

SALUD LABORAL

nº 824

Proteger la seguridad y salud de los trabajadores, también en el teletrabajo

El INSST publica una nueva nota técnica sobre “prevención de riesgos laborales” (PRL) y teletrabajo, con indicaciones para proteger la seguridad y salud también en el trabajo a distancia.



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado una **nueva nota técnica de prevención** con el objetivo de integrar el teletrabajo en la “prevención de riesgos laborales” (PRL). La normativa de PRL es de plena aplicación al teletrabajo, es decir, la Ley de Prevención debe aplicarse en todos sus términos sin perjuicio de las particularidades que pueda determinar la Ley de Trabajo a Distancia. Así, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que cada empresa tenga implantado debe considerar las particularidades del teletrabajo, tanto en el desarrollo de las actividades especializadas como en las acciones necesarias para integrar la prevención.

Decidir la modalidad de organización preventiva y plan de prevención

La empresa debe decidir la **modalidad de organización preventiva** en función de su estructura y teniendo en cuenta los recursos humanos y materiales necesarios. Entre otros factores, hay que considerar los tipos de riesgos en la organización y si aparecen otros distintos, como los ergonómicos, respecto al mismo trabajo prestado de forma presencial, así como la ubicación de los centros de trabajo.

La ubicación del trabajo tiene un gran peso a la hora de diseñar el modelo preventivo de una empresa. En el caso del teletrabajo es necesario una adaptación de los procedimientos habituales en la forma de realizar la evaluación de riesgos del puesto.

El Plan de “prevención de riesgos laborales” (PRL) debe de considerar el teletrabajo durante su diseño. El Plan tiene

que incluir una descripción de los puestos de teletrabajo para poder gestionar la seguridad y salud de los trabajadores que prestan servicio en esa modalidad. Se recomienda que el Plan incluya:

- Una descripción completa y actualizada del número total de las personas que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo; el porcentaje de tiempo de teletrabajo; la duración de los acuerdos; los centros de trabajo a los que están adscritas y las unidades funcionales de las que dependen.
- Determinar el alcance de las funciones definidas para las personas que formen parte de la modalidad preventiva y las medidas de coordinación en relación a las actividades preventivas ligadas al teletrabajo.
- Incluir una referencia al modelo de acuerdo de trabajo a distancia.

La integración de la prevención en los departamentos que teletrabajan incluye su participación en el diseño, ejecución y control en las actividades preventivas que les afecten. Es el caso de la elaboración de procedimientos o protocolos en para cumplir con las medidas recogidas en la ley de trabajo a distancia como la desconexión digital, la protección de la intimidad o la confidencialidad de la información.

Evaluación de riesgos laborales

La evaluación de riesgos es clave para recabar la información necesaria para que la empresa pueda definir las medidas preventivas para gestionar el teletrabajo. El proceso para evaluar los riesgos asociados al teletrabajo es similar al seguido para analizar los riesgos de cualquier otra actividad.



El artículo 16 de la Ley de Trabajo a Distancia recoge:

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad, con especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo”.

- La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, “no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”. De este modo se excluye la necesidad de considerar en la evaluación otras áreas, equipos o instalaciones del domicilio, o lugar elegido para teletrabajar, ajenas a esta zona habilitada.
- La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta el teletrabajador mediante una metodología que ofrezca confianza y que prevea las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. La evaluación de riesgos puede aprovechar el uso de diferentes medios para recabar información, incluidos los ligados a las nuevas tecnologías e incluso el teletrabajador también puede aportar información realizando mediciones sencillas, tomando fotografías del puesto, mediante descripción telefónica telefónicamente o cuestionario u otra herramienta definida por la empresa, bajo las instrucciones del servicio de prevención.
- Para obtener esa información es posible también la visita de alguna persona con competencias en materia preventiva, que deberá emitir un informe escrito, y deberá contar con el permiso de la persona trabajadora.

Planificación y ejecución de las actividades preventivas y actuación frente a cambios

Una vez realizada la evaluación de riesgos, la empresa definirá y planificará las medidas preventivas de acuerdo con la propuesta elaborada por su servicio de prevención. Y el teletrabajo va a precisar una atención especial en relación con una de las actividades preventivas básicas: la formación.

Trabajar en un lugar diferente del centro de la empresa requiere que la persona trabajadora disponga de herramientas

para analizar el entorno, para identificar situaciones en las que precisa un asesoramiento particular o para poder corregir las condiciones de trabajo cuando se necesite.

En cuanto a la actuación frente a cambios, hay tres tipos que se pueden considerar básicos en la prevención: adquisición de nuevos equipos o productos; contratación de obras o servicios, o contratación de una persona o cambio de puesto de trabajo. Frente a una posible adquisición de equipos para el teletrabajo, la empresa debe seleccionar los equipos informáticos o de telecomunicaciones teniendo en cuenta unas disposiciones mínimas de seguridad y salud.

Por otro lado, la empresa debe gestionar adecuadamente la designación del personal que vaya a prestar su servicio mediante teletrabajo. Se debe garantizar que la persona que teletrabaja tenga la formación e información necesaria, cuente con los equipos apropiados y su estado de salud sea compatible con el puesto.

Falta de concreción en la normativa de PRL y teletrabajo

La NTP publicada por el INSST recoge que el marco legal de la PRL de aplicación al teletrabajo es el de la Ley 31/1995 (LPRL); el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) y el resto de normativa de desarrollo pertinente en cada caso.

En nuestro **análisis del RD de trabajo a distancia**, ya evidenciábamos una falta de concreción de la normativa aplicable en el ámbito de la prevención de riesgos. USO considera que la evaluación de riesgos generales y específicos se deberá realizar en el momento previo a iniciar el teletrabajo, cuestión que no se ha regulado ni se ha explicitado en la nota técnica

Surgen también dudas sobre la aplicación de los Anexos del RD 486/97 sobre lugares de trabajo en relación a la temperatura, ventilación o iluminación, aunque solo sea en la zona habilitada para la prestación de servicios. No aclaran si debe ser una habitación concreta independiente o puede realizarse en cualquier estancia del domicilio.

La NTP, en su punto 4.2, entiende que la utilización de una grabación o videollamada es bastante para recabar información suficiente para poder asesorar a la empresa en cuanto a las medidas a adoptar. A nuestro parecer, la evaluación siempre debe ser realizada por una persona con formación preventiva suficiente.

Como se expone en las conclusiones de la NTP, el lugar donde se desarrolle el teletrabajo no debe ser obstáculo para realizar las actividades preventivas con el mismo alcance y rigor que si la actividad se ejecutara de forma presencial. Desde USO consideramos que para que se cumpla con esta premisa, se debe desarrollar una normativa, al menos en el ámbito preventivo, para proporcionar mayor seguridad jurídica a todas las partes. Así, solicitamos al INSST que profundice en el estudio de estas cuestiones y que promueva e intervenga en el desarrollo reglamentario del teletrabajo.