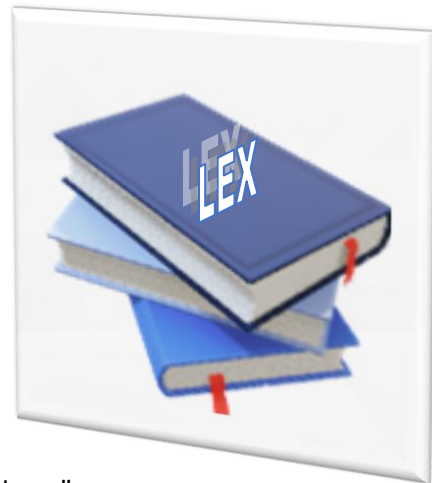


TELETRABALLO: MARCO NORMATIVO EN PRL

O [Acordo Marco Europeo sobre Teletraballo](#) de 2002, última modificación de maio de 2005, estableceu o ámbito laboral a nivel europeo para teletraballar; este acordo non se complementou cunha Directiva, e deixou en mans de cada estado a implementación das normativas que se consideren pertinentes. En materia de prevención de riscos laborais, o Acordo Marco establece que “o empresario/a é responsable da protección da saúde e a seguridade profesional da persoa teletraballadora conforme á Directiva 89/391, así como ás directivas particulares, lexislacións nacionais e convenios colectivos pertinentes”; tamén indica que “para comprobar a correcta aplicación das disposicións aplicables en materia de saúde e seguridade, o empresario/a, os/as representantes das persoas traballadoras e/ou as autoridades competentes terán acceso ao lugar do teletraballo, dentro dos límites establecidos nas lexislacións e os convenios colectivos nacionais. Se a persoa teletraballadora realiza a súas tarefas no seu domicilio, para acceder ao mesmo serán necesarias a notificación previa e o acordo da persoa teletraballadora. A persoa teletraballadora poderá solicitar unha visita de inspección”. Noutro capítulo sinala que “as persoas teletraballadoras teñen os mesmos dereitos colectivos que as persoas traballadoras que realizan a súa tarefa nos locais da empresa. Non deberá obstaculizarse a comunicación cos/as representantes das persoas teletraballadoras”.



O artigo 13 do [Estatuto dos Traballadores](#), inclúe esta forma de prestación de servizos dentro do concepto de traballo a distancia, definido como o traballo realizado “de forma preponderante no domicilio da persoa traballadora ou no lugar libremente elixido por esta, de modo alternativo ao seu desenvolvemento presencial no centro de traballo da empresa”; este artigo recoñece ás persoas traballadoras a distancia o dereito a unha axeitada protección en materia de seguridade e saúde, quedando a empresa obrigada ao cumprimento do establecido na normativa preventiva.

No Estado español non existe unha norma preventiva específica para os postos de teletraballo polo que será de aplicación a [Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais, LPRL, e a normativa de desenvolvemento](#), así como os aspectos que poidan recollese sobre este particular no Convenio colectivo de aplicación ou Acordo de empresa e no Acordo de teletraballo que se asine entre as persoas traballadoras e a empresa.

Tanto a Lei de prevención como a normativa de desenvolvemento, están centrados no traballo que se realiza en espazos físicos da empresa, polo que serán de aplicación para persoas en teletraballo criterios

xerais e algúns específicos como os recollidos no Real Decreto 488/1997, de 14 de abril sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas ao traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización de datos, no Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo ou noutras normas que fan referencia á xornada de traballo, Real Decreto 1561/1995, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo, R Decreto-Lei 8/2019, de 8 de marzo de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo, ou ao dereito á desconexión dixital, Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Personais e garantía dos dereitos dixitais.

Por último, resaltar o papel que ten a **negociación colectiva** dentro da regulación desta forma de prestación de servizos; aínda que polo momento hai referencias escasas a nivel sectorial, e os convenios que recollen esta forma de traballo fan referencia a cuestións xerais recollidas na Lei de prevención e a normativa de desenvolvemento, existen exemplos de Convenios colectivos que recollen referencias aos riscos específicos do teletraballo, como por exemplo o XVIII Convenio colectivo xeral da industria química, BOE 19 agosto 2015, o Convenio colectivo estatal de perfumería e afíns, BOE 19 xaneiro 2016 ou o Acordo Interprofesional de Cataluña 2015-2017.

O TELETRABALLO NA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Unha persoa que realiza teletraballo é un traballador/a máis da empresa, polo que terá os mesmos dereitos e obrigas que os traballadores/as presenciais.

O artigo 14 da LPRL, indica a necesidade de “garantir á seguridade e a saúde das persoas traballadoras en todos os aspectos relacionados co traballo”; en particular:

- Avaliación de riscos, planificación da actividade preventiva (artigos 16 e 23 LPRL).
- Planificación e facilitación de equipos de traballo e medios de protección individual.
- Información, consulta, participación en relación ás cuestións que afecten á seguridade e saúde no traballo (art. 18 LPRL) tales como a normativa de aplicación, política preventiva da empresa e sistema organizativo relacionado coa prevención de riscos.
- Formación básica ás persoas teletraballadoras sobre os riscos existentes no seu posto de traballo (art. 19 LPRL) de xeito que poida identificar e controlar os riscos laborais aos que está exposta.
- Vixilancia do estado de saúde (artigos 22 e 23 LPRL).
- Protección dos traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos (art. 25 LPRL), maternidade (art. 26 LPRL), menores (art. 27 LPRL), traballadores/as temporais (art. 28 LPRL).



PLAN DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E TELETRABALLO

Dentro do plan de prevención deben estar identificados os postos de teletraballo, as persoas traballadoras que os ocupan, os riscos detectados, a avaliación dos mesmos e as medidas preventivas a adoptar.



A efectos de prevención de riscos laborais o lugar onde se realiza a prestación de servizo ten a consideración de centro de traballo, polo que debe ser obxecto de identificación e avaliación de riscos e adopción de medidas preventivas. A fin de delimitar o alcance destas obrigas, sería recomendable que se indicase no acordo de teletraballo o lugar de prestación de servizos que utilizará a persoa teletraballadora.

Así, no caso de teletraballo no fogar, a empresa está obrigada a realizar a avaliación de riscos na zona do domicilio habilitada para a prestación de servizos; igual que no traballo en telecentros; no caso particular de traballo móbil ou itinerante, que deixa á libre decisión do traballador/a determinar o lugar concreto de prestación de servizos (biblioteca, hotel, cafetería,...), a avaliación de riscos non alcanza ao lugar de traballo, aínda que si aos riscos existentes na prestación de servizos (ergonómicos e psicosociais).

No caso concreto de teletraballo dende o domicilio, a coincidencia de entorno familiar e lugar de traballo no mesmo espazo, pode xerar conflito entre traballador/a e empresa á hora de realizar a identificación de riscos e a súa avaliación: á inviolabilidade do domicilio recollida no artigo 18.2 da Constitución, garante que unicamente se poida acceder ao lugar de traballo cando a persoa traballadora preste o seu consentimento (ou de ser o caso, a través de orde xudicial)

Resulta pois necesario conciliar, a través do Convenio colectivo ou do Acordo de teletraballo, a inviolabilidade do domicilio e a obriga empresarial de realizar unha axeitada actividade preventiva. Como posibles propostas pódense considerar:

- Establecer dentro do Convenio ou no Acordo de teletraballo un procedemento de actuación a seguir na visita presencial necesaria para realizar a avaliación de riscos de xeito que cause as mínimas molestias á persoa traballadora e que recolla polo menos: establecemento de cita previa; cuestións a revisar na visita dos técnicos/as de prl (espazo de traballo, mobiliario empregado, iluminación, instalación eléctrica, nivel de ruído, adecuación dos equipos de traballo, ...); modelo de informe a presentar á empresa no que se indiquen os resultados da avaliación e as medidas preventivas a adoptar.

- Facilitar á persoa teletraballadora información, formación e asesoramento para a realización dunha autoavaliación (a través dun cuestionario/checklist) que será xestionado polo servizo de prevención a fin de extraer datos do mesmo e propoñer as medidas preventivas pertinentes.

A avaliación de riscos dos postos de teletraballo seguirá os mesmos parámetros que nos casos de traballo nas instalacións da empresa en relación á periodicidade, riscos inherentes ao posto e características especiais das persoas traballadoras que poidan ocupar eses postos.

A persoa teletraballadora ten a obriga (art. 29 LPRL):

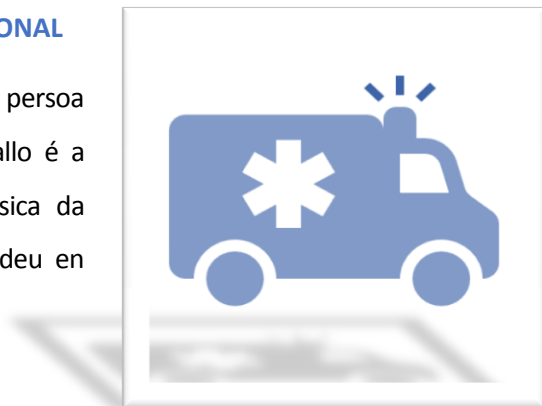
- de velar pola propia seguridade e saúde no traballo, así como polo resto das persoas que poidan atoparse nos lugares de traballo empregados (domicilio, telecentro, outros).
- empregar axeitadamente os aparatos e ferramentas de traballo, medios e equipos de protección e dispositivos de seguridade existentes.

A negativa do teletraballador/a de cooperar co empresario/a en materia de prl, negándose a permitir o acceso ao domicilio cando se teña estipulado en Convenio colectivo ou Acordo de teletraballo pode constituír unha infracción laboral.

A persoa teletraballadora pode solicitar, se o considera oportuno, unha visita de inspección do seu lugar de traballo por parte da empresa. Tamén conta coa posibilidade de realizar unha denuncia á Inspección de Traballo.

ACCIDENTE DE TRABALLO OU ENFERMIDADE PROFESIONAL

A regulación no caso de accidente ou enfermidade da persoa teletraballadora producidas en tempo e lugar de traballo é a mesma que se realizase a actividade na ubicación física da empresa. Dado que a proba de que o accidente sucedeu en tempo e lugar de traballo corresponde á persoa teletraballadora, convén ter ben definidas ambas variables.



O lugar de traballo (domicilio, centro de teletraballo, outro no caso de traballadores/as móbiles) pode estar establecido no acordo de teletraballo; se non é así, pode facilitar a presunción de laboralidade en caso necesario a emisión, por parte da persoa teletraballadora, de partes periódicos nos que anticipe os lugares nos que vai a realizar a actividade laboral.

A variable tempo de traballo queda claramente delimitada nos casos nos que dentro do convenio ou acordo de teletraballo se contemple a realización dunha xornada con horario e sistema de control informático para verificar o seu cumprimento; tamén nos de traballo con conexión ao sistema

informático da empresa ou con rexistro de xornada telemático; para outros casos, podería empregarse o rexistro de actividade do equipo informático.

O accidente *in itinere* (ou *en misión*) tamén terá o mesmo tratamento que no caso xeral nos casos de traballo en telecentro ou traballo móbil. Para as persoas que realizan teletraballo no fogar, só ten sentido falar de accidente *in itinere* en casos como a asistencia a reunións de traballo ou sesións de formación presencial.

Se a persoa teletraballadora ten un accidente ou enferma mentras traballa, debe seguir as mesmas indicacións que calquera outra persoa traballadora, poñendo máis coidado se cabe, pola especial facilidade de considerar neste caso como común o que é laboral, na documentación e rexistro das circunstancias que poidan ser relevantes: lugar e momento, que se estaba a facer, posibles testemuñas, fotos, chamada para atención médica, con quen se fala na empresa para informar da situación, etc.

VIXILANCIA DA SAÚDE

Non existindo unha norma específica para as persoas teletraballadoras, achegámonos ao art. 22 LPRL que establece que “o empresario/a **garantirá** aos traballadores/as a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao posto de traballo”. As finalidades da vixilancia da saúde son a detección precoz das repercusións que as condicións de traballo teñen sobre a saúde das persoas traballadoras, a identificación de persoas traballadoras especialmente sensibles a certos riscos e a adaptación da tarefa ao individuo. A vixilancia da saúde permite establecer prioridades de actuación en materia de prl, motivar a revisión de actuación preventivas en función dos datos obtidos, avaliar a eficacia do plan de prevención a través da observación da evolución do estado de saúde das persoas traballadoras da empresa.

Este mesmo artigo establece que a vixilancia da saúde será **voluntaria** para a persoa traballadora; deste carácter voluntario só se exceptuarán, logo de informe previo dos representantes das persoas traballadoras, os supostos nos que a realización dos recoñecementos médicos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde das persoas traballadoras ou para

verificar se o estado de saúde da persoa traballadora pode constituír un perigo para el mesmo, para os demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando se estableza unha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade. Esta norma complétase coas normas en materia de control do estado de saúde das persoas traballadoras expostas a riscos de enfermidades profesionais.



No caso que nos ocupa, non existe norma que obrigue ás persoas teletraballadoras a someterse á vixilancia da saúde. De considerarse necesario, atendendo ás especiais características do traballo (situación de illamento, desconexión, falta de límites entre traballo e vida persoal,...) que poden afectar á persoa teletraballadora e ás persoas da súa contorna, e logo do informe previo coa representación das persoas traballadoras, a “obrigatoriedade” de someterse á vixilancia da saúde deberá incorporarse no marco do Convenio colectivo ou no Acordo de teletraballo que se estableza entre a empresa e as persoas teletraballadoras.

En calquera caso (consideración voluntaria ou obrigatoria), a vixilancia da saúde da persoa teletraballadora deberá contar polo menos cos protocolos de vixilancia da saúde relacionados con movementos repetitivos, pantallas de visualización de datos, posturas forzadas e riscos psicosociais.

LIGAZÓNS

[Acordo Marco Europeo sobre Teletraballo](#)

[Estatuto dos Traballadores](#)

[Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais](#)

[Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.](#)

[Real Decreto 488/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridade e saúde relativas ao traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización de datos,](#)

[Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo](#)

[Real Decreto 1561/1995, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo.](#)

[Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo,](#) rexistro da xornada de traballo

[Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Personais e garantía dos dereitos dixitais,](#) dereito á desconexión dixital.

Nota-. Aínda que non é unha norma de obrigado cumprimento, cabe destacar a Nota Técnica de Prevención [NTP 412](#): *Teletraballo: criterios para a súa implantación*, guía de boas prácticas editada polo Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.