

FraterTalk#7: respuestas a preguntas y enlaces de interés

#FRATERTALK #07

Teletrabajo: nueva forma de trabajar, nuevo marco normativo y preventivo. 18/12/2020
10:00h - 10:45h

**Rafael Domenech**
Director del Centro de Asesoría y Servicios Jurídicos de Fraternidad-Muprespa

**David Revillo**
Consultor PRL en el Departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud de Fraternidad-Muprespa

**Eduardo Castro**
Director del Departamento de Prestaciones Económicas de Fraternidad-Muprespa

Plan de actividades preventivas de la Seguridad Social 2020  MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO  SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

fraternidad.com/previene

RESPUESTA A LAS PREGUNTAS PLANTEADAS POR LOS ASISTENTES EN EL CHAT DURANTE EL FRATERTALK

A continuación se da respuesta a las preguntas planteadas por los usuarios a través del chat del FRATERTALK que celebramos el pasado 18 de diciembre.

Nota importante: las respuestas facilitadas por nuestros expertos en este documento tienen un carácter meramente informativo y en ningún caso son vinculantes con casos concretos.

1-. Mi mayor riesgo el sedentarismo. ¿Es posible combatir el sedentarismo que ocasiona el teletrabajo? ¿Cómo se puede seguir un estilo de vida saludable aun trabajando en casa?

El sedentarismo se puede fomentar mediante pausas y descansos y alternando tareas como comentamos durante la jornada. Algunos ejemplos, aprovechar las llamadas de teléfono para dar pequeños paseos por el domicilio, aprovechar pausas delante del ordenador para realizar ejercicios de estiramientos, ponernos alarmas cada cierto tiempo que nos recuerden que tenemos que realizar una pausa, estos ejemplos y muchos más los puedes encontrar en la guía de home office a título orientativo en el siguiente enlace:

<https://www.fraternidad.com/es-ES/nuevas-guias-de-buenas-practicas-preventivas>

Además en nuestro espacio Teletrabajo y recomendaciones puedes ampliar información al respecto:

<https://www.fraternidad.com/es-ES/teletrabajo-consejos-y-recomendaciones>

En dicha página podemos encontrar información sobre ejercicios para fatiga visual, estiramientos y por supuesto de hábitos saludables en distintos retos como son #CuidaTuMente, #ControlaTuAlimentación y #MantenteActivo.

2-. ¿Cómo podemos cuidar nuestra vista ahora que utilizamos más que nunca las pantallas?

Por supuesto es importante acudir a nuestro oftalmólogo y óptico para conocer si tenemos alguna patología visual. A partir de aquí es clave priorizar sobre la iluminación natural frente a la artificial siempre que sea posible, el tamaño de la pantalla es importante, distribución con respecto al usuario, su resolución y configuración, la distancia a los ojos, el ángulo de visión, humedad relativa para evitar sequedad, etc.

En concreto disponemos de una infografía actualizada sobre fatiga visual que puedes descargar en el siguiente enlace:

<https://www.fraternidad.com/campaignlead/33460>

3-. Si se produce un accidente, según el trabajador mientras trabajaba a distancia, pero en un lugar distinto al declarado, ¿se consideraría accidente de trabajo?

A priori, no sería considerado accidente de trabajo pues el documento que firma trabajador y empresa es vinculante a la hora de determinar la forma en que se presta el servicio. En caso de producirse en lugar distinto del acordado, a priori, no sería considerado accidente de trabajo.

4-. Algunas empresas han decidido apostar definitivamente por el teletrabajo, llegando a cerrar incluso sus oficinas presenciales para ahorrar costes. Si un trabajador que está teletrabajando decide que quiere volver a trabajar de forma presencial a la oficina, ¿qué solución legal hay en estos casos?

La persona trabajadora tiene que estar adscrita a un centro de trabajo donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial (art. 7.e RDL 28/2020).

Además, el acuerdo de teletrabajo es reversible, en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 5.3 RDL 28/2020).

A falta de desarrollo en la negociación colectiva, no parece recomendable, en este momento, el cierre generalizado de los centros de trabajo.

5-. ¿El teletrabajo tiene alguna influencia en la duración de las bajas (bien para acortarlas o bien por alargarlas)? ¿En algunos casos el teletrabajo puede ser una buena opción para la reincorporación al trabajo tras una baja prolongada?

A la primera cuestión dimos respuesta en directo durante la propia jornada, por lo que te invito a que veas de nuevo el FRATERTALK a través de nuestro canal de YouTube.

En relación a la segunda pregunta, en teoría sí podría serlo, pero va a depender mucho de la tarea que desempeñara el trabajador con baja

prolongada y de su patología. Que se esté impulsando el teletrabajo no debe implicar que deba ser una herramienta que deba usarse "para todo". Por ejemplo, en un trabajador de la construcción será de poca o nula aplicación y deberá seguirse la estrategia del apto con limitaciones.

6-. ¿Cómo se puede fomentar la formación de los responsables LIDERES para generar confianza y motivación en sus equipos en teletrabajo?

Desde luego para que funcione el teletrabajo es muy importante la organización y motivación de los equipos por parte de los líderes o responsables. Como es un acuerdo voluntario entre empresa y trabajador se debe analizar tanto las ventajas como desventajas de esta modalidad de trabajo. Sin duda es muy importante la consulta y participación de los trabajadores sobre los objetivos, medios y plazos a conseguir.

Aquí es fundamental mantener reuniones en la distancia, seguimiento y feedback del trabajo realizado y pendiente. Si la pregunta es cómo formar a estos líderes sería una formación enfocada a la gestión de rendimiento de equipos en teletrabajo o con dispersión geográfica. Es una cuestión de buscar formación en este sentido de optimización de tiempo y equipos en remoto.

7-. ¿Existe la opción de que si un trabajador se contagia por COVID, y no tiene síntomas, pueda teletrabajar desde su casa (cumpliendo el aislamiento) sin tener que cogerse oficialmente la baja?

Es una cuestión que también comentamos durante la jornada (recomiendo volver a verlo en nuestro canal de YouTube) pero sí podría.

8-. Si un trabajador que está trabajando en teletrabajo tiene un accidente de tráfico por tener que ir a su empresa a recoger documentación, ¿ese accidente se consideraría accidente laboral?

Todo dependerá de que se pueda verificar ese extremo. Que la empresa fuera consciente o estuviera programado y que se cumplan el resto de requisitos para que se considere in-itinere. Pero, verificándose estos aspectos no habría impedimento en que se calificara el AT.

9-. ¿Por qué, se les excluye a los funcionarios públicos en ese RD ley? Sólo se basa en el artículo 13 del estatuto de los trabajadores, y los acuerdos individuales, sin cumplirse el nuevo marco

normativo y preventivo.

No sólo quedan excluidos los funcionarios públicos, sino también el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Los funcionarios públicos porque el art. 1.1 RDL 28/2020, limita su ámbito de aplicación a las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones descritas en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), y el art. 1.3.a) ET excluye de su ámbito de aplicación la relación de servicio de los funcionarios públicos.

A su vez, la disposición adicional segunda del RDL 28/2020, de forma expresa, dispone que las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.

El art. 13 ET recibe nueva redacción (disposición final tercera RDL 28/2020).

10-. Para la evaluación de riesgos necesitamos una formación complementaria y suficiente en prevención de riesgos laborales, así como en la autoevaluación mediante formulario modelo. ¿Se puede pedir fotografías del entorno de trabajo para validar las condiciones de trabajo además de una autoevaluación? ¿Se puede negar el trabajador? ¿Se incumple de alguna manera la ley de protección de datos?

El RDL 28/2020 da gran importancia, como no puede ser de otra manera, a la prevención de riesgos laborales.

El art. 4 RDL dedicado a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, dispone que las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios en el centro de trabajo.

Más tarde, el art. 15 dispone, de forma expresa, que 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 LPRL y su normativa de desarrollo.

Y, de forma más detallada, el art. 16 (Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva) dispone que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de las zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa debe obtener la información mediante una metodología que ofrezca confianza (art. 16.2), lo cual permite, a mi juicio, que se pudieran pedir fotografías.

La negativa de la persona trabajadora está prevista (art. 16.2) sólo para la visita, por lo que diría que no debería negarse. De producirse la negativa la empresa debe decidir si, sin las fotografías y con el resto de la información recabada de la persona trabajadora, es posible la determinación de los riesgos y, en última instancia, decidir o no la realización del acuerdo de trabajo a distancia, por cuanto es voluntario para ambas partes (art. 5.1).

La petición de la fotografía de una zona de la vivienda o, con menor motivo, de cualquier otro lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia, no vulnera la LOPDPGDG. Recordemos que los datos especiales son los relativos a ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico (art. 9 LOPDPGDG) amén de los datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física y los datos relativos a la salud (artículo 9.2.a) del Reglamento (UE) 2016/679 -RGPD-).

11-. ¿Puede figurar en el acuerdo más de un lugar de trabajo para el trabajador?

El art. 7.f) habla de lugar, en singular.

El art. 3.1 Código Civil, relativo a la interpretación de las normas, determina que se interprete según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas.

Me inclino, pese a la literalidad (lugar), por responder afirmativamente, sin perjuicio de lo que resulte de los convenios o acuerdos colectivos.

12-. ¿Se puede registrar un domicilio particular como centro de trabajo en el trabajo por cuenta ajena? Por ejemplo cuándo el trabajo se desarrolla en instalaciones de clientes en su mayor parte y en el propio domicilio en otra pequeña parte, no habiendo centro de trabajo en la misma comunidad autónoma (es decir, está muy alejado)

La definición de centro de trabajo la proporciona el art. 1.5 ET, que considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

Hay diversas actividades que, históricamente, se han prestado a desarrollarse en domicilios particulares. Cito, a título de ejemplo, los despachos profesionales (arquitectos, ingenieros, médicos, abogados, ...). Quiero decir que sí se puede registrar un domicilio particular como centro de trabajo por cuenta ajena, que deberá cumplir las exigencias propias de cualquier centro de trabajo.

Pero no hay que confundir el trabajo a distancia o teletrabajo con el desplazamiento a las instalaciones de los clientes. En este último caso estamos hablando de trabajo presencial, por cuanto lo es tanto el que se presta en el centro de trabajo como en el lugar determinado por la empresa (art. 2.c RDL 28/2020).

13-. Para las solicitudes de cuidado de menores, si uno de los cónyuges está teletrabajando, ¿se deberían volver a valorar las que estén aceptadas?

Habría que analizar cada caso, pero en principio no sería necesariamente un motivo de extinción de la prestación reconocida. Teletrabajar en casa no equivale a estar disponible para ofrecer los cuidados directos, permanentes y continuados que requiere el menor.

ENLACES DE INTERÉS SOBRE TELETRABAJO:

- FRATERTALK: "Teletrabajo: una nueva forma de trabajar, nuevo marco normativo y preventivo":
<https://www.youtube.com/watch?v=s8PbVyqdZ0M&list=PL3fExOR7XL6fFqrLD4sh5GDYIWB9OsDYG&index=8&t=1441s>
- Ley de trabajo a distancia, R.D Real Decreto-ley 28/2020:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043
- Nueva guía de "Buenas prácticas sobre Home Office":
www.fraternidad.com/es-ES/nuevas-guias-de-buenas-practicas-preventivas
- Espacio web en nuestro portal Previene sobre teletrabajo:
www.fraternidad.com/es-ES/teletrabajo-consejos-y-recomendaciones
- Retos #CuidaTuMente, #ControlaTuAlimentación y #MantenteActivo:
www.fraternidad.com/desafio-quedateencasafm
- Infografía fatiga visual:
www.fraternidad.com/campaignlead/33460

- Ficha Covid-19: Organización del trabajo:
www.fraternidad.com/es-ES/download/ficha-3-covid-19-organizacion
- Tecnoestrés:
www.rincondelasalud.com/es-ES/download/los-peligros-del-tecnoestres
- Cuestionario de autoevaluación trabajo con motivo del Covid-19
www.fraternidad.com/es-ES/download/el-teletrabajo-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales
- Uso saludable del Smartphone y ordenador portátil:
www.rincondelasalud.com/es-ES/download/conecta-con-un-uso-saludable-del-smartphone-y-el-ordenador-portatil
- Cuestionario de autoevaluación trabajo con motivo del Covid-19
www.fraternidad.com/es-ES/download/el-teletrabajo-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales

LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores de nuestras empresas asociadas y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

Consulte alcance y certificados: fraternidad.com/certificados



Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social, 275.



Plaza Cánovas del Castillo, n.º 3,
28014 Madrid



Urgencias: **900 269 269**
Contacto: **914 183 240/902 363 860**

fraternidad.com

[Contacte con nosotros](#)