

Apunts tècnics de l'Invassat

20/4. Teletreball

Novetats legals en prevenció de riscos laborals

AT-200401

Joseba Mirena Rosell Toledo

INVASSAT

Teletreball

Novetats legals en prevenció de riscos laborals

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

Títol: *Teletreball : novetats legals en prevenció de riscos laborals*

Autor: Joseba Mirena Rosell Toledo. Servei d'Assistència i Promoció. INVASSAT

Edició: octubre de 2020

Sèrie: Apunts Tècnics; AT-200401

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

Per a citar aquest document

ROSELL TOLEDO, Joseba Mirena. *Teletreball : novetats legals en prevenció de riscos laborals* [en línia]. Burjassot: INVASSAT, 2020. 16 p. [Consulta: dd.mm.aaaa]. Disponible a XXXX. (Apunts tècnics; AT-200401)

CONTINGUT

Introducció, 3. — Aplicació del RDL 28/2020, 5. — Aplicació del RDL 29/2020, 12. —
Referències legals i normatives, 14.

RESUM

La present anotació tècnica es redacta amb la intenció de mostrar les novetats legals, en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals en relació amb el treball a distància, publicades en els reials decrets lleis que es presenten a continuació. Es persegueix, des d'una visió crítica, abordar aquells punts significatius, des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals, recollits en els textos legals anteriors. Així mateix, pretén complementar la ja publicada anotació tècnica [Teletreball: consideracions per al compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals](#) editat per l'INVASSAT, en una de les conclusions de la qual es posava de manifest la necessària regulació estatal en la matèria. S'ha d'advertir al lector que el caràcter de la present anotació tècnica és purament il·lustratiu i no exhaustiu.

INTRODUCCIÓ

La pandèmia de COVID-19 ha modificat el desenvolupament de l'economia mundial. A Espanya el Govern va publicar en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE, d'ara en avant) el [Reial decret llei 8/2020](#), de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19. En [l'article 5](#) es feia referència al caràcter preferent del treball a distància, es pretenia donar continuïtat a una activitat laboral que es frenava de manera sobtada.

En el context de la Unió Europea, no existia normativa amb la consideració de norma jurídica en matèria de seguretat i salut laboral que regulara el teletreball, a pesar que la Confederació Europea de Sindicats (CES), la Unió de Confederacions de la Indústria i d'Empresaris d'Europa (UNICE), la Unió Europea de l'Artesanat i de la Petita i Mitjana empresa (UNICE/UEAPME) i el Centre Europeu de l'Empresa Pública (CEEP) van signar el 16 de juliol de 2002 l'Acord [marc Europeu de Teletreball](#) (AMET, d'ara en avant; el text complet i documentació de desenvolupament és a [Framework agreement on telework : Brussels, 16/07/2002](#), de la CES-ETUC) a fi de donar més seguretat a les persones teletreballadores per compte d'altri a la UE.

De la mateixa manera, Espanya tampoc havia desenvolupat legislació nacional en aquests aspectes. És [el Reial decret legislatiu 2/2015](#), de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (LET, d'ara en avant), que recull en [l'article 13.4](#) el dret dels treballadors i treballadores a distància a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut. D'altra banda, en l'àmbit de l'administració pública, certes comunitats autònomes van anar desenvolupant normativa en la matèria; igualment en l'entorn privat, certs col·lectius havien pactat condicions en negociació col·lectiva.

Malgrat la publicació de múltiples textos legals i normatius en un curt període de temps a conseqüència de l'esmentada pandèmia, el compliment de la seguretat i salut en el treball en aquest escenari plantejava qüestions per aclarir. Al capdavant, resultava necessari un marc legal que esbossara aquells aspectes per concretar. Amb la intenció d'aclarir algunes d'aquestes qüestions, l'INVASSAT publicava l'anotació tècnica [Teletreball: consideracions per al compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals](#) en el qual ja s'apuntava a una necessària regulació estatal en la matèria.

Com a conseqüència de tot l'anterior, a causa de l'impuls notable de la forma de treball a distància, entre altres, el legislador publica els següents reials decrets llei amb la intenció de proporcionar una regulació nacional en el treball a distància.

- [Reial decret llei 28/2020](#), de 22 de setembre, de treball a distància (RDL 28/2020, d'ara en avant).
- [Reial decret llei 29/2020](#), de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19 (RDL 29/2020, d'ara en avant).

L'objecte de la present anotació tècnica és analitzar, dins del context de la prevenció de riscos laborals, l'aplicació dels mencionats reials decrets llei, abordant les següents qüestions o aspectes:

- Respecte de l'[RDL 28/2020](#):
 - a qui va destinat?;
 - contempla el treball a distància com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19?;
 - què s'entén per treball *a distància* i *teletreball*?;
 - on ha de situar-se el lloc de treball a distància?; pot el treballador disposar de diversos llocs de treball per al desenvolupament de la seua activitat?;
 - drets de les persones treballadores a distància:
 - qui assumeix el desemborsament econòmic de la dotació i manteniment de mitjans / abonament i compensació de despeses?;
 - aspectes relatius a la prevenció de riscos laborals:
 - quin procés s'ha de seguir en l'avaluació de riscos?;
 - a qui correspon l'elecció de la metodologia que oferisca confiança respecte dels seus resultats?;
 - és obligatori fer una visita física al lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per a realitzar l'avaluació de riscos i la seua posterior planificació preventiva?;
 - qui ha de realçar la visita al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància en el seu cas?; a qui o qui els correspon emetre l'informe a col·lació de la necessitat de visitar físicament el lloc de treball?;
 - en el cas de no obtindre permís per a accedir físicament al lloc de treball, es permet una autoavaluació de riscos laborals realitzada voluntàriament per la mateixa persona treballadora?

- quant a l'[RDL 29/2020](#):
 - objecte;
 - què es considera teletreball?;
 - legislació en Prevenció de Riscos Laborals.

1. APLICACIÓ DEL RDL 28/2020

En relació amb [el Reial decret llei 28/2020](#), de 22 de setembre, de treball a distància, es presenta com una regulació bàsica d'àmbit estatal, que pretén establir un marc normatiu legal ineludible, en aquells aspectes de major rellevància que caracteritzaran aquesta modalitat d'activitat laboral, després d'un Acord de Treball a Distància constituït pels diferents agents socials.

Al mateix temps, el legislador realitza diverses crides a la negociació col·lectiva, com a mecanisme essencial en el desenvolupament d'una norma, que permeta anar perfilant les possibles singularitats pròpies de cada sector segons les seues característiques.

Pel que fa a la prevenció de riscos laborals, el text incorpora dos articles dins d'una secció dedicada al dret a la prevenció de riscos laborals, en els quals s'introdueixen elements rellevants com els riscos als quals s'ha de prestar especial atenció, avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva del treball a distància, o l'elecció d'una metodologia que ofereisca confiança respecte dels seus resultats en el conjunt del procés.

A qui va destinat?

Per a abordar aquest aspecte la norma redacta [l'article 1](#) "Àmbit d'aplicació", que s'exposa a continuació:

Les relacions de treball a les quals resultarà aplicable el present reial decret llei seran aquelles en les quals concórreguen les condicions descrites en l'article 1.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels

treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que es desenvolupen a distància amb caràcter regular.

S'entendrà que és regular el treball a distància que es preste, en un període de referència de tres mesos, un mínim del trenta per cent de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la duració del contracte de treball.

Així doncs, del text anterior es dedueix que l'RDL 28/2020:

- no és aplicable a totes les relacions laborals, com per exemple treballadors i treballadores autònoms o funcionaris o funcionàries públiques, entre altres;
- el caràcter regular del treball a distància es presenta delimitat a partir de mínims en nombre de mesos o percentatge de temps de la jornada, o en funció de la duració del contracte de treball. Ara bé, la [disposició addicional primera](#) “El treball a distància en la negociació col·lectiva”, obri la porta a la negociació col·lectiva per a la modificació dels criteris comentats encara que respectant certes condicions.

Contempla l'RDL 28/2020 el treball a distància com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19?

La publicació de RDL28/2020 en [la disposició transitòria tercera](#) “Treball a distància com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19” indica expressament:

Al treball a distància implantat excepcionalment en aplicació de l'article 5 [del Reial decret llei 8/2020](#), de 17 de març, o com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la COVID-19, i mentre aquestes es mantinguen, hi continuarà sent aplicable la normativa laboral ordinària.

En tot cas, les empreses estaran obligades a dotar amb els mitjans, equips, eines i consumibles que exigeix el desenvolupament del treball a distància, així com al manteniment que resulte necessari.

Si escau, la negociació col·lectiva establirà la forma de compensació de les despeses derivades per a la persona treballadora d'aquesta forma de treball a distància, si existiren i no hagueren sigut ja compensades.

Com a conseqüència de tot això, en l'escenari plantejat no seria aplicable l'RDL 28/2020, però sí que aplicable la normativa laboral ordinària. Convé subratllar en aquest context i en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos, amb caràcter excepcional, a través d'una autoavaluació realitzada voluntàriament per la mateixa persona treballadora, tal com indica l'article [5 del Reial decret llei 8/2020](#) mencionat, en la disposició transitòria tercera exposada anteriorment.

Què s'entén per treball a distància i teletreball?

Les definicions adoptades per la norma s'inclouen en [l'article 2](#):

a) «treball a distància»: forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conformement amb la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seua jornada o part d'aquesta, amb caràcter regular.

b) «teletreball»: aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació [...].

Per consegüent, el teletreball no és anàleg al treball a distància, en canvi sí que entraria en la qualificació de modalitat procedent del treball a distància.

On ha de situar-se el lloc de treball a distància? Pot el treballador disposar de diversos llocs de treball per al desenvolupament de la seua activitat?

Respecte d'aquesta qüestió, [l'article 7](#) "Contingut de l'acord de treball a distància", estableix l'obligatorietat d'un acord de treball a distància amb un contingut mínim que han de signar empresari o empresària i treballador o treballadora, sense perjudici de la regulació recollida sobre aquest tema en els convenis o acords col·lectius. Pel que fa a l'apartat f, en relació amb el lloc de treball, indica de manera expressa: "Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància."

De l'apartat anterior, es dedueix que es poden triar diversos llocs per al desenvolupament de treball a distància, sempre que s'hi haja reflectit expressament en l'esmentat treball a distància.

Drets de les persones treballadores a distància:

Qui assumeix el desemborsament econòmic de la dotació i manteniment de mitjans/abonament i compensació de despeses?

El Reial decret llei exposa el següent:

Article 11. Dret a la dotació suficient i manteniment de mitjans, equips i eines.

1. Les persones que treballen a distància tindran dret a la dotació i al manteniment adequats per part de l'empresa de tots els mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat, de conformitat amb l'inventari incorporat en l'acord referit en l'article 7 i amb els termes establerts, en el seu cas, en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.

2. Així mateix, es garantirà l'atenció necessària en el cas de dificultats tècniques, especialment en el cas de teletreball.

Article 12. El dret a l'abonament i compensació de despeses.

1. El desenvolupament del treball a distància haurà de ser sufragat o compensat per l'empresa, i no podrà suposar l'assumpció per part de la persona treballadora de despeses relacionades amb els equips, eines i mitjans vinculats al desenvolupament de la seua activitat laboral.

2. Els convenis o acords col·lectius podran establir el mecanisme per a la determinació, i compensació o abonament d'aquestes despeses.

Dels articles anteriors es dedueix que, si bé l'ànim de la norma és que les persones treballadores no assumisquen les despeses derivades del treball realitzat a distància, la qüestió no queda resolta, ja que la mateixa norma planteja un marc que es presta a la negociació en conveni o acord col·lectiu.

Ara bé, encara cal assenyalar els aspectes que descriu la [Llei 31/1995](#), de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL, d'ara en avant) en relació amb elements com la instal·lació, el manteniment de l'equipament i els equips necessaris per al teletreball, així com la dotació de mitjans adequats de prevenció i protecció com, per exemple, reposapeus, llums per a una il·luminació adequada, cadires apropiades, etc., en els següents articles:

- [article 17](#) de l'LPRL en referència a equips de treball indica:

L'empresari adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat que els equips de treball siguin adequats per al treball que haja de realitzar-se i convenientment adaptats a aquest efecte, de manera que garantisquen la seguretat i la salut dels treballadors en utilitzar-los [...]

- [article 14](#) de l'LPRL a propòsit del dret de les persones treballadores a la protecció enfront dels riscos laborals:

1. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

El mencionat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals [...]

2. En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball [...]

5. El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no haurà de recaure de cap manera sobre els treballadors.

A la vista del que s'ha exposat anteriorment, sembla oportú reiterar que pel que respecta al cost econòmic de la implantació de totes les mesures de prevenció i protecció derivades de l'avaluació de riscos, amb els quals ha de comptar la persona teletreballadora, com per exemple, reposapeus, llums per a una il·luminació adequada, cadires apropiades, etc., l'LPRL no deixa dubtes al respecte, ja que eximeix el treballador del cost de les mesures relatives a la seguretat i salut en el treball

Aspectes relatius a la prevenció de riscos laborals

Quant al dret a la prevenció de riscos laborals el text legislatiu el concreta en [els articles 15 i 16](#):

Article 15. Aplicació de la normativa preventiva en el treball a distància.

Les persones que treballen a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb el que s'estableix en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la seua normativa de desplegament.

L'article 15 apunta a l'aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals, i la seua normativa de desplegament, per a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut en el treball

Article 16. Avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva.

1. L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància hauran de tindre en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. En particular, haurà de tindre's en compte la distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia dels descansos i desconnexions durant la jornada.

L'avaluació de riscos únicament ha de referir-se només a la zona habilitada per a la prestació de serveis, i no s'estén a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per al desenvolupament del treball a distància.

2. L'empresa haurà d'obtenir tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància mitjançant una metodologia que ofereisca confiança respecte dels seus resultats, i preveure les mesures de protecció que resulten més adequades en cada cas.

Quan l'obtenció d'aquesta informació exigira la visita per part de qui tinguera competències en matèria preventiva al lloc en el qual, conformement al que s'ha recollit en l'acord al qual es refereix l'article 7, es desenvolupa el treball a distància, haurà d'emetre's un informe escrit que justifique

aquesta circumstància que s'entregarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció.

La referida visita requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora, en cas de tractar-se del seu domicili o del d'una tercera persona física.

En cas de no concedir-se aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa podrà efectuar-se sobre la base de la determinació dels riscos que es derive de la informació recaptada de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

De l'article anterior es ressalten els següents aspectes:

En el primer paràgraf s'esmenten expressament els principals riscos característics d'aquesta modalitat de treball, i se subratllen els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius com aquells que requereixen una especial atenció. Així mateix, el legislador especifica l'obligació de realitzar una avaluació de riscos i una planificació preventiva atesos els riscos característics del treball a distància, i es posa el focus en els factors esmentats anteriorment.

Convé destacar l'abast delimitat en l'avaluació de riscos, considerant-lo únicament la zona habitada per a la prestació de serveis o el lloc triat per al desenvolupament del treball a distància.

Quin procés s'ha de seguir en l'avaluació de riscos?

En primer lloc la norma determina l'obtenció de tota la informació sobre els riscos als quals estiga exposada la persona treballadora per part de l'empresa, amb una metodologia que ofereisca confiança respecte dels seus resultats, i que es dispose, a més, de les mesures de protecció que resulten més adequades en cada cas, tal com s'adverteix en [l'article 16.2 RDL 28/2020](#).

Ara bé, a qui correspon l'elecció de la metodologia citada anteriorment?

El text legislatiu no esmenta de manera concreta qui o com s'ha de realitzar l'elecció de la metodologia. No obstant això, tot sembla indicar que el legislador estiga pensant en la modalitat preventiva adoptada per l'empresa per a l'organització dels recursos de les activitats preventives, o bé faça una crida als convenis o acords col·lectius per a determinar una metodologia convenient.

És obligatòria fer una visita física al lloc de treball a distància triat per la persona treballadora, per a realitzar l'avaluació de riscos i la seua posterior planificació preventiva?

La norma contempla la no obligatorietat d'una visita física al lloc de treball. Ha d'entendre's que serà la persona treballadora la que aporte la informació requerida per part de qui tinguera competències en matèria preventiva, és a dir, la modalitat preventiva adoptada per l'empresa.

Ara bé, si l'obtenció d'aquesta informació exigira la visita física al lloc de treball, la norma estableix la possibilitat d'acudir físicament al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, i caldria llavors emetre's un informe escrit que justifique aquesta circumstància, que s'entregarà al treballador o treballadora i a les persones delegades de prevenció i sempre amb el permís previ de la persona treballadora.

Sobre la qüestió anterior, qui ha de realitzar la visita al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, si escau? A qui correspon emetre l'informe al·ludit?

Pel que fa a l'exigència de realitzar una visita, la regulació assenyala a “qui tinguera competències en matèria preventiva”, com s'ha dit en el punt anterior, la modalitat preventiva assumida per l'empresa.

Sobre l'elaboració de l'informe, de nou la norma no aclareix a qui correspon aquesta comesa, si bé sembla raonable pensar que es tracta d'una obligació empresarial i, per tant, és l'empresa, arribat el cas, la responsable d'emetre aquest informe sota les directrius i amb l'assessorament de la seua modalitat preventiva.

Encara cal comentar la circumstància en la qual no es concedira el permís per a visitar i avaluar físicament el lloc de treball, per part de la persona treballadora o del d'una tercera persona física.

En el cas de no obtindre permís per a accedir físicament al lloc de treball, es permet una autoavaluació de riscos laborals realitzada voluntàriament per la mateixa persona treballadora?

Des del punt de vista legal, per a les condicions indicades no es contempla una autoavaluació realitzada per la persona treballadora. Dit d'una altra manera, l'avaluació de riscos a la qual al·ludeix el Reial decret llei és ineludible. No obstant això, la informació dels riscos per al procés avaluador es podrà obtindre a través de la persona treballadora, segons les instruccions del servei de prevenció adoptat per l'empresa.

En definitiva, l'RDL [28/2020](#) dota amb cobertura legal en el treball a distància al dret a la prevenció de riscos laborals de les persones treballadores, entre altres, a través dels següents elements rellevants:

- l'aplicació del que s'estableix en [la Llei 31/1995](#), de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la seua normativa de desplegament;
- la identificació dels riscos característics de la modalitat de treball, amb especial atenció als factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius;

- l'adopció d'una metodologia que oferisca confiança en el procés de l'avaluació de riscos i la seua posterior planificació de l'activitat preventiva, tal com recull l'article [16.2 RDL 28/2020](#).

2. APLICACIÓ DEL RDL 29/2020

El [Reial decret llei 29/2020](#), de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, es redacta com una norma de caràcter bàsic, constituïda per un preàmbul que exposa àmpliament el propòsit d'aquesta, tres articles i quatre disposicions finals.

Objecte

En relació amb aquesta qüestió, l'RDL [29/2020](#) esmenta aspectes clau en la part IV del seu preàmbul que és procedent comentar:

L'objecte és, per tant, configurar un marc normatiu bàsic, tant des de la perspectiva del règim jurídic de les Administracions públiques, com des del punt de vista més específic dels drets i deures dels empleats públics, suficient perquè totes les Administracions públiques puguin desenvolupar els seus instruments normatius propis reguladors del teletreball en les seues Administracions públiques, en ús de les seues potestats d'autoorganització i considerant també la competència estatal sobre la legislació laboral en el cas del personal laboral [...]

[...] En tot cas, l'acompliment concret de l'activitat per teletreball es realitzarà en els termes de les normes de cada Administració pública, i serà objecte de negociació col·lectiva en cada àmbit. Les Administracions públiques que hagen d'adaptar la seua normativa de teletreball al que es disposa en aquest Reial decret llei disposaran d'un termini de sis mesos a comptar des de l'entrada en vigor d'aquest [...]

Per consegüent, de la lectura anterior subratllem els següents aspectes que caracteritzaran la norma:

- marc normatiu bàsic configurat des de l'inici amb la intenció del seu desenvolupament posterior per les diferents Administracions públiques;
- la notable rellevància de la negociació col·lectiva de cada Administració pública per a l'acompliment del teletreball en aquesta.

Què es considera teletreball ?

La definició de teletreball queda incorporada en la convenient modificació del [Reial decret legislatiu 5/2015](#), de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP, d'ara en avant), en el qual s'introdueix un nou [article 47 bis](#).

Segons l'article 47 bis.1 :

Es considera teletreball aquella modalitat de prestació de serveis a distància en la qual el contingut competencial del lloc de treball pot desenvolupar-se, sempre que les necessitats del servei ho permeten, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

En conseqüència, del concepte de teletreball destaquem els següents aspectes que caracteritzaran aquesta modalitat d'activitat laboral:

- serveis prestats a distància fora de les dependències de l'Administració;
- mitjançant ús de tecnologies de la informació i comunicació.

Legislació en prevenció de riscos laborals.

Pel que fa a la seguretat i salut en el treball, l'article [47 bis](#) mencionat en el punt anterior incorpora al punt 3 el següent text:

El personal que preste els seus serveis mitjançant teletreball tindrà els mateixos deures i drets, individuals i col·lectius, recollits en el present Estatut que la resta del personal que preste els seus serveis en modalitat presencial, inclosa la normativa de prevenció de riscos laborals que resulte aplicable, excepte aquells que siguen inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial.

Del text anterior, convé ressaltar el seu caràcter generalista, a més de l'absència de conceptes com ara riscos característics del teletreball, avaluació de riscos, metodologia aplicable, planificació preventiva, etc., situació abocada a un inapel·lable desenvolupament legal.

En suma, l'RDL 29/2020 persegueix dur a terme, amb caràcter urgent una regulació estatal bàsica en matèria de teletreball en les Administracions públiques, constrenyent-les en l'adaptació de la seua normativa en contingut del teletreball. Així mateix, la voluntat del legislador apunta al fet que siguen les esmentades administracions les que adquirisquen un especial protagonisme en el desenvolupament de les seues eines per a la regulació del teletreball en els seus propis serveis públics.

REFERÈNCIES NORMATIVES I BIBLIOGRÀFIQUES

- COMUNITAT VALENCIANA. Decret 82/2016, de 8 de juliol, del Consell, pel qual es regula la prestació de serveis en règim de teletreball del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat.. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* [en línia], 14.07.2016, núm. 7828. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: <https://www.dogv.gva.es/es/eli/es-vc/d/2016/07/08/82/>
- COMUNITAT VALENCIANA. Resolució de 8 de maig de 2020, de la consellera de Justícia, Interior i Administració Pública, per la qual s'estableix el procediment i les mesures organitzatives per a la recuperació gradual de l'activitat administrativa presencial en la prestació de serveis públics en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, com a conseqüència de la COVID-19. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* [en línia], 11.05.2020, núm. 8808. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: [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))
- ESPANYA. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado* [en línia], 29.12.1978, núm. 311. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- ESPANYA. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado* [en línia], 10.11.1995, núm. 269. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>
- ESPANYA. 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 línia], 29.07.2016, núm. 182. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2016/07/22/299/con>
- ESPANYA. 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 línia], 24.10.2015, núm. 255. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- ESPANYA. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado* [en línia], 23.09.2020, núm. 253. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: <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 línia], 30.09.2020, núm. 259. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/29/con>
- ESPANYA. 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 línia], 18.03.2020, núm. 73. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>
- ESPANYA. 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 línia], 20.06.2015, núm. 147. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: [https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/(1))

- ESPANYA. 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 a: [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/(2))
- ESPANYA. 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 a: [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 a: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (Espanya). *Cuestionario Ruido : Evaluación y acondicionamiento ergonómico* [en línea]. Madrid: INSHT, 2006. 35 p. [Consulta: 28.10.2020]. NIPO: 211-07-024-0. Disponible a: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/cuestionario-ruido-evaluacion-y-acondicionamiento-ergonomico>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (Espanya). *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 a: <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 (Espanya). *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 a: <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 (Espanya). *Pantallas de ordenador : cómo trabajar seguro* [en línea]. Madrid: INSHT, 2011. 6 p. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: [https://www.insst.es/documents/94886/375493/Tr%C3%ADptico.+Pantallas+de+ordenador.+c%C3%B3mo+trabajar+seguro++A%C3%B1o+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%B1o+2011+(en+cat%C3%A1logo))
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (Espanya). *Teletrabajo : criterios para su implantación* [en línea]. Madrid: INSHT, 1996. 8 p. [Consulta: 28.10.2020]. (Notas Técnicas de Prevención; 412). Disponible a: https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (Espanya). *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 a: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>

LA RIOJA (Comunitat Autònoma). 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 a: <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 a: <https://prr.ceoe.es/informacion/estudios-publicaciones/teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>

PAÍS BASC. 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 a: <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?* [arxiu de vídeo]. 05.10.2020. 81 min. [Consulta: 28.10.2020]. Disponible a: <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