre de **Prevención de Riesgos Laborales**.
- ✓ **III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2015,2016 y 2017**, en concreto el Capítulo IV apartado 4.
- ✓ De carácter voluntario **ISO 26000** Guía de responsabilidad Social.(en concreto puntos 6.2,6.3 y 6.8).

- ✓ De carácter voluntario **GRI G3** Global Report Initiative.
  
- ✓ De carácter voluntario **SGE21** Sistemas de Gestión de la Responsabilidad social. En concreto apartado 6.2.4.
  
- ✓ De carácter voluntario **UNE 165010** EX Sistemas de gestión de Responsabilidad Social de las Empresas.
  
- ✓ **NTP 412** (guías de buenas prácticas).Criterios para la Implantación de Teletrabajo.
  
- ✓ **NTP 1122** (guías de buenas prácticas).Notas Técnicas de Prevención.