

TELETRABAJO Y PREVENCIÓN

Fetico

CONFEDERACIÓN SINDICAL
INDEPENDIENTE



TELETRABAJO -DEFINICIÓN

Para obtener una definición completa de teletrabajo, hay que acudir a diferentes preceptos normativos por un lado el artículo 13 del 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, que define el teletrabajo como todo trabajo realizado *“de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo...el acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, tanto si el acuerdo se estableciera con el contrato inicial como si fuera posterior...los teletrabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación en todo caso la Ley 31/1995”*.

Por otro lado la guía de buenas prácticas NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que el teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica del trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente en el lugar de trabajo de la empresa.

Mientras que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16/07/2002), define el teletrabajo como *“una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato*

o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

El elemento común en todas las definiciones de teletrabajo es la utilización de nuevas tecnologías de la información y telecomunicación, en este sentido y respecto a la prevención de Riesgos laborales habrá que identificar y evaluar los riesgos que se pudieran derivar de esta forma concreta de prestación contemplados en la NTP 1122. Esta característica diferenciadora del teletrabajo permite también identificar aquellas formas de trabajo que quedarían excluidas del teletrabajo, como por ejemplo, el trabajo a distancia, Call center en casa o manufactura en casa.

No debemos olvidar que el teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para el empresario afectado, además el teletrabajador, tendrá derecho a solicitar el regreso a su modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de circunstancias así lo justifique aun sin haber finalizado el plazo pactado.

El empresario deberá entregar al teletrabajador toda la información escrita relativa a los Convenios colectivos aplicables y descripción del trabajo a realizar. La única modificación que implica el paso al teletrabajo es la manera o la forma en la que se efectuará mediante

la utilización de nuevas tecnologías de la información y telecomunicación.

Será en la propia negociación colectiva donde se pactarán los términos del ejercicio del teletrabajo, estos criterios deberán garantizar la ausencia de discriminación, cuando no exista negociación al respecto, la persona trabajadora podrá solicitar esta forma de prestación por causas vinculadas a la conciliación de la vida

familiar y profesional, en este caso se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora que no superará en ningún caso los treinta días. En caso de no aceptar la solicitud del trabajador respecto al trabajo a distancia, la empresa comunicará su decisión por escrito indicando las razones objetivas en las que sustente su decisión, respetando siempre lo que se hubiese acordado en la negociación colectiva.

IMPLANTACIÓN EN LA EMPRESA

El punto de partida y la principal referencia utilizada por las compañías a día de hoy para incorporar y aplicar el teletrabajo a su estructura, es el mencionado Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo 2002. Las principales conclusiones de este acuerdo europeo pese a no ser vinculantes, son la principal referencia a la hora de incorporar el teletrabajo a su estructura. En este sentido las principales conclusiones de este Acuerdo son:

- Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados por el propio Convenio colectivo así como por la legislación básica aplicable.
- Corresponderá al empresario tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de datos procesados por el teletrabajador, sin olvidar que el teletrabajador tendrá que ser informado previamente de todas las limitaciones de uso respecto a las herramientas informáticas o equipos, así como las

consecuencias o posibles sanciones a las que quedará expuesto en caso de incumplimiento.

- El teletrabajo es voluntario (Art. 34.8 E.T) tanto para el trabajador como para el empleador, en el momento de inicio de la prestación, el empresario deberá entregar al teletrabajador toda la información escrita correspondiente según los establecidos en el R.D 91/533 CEE. En el caso que el teletrabajo no esté regulado en el convenio colectivo y el trabajador lo solicitase la empresa abrirá un proceso de negociación con el trabajador cuya duración no excederá de los 30 días.
- El teletrabajo no podrá establecerse de forma obligatoria por la vía del artículo 41 del E.T, ni mediante acuerdo Colectivo, pues implicaría una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador. (Auto Social

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección I, de 11 de Abril de 2005).

- Respecto al coste de los equipamientos de trabajo necesarios tendrán que quedar fijados de forma clara antes de iniciar la prestación de servicio. Aunque si el teletrabajo se va a realizar con regularidad, lo normal es que el empresario costee los gastos que se originen y muy especialmente los derivados de la utilización de las nueva tecnologías y comunicación así como los costes derivados respecto a la pérdida o desperfectos de los equipos.
- Respecto a la seguridad y salud de los teletrabajadores y conforme a lo establecido en la Directiva 89/391 CEE así como en la legislación nacional, el empresario será responsable de la protección eficaz de la salud y de la seguridad de sus teletrabajadores. Para garantizar esta protección el empresario deberá verificar la correcta aplicación de las normas de seguridad, tanto el empresario como la RLT así como las Autoridades competentes deberán tener acceso al lugar del teletrabajo, en caso de ser el domici-

lio del trabajador este acceso deberá ser autorizado previamente por el teletrabajador.

- Respecto a la organización del trabajo será el teletrabajador el que gestionará la organización de su tiempo.
- En cuanto a la carga de trabajo del teletrabajador deberá ser equivalente al de los trabajadores comparables que desempeñen su trabajo en el centro de trabajo.
- El empresario deberá proporcionar la posibilidad de que el teletrabajador se reencuentre regularmente con sus compañeros de cara a evitar y prevenir el riesgo de aislamiento.

La propia NTP 412 establece criterios para la implantación del teletrabajo mediante seis fases que ayudan a garantizar el éxito en la implantación, partiendo de un estudio de viabilidad, desarrollando nuevos criterios de selección y procedimientos, reclutando los teletrabajadores, diseñando y poniendo en marcha un proyecto piloto e implantando formalmente el correspondiente programa.

PREVENCIÓN Y TELETRABAJO

La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador de acuerdo con la Directiva 89/391, R.D 39/1997 y Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales así como

los Convenios Colectivos pertinentes.

El principal obstáculo con el que nos podemos encontrar a la hora de alcanzar una protección eficaz de los teletrabajadores , reside en las posibilidades de

supervisión de las condiciones de trabajo, estas se encuentran en la práctica limitadas por la privacidad del domicilio del trabajador y el necesario consentimiento previo para poder acceder y comprobar las condiciones del lugar de teletrabajo, de ahí la importancia de establecer un acuerdo mínimo antes del inicio de la prestación en el que se recojan aspectos como la jornada, horario, ubicación del teletrabajo, su carácter reversible y voluntario, requisitos del mobiliario, detalle del material que suministrará y costeará el

empleador, responsable del mantenimiento del equipo, a quién corresponde los gastos derivados de la actividad y cómo se garantizará la seguridad, la información y la formación del teletrabajador. Este acuerdo deberá también especificar la forma en la que se ejecute la evaluación de riesgos así como el sistema de comunicación que se utilizará y su frecuencia, los derechos y las obligaciones de ambas partes, empresa y teletrabajador, deberán quedar recogidos por escrito.

EVALUACIÓN DEL TELETRABAJO

La evaluación de riesgos del teletrabajo desempeñado en el domicilio será realizada, previo consentimiento del teletrabajador, por el Técnico de Prevención y el procedimiento de evaluación será idéntico al resto de puestos de trabajo (riesgos ergonómicos, riesgos derivados del espacio de trabajo, exposición agentes físicos de iluminación, condiciones termohigrométricas, etc...). Por el contrario cuando el teletrabajador haya elegido un lugar de trabajo distinto, es decir un lugar móvil, la evaluación solo se realizará sobre los riesgos de la propia prestación del servicio y no sobre el lugar escogido.

Respecto a la formación que debe recibir el trabajador comprenderá aspectos organizativos, descripción del puesto de trabajo, sistema de comunicación con la empresa, herramientas, software y controles periódicos, formación respecto a la organización de jornada y autogestión

del tiempo de trabajo, riesgos derivados del uso de PVD, riesgos ergonómicos entre otros. Es conveniente que el superior jerárquico o quien supervise el trabajo del teletrabajador reciba formación respecto a los pros y los contras del teletrabajo, planificación y gestión del tiempo y prevención de riesgos laborales vinculados al mismo.

Debemos también destacar que los derechos colectivos del teletrabajador tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa, es decir, podrán comunicarse con los representantes de los trabajadores, estarán sometidos a las mismas condiciones tanto de participación como de elegibilidad en elecciones, serán contabilizados en el cálculo de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores, lo normal

es que salvo acuerdo en contrario, estos teletrabajadores se encuentren adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio.

En cuanto a la información que debe recibir el teletrabajador comprenderá información respecto a los riesgos del puesto de trabajo en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos, información respecto a cómo actuar en caso de emergencia en el domicilio o en otros centros de trabajo de la empresa, tendrá derecho a recibir información sobre la legislación aplicable, convenio colectivo, políticas internas, procedimientos de trabajo, etc...

En cuanto a los equipos de trabajo el empresario deberá garantizar que el teletrabajador dispone de todas las tecnologías y telecomunicaciones necesarias para el correcto desempeño de su trabajo, también deberá garantizar respecto al mobiliario que tanto la mesa como la silla utilizadas cumplen con las condiciones ergonómicas exigibles, si fuera necesario la empresa entregará los equipos auxiliares que se hubieran determinado en la planifi-

cación preventiva previa. Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, responsabilidad y costos tendrán que ser definidos antes de iniciar el teletrabajo, bien por convenio, bien por pacto individual.

En caso de accidente de trabajo la forma de proceder será exactamente igual que si el accidente de trabajo hubiese sucedido en el centro de trabajo eso sí, será mucho más complicado para el teletrabajador demostrar que el accidente ha sucedido en tiempo y lugar de trabajo. Es conveniente que el teletrabajador conozca cómo actuar en caso de accidente y a qué centro de mutua acudir así como comprobar que cuenta con botiquín de primeros auxilios adecuados.

De cualquier forma si alguna conclusión podemos alcanzar respecto a la regulación actual del teletrabajo, es que todas las particularidades que pueden surgir bajo esta modalidad de prestación de servicios, ha de fundamentarse en la igualdad de trato entre los teletrabajadores y el resto de trabajadores y la mejor forma de garantizar esta, sin duda es su regulación a través de la negociación colectiva.

MARCO NORMATIVO

- **Arts. 13, 35, 34** 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.

- **Art. 6 del R.D.-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 expre-

samente la prestación del trabajo a distancia para favorecer el derecho a conciliar la vida familiar y laboral.

- **Art. 8 R.D 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de 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.

