



# Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia<sup>1</sup>

por Lourdes Mella Méndez

El reciente *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia* (RDLTD), contiene una sección cuarta dedicada a la prevención de los riesgos laborales, con dos preceptos: por un lado, el art. 15, en el que se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a distancia a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (para lo que se prevé la aplicación de la normativa general: *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales* -LPRL-, y otras posteriores que la desarrollan); y, por otro lado, el art. 16, relativo a la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. El número uno de este último precepto prevé que dichas acciones de evaluación y planificación deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención, entre otros (los psicosociales y ergonómicos), a los factores organizativos. De manera particular, se destaca la necesidad de reparar en “la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”. Así, la organización del trabajo -en cuanto factor de riesgo laboral- debe valorarse desde dos perspectivas: 1) la distribución de las jornadas de carácter presencial y a distancia (esta última desarrollada en el domicilio del trabajador u otro lugar elegido por él); y 2) el reparto legal de los tiempos de trabajo efectivo y de disponibilidad frente a los de descanso. Sobre estos dos importantes aspectos, cabe efectuar las siguientes valoraciones críticas.

**Primera.** *Resulta criticable la posibilidad legal de que el nuevo trabajo a distancia pueda serlo, con carácter general, en exclusividad.* Más claramente, el legislador admite que estos trabajadores puedan prestar servicios a distancia tanto en un régimen a tiempo parcial como en un régimen de exclusividad, sin imponer el primero. Respecto de un modelo de trabajo a distancia en exclusividad, cabe señalar que, tradicionalmente, y, desde una posición de sentido común, se ha rechazado un modelo absoluto, en el que el trabajador prestase servicios a distancia durante toda su jornada, dados los evidentes riesgos psicosociales que pueden surgir para la mayoría de los trabajadores. Ciertamente, el hecho de que un trabajador se halle aislado físicamente durante el 100 por 100 de su jornada diaria, semanal y anual, en especial si viene de un trabajo presencial, puede generar, en muchos casos, un claro impacto negativo en su salud mental y emocional. Ese impacto negativo puede traducirse en determinadas patologías de carácter psicosocial (v. gr., estrés laboral), así como en un sentimiento general de pérdida de interés respecto de los intereses empresariales, afectando a su rendimiento laboral.

---

<sup>1</sup> El presente artículo se enmarca en el Proyecto de investigación “La salud del trabajador ante los retos laborales del futuro” (CM/JIN/2019-029). IP: Silvia Fernández Martínez. Entidades financiadoras: Comunidad de Madrid, Universidad de Alcalá. Programa de apoyo a la realización de Proyectos de I+D para jóvenes investigadores de la Universidad de Alcalá. Acción financiada por la Comunidad de Madrid en el marco del Convenio Plurianual con la Universidad de Alcalá en la línea de actuación “Programa de Estímulo a la Investigación de Jóvenes Investigadores”.

Los riesgos recién comentados tienen mayor probabilidad de que se materialicen en el trabajo a distancia genérico, en el que el trabajador no utiliza las herramientas tecnológicas, telemáticas o de telecomunicación de manera total o prevalente, y, por lo tanto, se presume que carece de una comunicación interactiva *online* con la empresa. Ahora bien, aun estando en la modalidad del teletrabajo, en la que el uso de esas herramientas es esencial, cabe admitir que puede que el contacto telemático no sea suficiente para cubrir el vacío del contacto físico personal. Así las cosas, parece que el modelo ideal de trabajo a distancia es el combinado o mixto, en el que el trabajador presta servicios durante una parte de la jornada en el centro de trabajo presencial. En esta línea, cabe citar el *Acuerdo marco europeo de teletrabajo de julio 2002* (AMET), que, aun sin referirse expresamente a un teletrabajo a tiempo parcial, intenta evitar estos problemas, al prever que el empresario debe asegurarse de que “se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa”, tales como, por ejemplo, “darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa” (cláusula novena, párrafo tercero).

**Segunda.** *El legislador reconoce, implícitamente, la potencial peligrosidad del trabajo que se realiza, en su totalidad, a distancia y toma medidas respecto de ciertos colectivos vulnerables.* En efecto, el art. 3 RDLTD exige que, cuando los trabajadores a distancia sean menores de edad o, aun sin serlo, presten servicios al amparo de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, el acuerdo de trabajo a distancia celebrado entre las partes deba garantizar, como mínimo, un porcentaje del 50 por 100 de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica inherente a esos contratos formativos. Resulta evidente, que el legislador considera que estos trabajadores menores de edad o en situación de formación son especialmente vulnerables y necesitan una particular atención, también en materia de prevención de riesgos laborales, y, por ello, aquel impone que, al menos, la mitad de su jornada la pasen en el centro de trabajo tradicional y rodeados de un ambiente de trabajo presencial. Además, aunque se permite que el convenio o acuerdo colectivo aplicables modifiquen ese mínimo, rebajándolo -se entiende-, esa reducción solo se refiere a los trabajadores mayores de edad con contrato formativo (disposición adicional primera, núm. 2, RDLTD), pero nunca a los menores de edad. Estos últimos, en cuanto trabajadores vulnerables, quedan protegidos por las normas de derecho necesario relativo establecidas por el legislador, y que fijan los porcentajes mínimos de trabajo presencial.

**Tercera.** *A la vista de los riesgos existentes, sería bueno que la negociación colectiva promoviese, en el futuro, modelos mixtos de trabajo a distancia* (aun con porcentajes altos de trabajo no presencial, pero sin llegar al tope máximo). De hecho, la ya mencionada disposición adicional primera, núm. 2, RDLTD prevé, expresamente, que “los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia”, que, entonces, será obligado respetar. Cabe señalar que algunos acuerdos colectivos ahora vigentes ya optan por este modelo combinado, estableciendo incluso, en algunos casos, un mínimo de horas o jornadas a tiempo completo de trabajo presencial en la oficina<sup>2</sup>. También es importante que tanto los convenios como los acuerdos de trabajo a distancia establezcan medidas específicas y efectivas para promover el contacto directo y físico entre todos los trabajadores de la plantilla, así como entre aquellos que prestan servicios a distancia y el equipo directivo de la empresa. En tal sentido, cabe sugerir, por ejemplo, la celebración de reuniones presenciales obligatorias y regulares, la realización de cursos de formación presenciales o actividades culturales o lúdicas conjuntas de carácter voluntario. De igual manera, para todos los trabajadores a distancia, incluidos los que no utilizan las herramientas tecnológicas de modo prevalente, resulta recomendable el fomentar la presencia o el contacto virtual con el resto de los trabajadores de la empresa (con foros, chats y similares), pues siempre es mejor eso que la ausencia absoluta de contacto. Por lo demás, haya o no reuniones presenciales o

---

<sup>2</sup> Véase, MELLA MÉNDEZ, L.: “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, nº 6, p. 13.

virtuales, todas las informaciones de la empresa deben llegar a los trabajadores a distancia, para que estén informados de todo lo que ocurre en el centro de trabajo y, en su caso, puedan ejercer su derecho a la reversión para proteger su seguridad y salud u otros intereses laborales (por ejemplo, presentarse a una plaza vacante para promoción).

**Cuarta.** *El respeto escrupuloso de los tiempos máximos de trabajo efectivo y disponibilidad, así como de los mínimos de descanso, es un aspecto clave del trabajo a distancia con especial relevancia en el ámbito preventivo.* Las normas de tiempo de trabajo intentan garantizar un equilibrio entre los intereses de las dos partes de la relación laboral: para el empresario, un tiempo mínimo de jornada laboral efectiva y productiva, y para el trabajador, un mínimo de descanso que proteja su salud y bienestar. Dichas normas establecen tiempos máximos de jornada (y disponibilidad) y mínimos de descanso que siempre deben ser respetados, con independencia del lugar y herramienta que el trabajador use para prestar sus servicios. En este sentido, el art. 4.1 RDLTD prevé el principio general de la igualdad de trato entre ambos tipos de trabajadores, sin que los que están a distancia puedan “sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales”, incluida la del tiempo de trabajo o descanso. Resulta evidente que el aumento injustificado de la jornada laboral del trabajador a distancia no solo perjudicaría sus derechos laborales, al tener que trabajar más horas de las previstas inicialmente por un mismo salario, sino que, también, atentaría gravemente a su salud física y mental por agotamiento laboral y déficit de descanso. Así, podrían aparecer enfermedades psicosociales específicas, directamente relacionadas con la excesiva carga de trabajo, como el denominado síndrome del trabajador quemado (*burnout*) o la propia adicción al trabajo (*workaholics*).

**Quinta.** *En orden a evitar este tipo de problemas de salud laboral, el RDLTD promueve la implementación de dos medidas específicas y ya conocidas en el ámbito laboral.* Por un lado, el art. 14 de dicho texto legal reconoce como un derecho del trabajador a distancia (lo que implica el correlativo deber para el empresario) el del registro diario y adecuado de su jornada, lo cual exige que se refleje fielmente el tiempo de trabajo efectivo, con indicación expresa de los momentos de inicio y finalización de aquella. *A priori*, el horario de trabajo puede ser fijado por ambas partes en el acuerdo de trabajo a distancia o, incluso, en el convenio colectivo aplicable o acuerdo de empresa. En todo caso, a falta de consenso, la elección del horario de trabajo es competencia empresarial, sin perjuicio del derecho del trabajador a introducir una cierta flexibilidad horaria, la cual es una de las grandes ventajas de trabajar donde uno quiera fuera de la empresa. De disfrutarse tal ventaja, habrá que respetar y registrar, también, tanto los tiempos de disponibilidad obligatoria con la empresa como los de descanso (art. 13 RDLTD), conforme al horario acordado [art. 7.c) *ibid.*]. Ambos tiempos pueden ayudar al trabajador a organizarse mejor y, por ende, a cuidar su salud física y mental.

Por otro lado, la segunda medida que cabe destacar para controlar y evitar el exceso de trabajo como factor de riesgo para la salud laboral es la denominada desconexión digital, regulada ahora en el art. 18 RDLTD. Este precepto comienza por remitir a lo ya previsto en el art. 88 *LO 3/2018, de 5 diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDP)*, del cual se copian algunos apartados. Así, se reproduce la idea de que, “en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia” e, incluso, respecto de cualquier persona que use herramientas tecnológicas en su domicilio con fines laborales, lo que incluye al teletrabajador. Resulta evidente que este derecho del empleado a la desconexión digital va parejo al necesario respeto de su jornada máxima pactada, así como de los correspondientes tiempos de descanso; por ello, dicha desconexión supone el deber del empresario de limitar el uso de las herramientas tecnológicas utilizadas para realizar la actividad laboral y la comunicación *interpartes*.

En este punto, la empresa debe redactar una política interna para concretar las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, así como las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. La importancia de estas acciones de información, formación y toma de conciencia sobre la necesidad de respetar los tiempos de

trabajo y descanso resulta evidente, pues, sin ellas, ninguna medida técnica específica es verdaderamente efectiva y, con ellas, puede que estas últimas ya no sean necesarias. En cuanto a las vías que se suelen proponer para garantizar la desconexión, las más habituales suelen consistir en una mera declaración formal de reconocimiento del derecho del trabajador a no contestar ningún tipo de comunicación empresarial (llamadas, mensajes o correos electrónicos) fuera del horario laboral pactado, con lo cual aquella declaración no supone, en sí misma, ninguna novedad. Por lo tanto, cabe animar al empresario a la implementación de medidas adicionales, de carácter activo, que impliquen una actuación determinada por parte de la organización empresarial. Como ejemplo de esta idea, que impone un hacer a la empresa para garantizar la desconexión del trabajador, se podría implantar un mecanismo que, automáticamente, desconectase los aparatos tecnológicos de aquel al término de la jornada laboral. De esta manera, la desconexión no descansaría solo en un derecho pasivo (a no hacer) del trabajador a no contestar fuera de la jornada laboral, sino en el deber activo (de hacer) del empresario de impedir ya tal posibilidad.

Como se aprecia, los diferentes aspectos relativos a la organización del trabajo a distancia tienen una relación directa con la posible aparición de ciertos riesgos laborales. En muchos casos, esa correcta organización depende de la propia gestión personal del trabajador, por lo que, también, habrá que atender a las características personales y profesionales de este. Desde luego, no todo el mundo vale para prestar servicios a distancia (manteniendo el nivel de productividad y seguridad de la empresa). Por lo tanto, un punto delicado -del que apenas se habla- es el de la correcta selección de los trabajadores candidatos a prestar servicios a distancia. Los convenios colectivos deberían prever medidas dirigidas a garantizar una adecuada selección de aquellos (por ejemplo, a través de un equipo multidisciplinar de expertos), de manera que solo los que observen una serie de cualidades personales y profesionales, que garanticen el éxito de la experiencia laboral, sean elegidos para ser protagonistas de esta. Con posterioridad, el empresario debe estar vigilante y, en su caso, adoptar las medidas de corrección que procedan tanto para asegurar la productividad debida como proteger la seguridad y salud de los trabajadores a distancia.

*Lourdes Mella Méndez*

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Santiago de Compostela

\* Para más detalles, véase MELLA MÉNDEZ, L.: “Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia”, ponencia escrita impartida en el Congreso “Trabajo a distancia y teletrabajo”, dirigido por A. Todolí y Rodríguez Piñero-Royo.