

**“ANTES de PERDER la Salud,  
Asesórate, reclama tus derechos”**

Ante cualquier duda llámanos

**Equipo de asesoramiento**

915 365 212

[slmadrid@usmr.ccoo.es](mailto:slmadrid@usmr.ccoo.es)

[www.saludlaboralmadrid.es](http://www.saludlaboralmadrid.es)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales  
de la Comunidad de Madrid (2017-2020)



comisiones obreras de Madrid



Comunidad  
de Madrid



# CONDICIONES DEL TELETRABAJO

Entendemos por teletrabajo una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación laboral en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.

## EL TELETRABAJO EN LA LEGISLACIÓN

La rápida expansión de la pandemia y las medidas de contención que ha provocado han supuesto que el teletrabajo se convirtiera en el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia, así como para garantizar la prevención frente al contagio. Las tecnologías de la comunicación se han convertido en una herramienta fundamental para reducir el impacto de las medidas de contención y las restricciones en la actividad productiva, lo cual está favoreciendo tanto a los trabajadores y trabajadoras como a las empresas.

Ante esta situación, el teletrabajo se ha instalado en nuestro país definitivamente. La generalización del teletrabajo en España se ha materializado en una serie de desequilibrios entre los derechos y obligaciones de las empresas y las personas trabajadoras. Este escenario requería una norma específica que ayudara a empresas y trabajadores a trasladar el carácter protector del derecho del trabajo a la nueva realidad laboral, que se materializó mediante el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, y fue fruto del acuerdo entre los Agentes Sociales.

La ley es de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario cuando 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. Entre las garantías más relevantes de esta ley con una clara influencia en la seguridad y salud en el trabajo, señalamos las siguientes:

- Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- Voluntariedad del trabajo a distancia tanto para la persona trabajadora como para la empleadora.
- Acuerdo de trabajo a distancia en el que se contemplan, entre otras cuestiones, los equipos, medios y herramientas así como los consumibles y elementos muebles necesarios para llevar a cabo el trabajo. Especial relevancia tienen para el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo las cuestiones relativas al horario de trabajo, y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad.
- Derecho a la formación y a la promoción profesional.
- Horario flexible y registro horario.
- Derecho a la intimidad.
- Derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

## 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. En lo referente a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva señalamos los aspectos siguientes:

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.
2. 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.
3. 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.
4. 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, 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.
5. 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.
6. 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.

Las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá por su normativa específica en esta materia.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.