

Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Teleworking: criteria for its incorporation into the occupational safety and health management system
Télétravail: critères pour son intégration dans le système de management de la santé et de la sécurité au travail

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por:

Pablo Orofino Vega

SERVICIOS CENTRALES. INSST

Isabel Notario González

CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS. INSST

La gestión de la prevención de los riesgos laborales asociados a la modalidad de teletrabajo requiere algunas matizaciones para poder integrarse de forma eficaz en el sistema de prevención de la empresa. La actual regulación normativa de esta forma de organizar el trabajo ha motivado la elaboración de este documento cuyo objetivo principal es facilitar la identificación de los elementos diferenciales del teletrabajo para poder integrar su gestión como una actividad más dentro del sistema preventivo. Asimismo, se hace una revisión de la normativa preventiva que resulta de aplicación a esta actividad así como de las características más relevantes del teletrabajo que puedan afectar a la salud del personal que lo desarrolla. Este documento complementa a las NTP 412, 1.122 y 1.123.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas formas de organización del trabajo que están apareciendo o se están potenciando, en el ámbito laboral, precisan de un análisis continuo de las herramientas clásicas de la prevención de riesgos laborales para poder gestionar de forma adecuada la seguridad y salud del personal involucrado. La importancia de este análisis se ha puesto de manifiesto, entre otros, en el Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, aprobado en junio de 2021, que destaca como líneas prioritarias de actuación la gran transición digital y la evolución de la noción tradicional del entorno de trabajo.

El teletrabajo es un tipo de trabajo a distancia que se incluye dentro del concepto de nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, aunque no se puede decir que el teletrabajo sea una “nueva” forma de organizar el trabajo, sí es cierto que los avances en materia de digitalización y los cambios normativos que se están realizando en esta cuestión hacen necesario continuar avanzando en su estudio para poder facilitar a las empresas el cumplimiento de las nuevas obligaciones contenidas en la legislación y, en definitiva, para poder asegurar unas buenas condiciones de trabajo ligadas a esta modalidad organizativa.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado, a lo largo de los últimos años, diversos documentos que abordan el teletrabajo desde diferentes perspectivas técnicas, todas ellas bajo la óptica de la seguridad y salud. Ya en 1996 el INSST publicó la NTP 412 en la que se hacía un análisis específico de los criterios técnicos necesarios para la implantación del teletrabajo. Un año después, este organismo continuó ampliando ese análisis por medio del documento “Teletrabajo. Nuevas perspectivas en la organización del trabajo” que, de forma más profusa, examinaba esta cuestión bajo

una óptica preventiva. A pesar de los años transcurridos desde su publicación, ambos documentos ya ponían de manifiesto la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en el diseño e implantación de cualquier forma de organizar el trabajo y, en particular, en el caso del teletrabajo.

Unos años más tarde, el INSST elaboró dos NTP (1.122 y 1.123) que centraban su estudio en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que sirven de soporte, entre otros, a esta modalidad de teletrabajo. Asimismo, dada la importancia del correcto uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización, se puede mencionar la NTP 1.150 que dedicó su contenido a la prevención de los riesgos generados por estos equipos.

El interés generado en la materia y la publicación de nuevas normas reguladoras del trabajo a distancia han propiciado la elaboración de la presente nota técnica de prevención (NTP). El objetivo principal de esta NTP es facilitar la integración de las actuaciones preventivas relacionadas con el teletrabajo en el sistema de prevención de la empresa. En esta materia, es interesante citar la “Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales”, publicada por el INSST, que ha servido de base para muchos de los conceptos que se desarrollarán a lo largo de este documento.

En cuanto a su alcance, aunque muchos de los comentarios incluidos están referidos a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, cuyo ámbito de aplicación se limita al sector privado, el contenido técnico de este documento es de utilidad para todo el colectivo del personal trabajador que se encuentra afectado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, incluido el personal al servicio de las administraciones públicas.

Por último, es importante señalar que esta NTP está concebida para un teletrabajo implantado en un contexto laboral ordinario, es decir, exento de las dificultades y

particularidades que crisis puntuales, como la causada por la pandemia del COVID-19 en nuestro país, puedan suponer en un momento determinado.

2. MARCO TÉCNICO Y NORMATIVO

El trabajo a distancia, dentro del cual se encuentra el teletrabajo, ha sido objeto de regulación tanto a nivel nacional como en el ámbito europeo e internacional. De forma no exhaustiva, a continuación se hará un recorrido por los instrumentos, no todos ellos de carácter normativo, que han servido de base para establecer un marco de referencia para el desarrollo del teletrabajo.

En 1996 la Organización Internacional del Trabajo reguló el trabajo a domicilio en su Convenio nº 177 y en la Recomendación nº 184. Si bien es cierto que esta regulación no se centraba de forma exclusiva en el teletrabajo, tanto en el convenio como en la recomendación se instaba a equiparar la protección de esta modalidad de trabajo con aquel prestado de forma presencial. También en el ámbito internacional, el trabajo a distancia estaría alineado con el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que persigue el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

Posteriormente, en el entorno de la Unión Europea, en 2002 se firmó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que fue suscrito por los interlocutores sociales europeos y revisado posteriormente en 2009. Este fue un paso decisivo para lograr un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales del teletrabajo. En particular, este acuerdo incluye un apartado dedicado a la seguridad y salud en el trabajo en el que pone de manifiesto la plena aplicación de la Directiva 89/391/CEE (Directiva Marco) al teletrabajo y, con ello, de la normativa de prevención de riesgos laborales en su conjunto.

Dentro de nuestras fronteras, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para incluir de forma expresa al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. De este modo se reconoce el teletrabajo como una forma particular de la organización del trabajo. Como respuesta a esta norma, el propio texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, establecía una definición del trabajo a distancia como *aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa* (artículo 13, ET).

Una vez sentadas las bases en el contexto laboral, el trabajo a distancia comienza a ser objeto de atención desde diferentes perspectivas. Una de ellas está relacionada con las acciones dirigidas a favorecer el asentamiento y la fijación de la población en el mundo rural. En esta línea, las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019, incluyen la potenciación del teletrabajo dentro de los mecanismos de cooperación público-privada para lograr sus objetivos. Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores a fin de incluir el trabajo a distancia como un medio de favorecer la conciliación de la vida familiar y

laboral. Por último, también se puede recordar el conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral que se recogían en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, entre los que se encuentra el derecho a la desconexión digital.

Como ha quedado en evidencia, hasta 2020 la normativa tomaba como referencia el trabajo a distancia, del que se entendía formaba parte el teletrabajo, como una forma específica del mismo. Pero iba a ser una situación de emergencia internacional, la pandemia causada por la COVID-19, la que diera un impulso brusco e inesperado al teletrabajo. La necesidad de minimizar la concurrencia de trabajadores en el ámbito laboral llevó al Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, a establecer el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas relacionadas con el empleo.

Sin perjuicio de las dificultades que la pandemia supuso para un correcto desarrollo del teletrabajo desde la perspectiva preventiva, esta emergencia sanitaria aceleró la publicación de una regulación específica y detallada del trabajo a distancia. Esta regulación se concretó en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) que dejó sin efectos el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, que se publicó como regulación transitoria. En ambas disposiciones aparece de forma expresa y se define el teletrabajo como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”* (artículo 2, LTD).

Bajo la mirada preventiva, es importante preguntarse cuál es la norma básica de prevención de riesgos laborales que sería de aplicación a una modalidad organizativa como el teletrabajo. Para responder a esta cuestión, la propia LTD establece en su artículo 15 lo siguiente: *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 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo*. Por lo tanto, se puede afirmar que el marco legal de la prevención de riesgos laborales de aplicación al teletrabajo coincide con el contexto general ya conocido y constituido por la Ley 31/1995 (LPRL), el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y por el resto de normativa de desarrollo que resulte pertinente en cada caso. Además, la LTD pasa a considerarse normativa de prevención de riesgos laborales en el sentido establecido por el artículo 1 de la LPRL al contener prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral y, de este modo, contribuye a complementar el marco regulador en esta materia.

Por último, es ineludible hacer una precisión para el caso del personal al servicio de las Administraciones Públicas que preste sus servicios mediante el teletrabajo, ya que la disposición adicional segunda de la LTD señala que estas últimas se regirán por su normativa específica. Al margen de la normativa general de prevención de riesgos laborales ya señalada en el párrafo anterior, que es de plena aplicación a este colectivo, es de interés citar el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

3. CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

Desde la perspectiva preventiva, el teletrabajo tiene una serie de características particulares que son de especial interés para su gestión. A continuación se identifican aquellas características reguladas por la LTD que puedan tener mayor influencia en el desarrollo de las actividades de prevención de riesgos laborales asociadas a esta modalidad de trabajo.

Voluntariedad por ambas partes

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora (artículo 5, LTD). Este carácter voluntario, en ambos sentidos, es un aspecto diferencial de esta modalidad de trabajo que queda regulado inequívocamente en la LTD. Sin embargo, es importante ser conscientes de que esta voluntariedad no afecta en ningún modo al conjunto de obligaciones y deberes de ambas partes en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales.

Localización del puesto de trabajo

El teletrabajo, por tratarse de un trabajo a distancia, se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (artículo 2, LTD). La ubicación del puesto de trabajo queda, por tanto, fuera del lugar en el que la empresa tiene un control directo sobre las condiciones de trabajo, es decir, fuera del centro de trabajo de la empresa. Como se podrá ver más adelante, esta característica será crítica en relación con la evaluación de algunos de los riesgos significativos del puesto y con la adopción de las medidas preventivas que puedan ser necesarias.

Acuerdo y registro de las condiciones de trabajo

Una de las novedades introducidas por la normativa es la obligación de formalizar un “acuerdo de trabajo a distancia” que deberá realizarse por escrito (artículo 6, LTD). Sin perjuicio de aquellas cuestiones ligadas a la relación laboral general entre empresa y personal trabajador, este acuerdo recoge una serie de puntos que coinciden con la definición de condiciones de trabajo contenida en el artículo 4 de la LPRL, es decir, este documento será de gran interés para la gestión de la prevención dada su directa influencia en algunas de las condiciones generadoras de riesgos para el personal trabajador.

Por un lado, este acuerdo incluirá un inventario de los medios, equipos y herramientas que exigirá el trabajo. En este punto, el artículo 2 de la LTD define el teletrabajo como *aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*. De este modo, la propia norma incide de forma expresa en los equipos de trabajo que se utilizarán de forma exclusiva, o prevalente, durante la prestación del servicio. Por lo tanto, el acuerdo será el documento en el que se identificarán los equipos y herramientas que deberán evaluarse, junto con el resto de condiciones de trabajo, como parte del puesto de trabajo.

El acuerdo, por otro lado, también incluirá información sobre la organización y ordenación del trabajo como el horario, el porcentaje y distribución del tiempo de teletrabajo o los medios de control empresarial de la actividad, que también se consideran condiciones de trabajo que deberán ser analizadas en el momento de realizar la evaluación de riesgos laborales del puesto.

Por último, conviene recordar que, según el artículo 15 de la LPRL, *el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas*. Aplicado al teletrabajo, esta obligación conlleva la necesidad de dotar a la persona que vaya a teletrabajar de las herramientas y conocimientos necesarios para poder desarrollar la actividad con suficientes garantías para su seguridad y salud. Esta capacitación deberá ser previa al inicio de los trabajos en esa modalidad.

Flexibilidad y desconexión digital

Algunos de los derechos regulados en la LTD, como el de flexibilidad horaria (artículo 13, LTD) o el de desconexión digital (artículo 18, LTD), tienen una influencia significativa en la ordenación del tiempo de trabajo y, con ello, en la gestión de los riesgos psicosociales o ergonómicos ligados a este ámbito. La propia norma es consciente de ello e incluso incluye la necesidad de realizar acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, entre otros, el riesgo de fatiga informática.

Seguimiento de la actividad

El hecho de que el teletrabajo se desarrolle en un lugar distinto del centro de trabajo de la empresa puede dificultar el seguimiento de la actividad del trabajador. No obstante, en materia de prevención de riesgos laborales, son múltiples las situaciones en las que las acciones de control y supervisión de la actividad, por parte de la empresa, no pueden ejercerse *fácilmente* de manera directa o presencial.

En esta cuestión, la LTD dedica su capítulo IV a las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia. Se trata de un punto muy relevante para poder dar cumplimiento a la obligación empresarial de desarrollar *una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva* (artículo 14, LPRL).

Para poder hacer efectiva esta función de seguimiento, la ley prevé la posibilidad de que la empresa adopte *las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales* (artículo 22, LTD). Por lo tanto, al igual que en el resto de trabajos deslocalizados, la empresa debe llevar a cabo un análisis específico sobre las alternativas que mejor se ajusten a sus necesidades para poder implantar aquellos mecanismos que le permitan llevar a cabo esa labor de seguimiento y, con ello, garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas. Todo ello debe ponerse en práctica prestando atención a las limitaciones ligadas al derecho a la intimidad de la persona trabajadora que, entre otros, aparece reflejado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo 20 bis) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (Título X).

3. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ELEMENTOS DIFERENCIALES DEL TELETRABAJO

Como ya se ha indicado en apartados anteriores, la normativa de prevención de riesgos laborales es de plena aplicación al supuesto del teletrabajo. Así, la LPRL debe aplicarse en todos sus términos sin perjuicio de las particularidades que otras disposiciones específicas, como la

LTD, puedan determinar. No obstante, ya se ha señalado en este documento que esta modalidad de trabajo tiene unas características particulares que precisan de algunos matices a la hora de diseñar y ejecutar las actividades preventivas especializadas.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que cada empresa tenga implantado debe tomar en consideración las particularidades del teletrabajo, tanto en el desarrollo de las actividades especializadas como en las acciones necesarias para integrar la prevención. El objetivo de este apartado es exponer unas orientaciones que faciliten la incorporación del teletrabajo en aquellos elementos del sistema que puedan verse afectados en mayor medida.

Para lograr este objetivo, se utilizarán como referencia las etapas descritas en el documento “Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa”, elaborado por el INSST, como base para incluir los criterios técnicos necesarios para hacer efectiva esa incorporación del teletrabajo en el sistema de prevención de la organización.

4.1. Integración de la prevención en la empresa

• Modalidad de organización preventiva

En primer lugar, la empresa debe decidir la modalidad de organización preventiva (artículo 10, RSP) que mejor se ajuste a su estructura y analizar los recursos humanos y materiales necesarios (dimensionamiento de la unidad). A este fin, entre otros factores, hay que considerar el tipo de riesgos presentes en la organización (que influiría en la especialización requerida y, en algunos casos, en el número de recursos necesarios) y la ubicación de los centros de trabajo (que afectaría al dimensionamiento de los recursos). Estos factores están claramente identificados en la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Para analizar el primero de los factores, el tipo de riesgos presentes en el teletrabajo, habría que estudiar si el teletrabajo supone la aparición de riesgos de diferente naturaleza (por ejemplo, de tipo ergonómico) respecto al mismo trabajo prestado de forma presencial. En este sentido, con carácter general, se parte del supuesto de que la persona trabajadora desempeña la misma labor durante el tiempo de teletrabajo que durante la prestación del servicio en modo presencial por lo que parece que el tipo de riesgos no tendría una gran influencia en la especialización requerida para formar parte de la modalidad de organización preventiva.

Sin embargo, el factor ubicación tiene un gran peso a la hora de diseñar el modelo preventivo de una empresa, en cuanto a la cuantía y localización de sus recursos especializados. Como regla general, a igualdad de número de personal trabajador, aquellas organizaciones que cuenten con una mayor dispersión geográfica de sus puestos de trabajo precisarán de más recursos para poder gestionar la prevención en todos ellos. No obstante, en el caso del teletrabajo es necesario tener en cuenta otros matices importantes que se van a ir exponiendo a lo largo de este apartado como, por ejemplo, la forma de realizar la evaluación de riesgos del puesto, que no siempre va a demandar más recursos en el servicio de prevención pero sí una adaptación de los procedimientos habituales implantados en la empresa a la nueva situación generada por este cambio organizativo.

En definitiva, en el caso del teletrabajo habrá que examinar cada circunstancia para estudiar cómo puede influir

la deslocalización de los puestos de trabajo en la definición de la modalidad preventiva y en el dimensionamiento de los recursos necesarios.

• Plan de prevención de riesgos laborales

La principal herramienta de la que dispone la empresa para integrar la prevención, el plan de prevención de riesgos laborales, está claramente afectada desde el momento en el que aparece una nueva modalidad de trabajo en la organización. El teletrabajo debe ser considerado durante el diseño, o en algunos casos adaptación, del sistema de prevención cuyo documento nuclear es el citado plan.

Además de la propia modalidad de organización preventiva, ya expuesta en el punto anterior, hay un apartado del plan que se convierte en crítico en el ámbito del teletrabajo: las funciones que, en materia preventiva, se asumen por los miembros de la organización, incluido el personal que pasará a teletrabajar. Desempeñar la tarea en un lugar distinto del centro de trabajo de la empresa implica la necesidad de que el personal que teletrabaja participe de forma diferente en la gestión de los riesgos. Esta diferencia está centrada, en esencia, en las dos actividades que sirven de base al plan de prevención, es decir, en la evaluación de los riesgos y en la planificación de las medidas preventivas para eliminarlos o controlarlos.

Desde un punto de vista formal, el plan de prevención debe reflejar, como mínimo, los puntos descritos en el artículo segundo del RSP. La empresa que disponga de puestos de teletrabajo ha de incluir una descripción de los mismos (trabajadores afectados, medios materiales facilitados por la empresa, días en los que se realiza, etc.) en el plan, siempre bajo la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, es decir, en el plan se reflejará toda la información que sea relevante para poder gestionar la seguridad y salud en los puestos de teletrabajo del mismo modo que en el resto de puestos de la empresa. A modo orientativo, pueden darse las siguientes indicaciones sobre el contenido del plan:

- Se recomienda añadir una descripción completa y actualizada del número total de las personas que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo, la frecuencia (porcentaje de tiempo de teletrabajo) de prestación del servicio, la duración de los acuerdos, los centros de trabajo a los que están adscritas y las unidades funcionales de las que dependen.
- Respecto a la modalidad preventiva, conviene determinar el alcance de las funciones definidas para las personas que formen parte de la misma y las medidas de coordinación entre ellas en relación con las actividades preventivas ligadas al teletrabajo.
- Sería de interés incluir una referencia al modelo de acuerdo de trabajo a distancia (artículo 6, LTD) implantado en la organización dado que parte de su contenido permitirá conocer la política de la empresa con respecto a cuestiones organizativas como, por ejemplo, el tiempo de trabajo (de gran interés preventivo).

Por último, conviene recordar que la integración de la prevención en los departamentos que tienen influencia en las condiciones de trabajo de las personas que teletrabajan (recursos humanos, compras, informática y otros) incluye su participación en el diseño, ejecución y control en las actividades preventivas que les afecten. En esta línea, las medidas implantadas para dar cumplimiento a la LTD (desconexión digital, protección de la intimidad,

confidencialidad de la información, etc.) deberán coordinarse con las acciones que en materia preventiva deban gestionarse (por ejemplo, elaboración de procedimientos o protocolos en la materia). Del mismo modo, es fundamental compaginar esta participación de los departamentos clave con las acciones de consulta y participación reguladas en el capítulo V de la LPRL. La "Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales" del INSST aborda ambas perspectivas y da orientaciones prácticas para involucrar a los departamentos clave de la empresa (en su apartado 4.6) y para facilitar la integración en el caso de la consulta y participación (apartado 4.3).

4.2. Evaluación de riesgos laborales

La evaluación de riesgos laborales es la actividad clave que permite recabar la información necesaria para que la empresa pueda definir las medidas preventivas óptimas para gestionar el teletrabajo. Desde el punto de vista técnico, el proceso para evaluar los riesgos asociados al teletrabajo es similar al seguido para analizar los riesgos de cualquier otra actividad. Sin embargo, como ya se ha indicado, el teletrabajo tiene unas particularidades que demandan una explicación más detallada del proceso de la evaluación de riesgos para comprender su enfoque.

Desde el punto de vista normativo, la LTD dedica su artículo 16 a la evaluación de riesgos y a la posterior planificación de la actividad preventiva. De este modo introduce algunos matices dentro del proceso habitual de la evaluación cuya regulación básica le continúa correspondiendo a la LPRL y al RSP. Para poder comprender mejor esas cuestiones diferenciales introducidas por la LTD, a continuación se transcribe el contenido literal de los apartados de su artículo 16 acompañados de una reflexión técnica:

"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 de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo".

La evaluación de riesgos debe alcanzar a la totalidad de los puestos de trabajo de una empresa y al conjunto de actividades realizadas en cada uno de ellos. Partiendo de esta consideración general, se puede decir que esta disposición normativa únicamente introduce como novedad la necesidad de considerar las particularidades del teletrabajo a la hora de realizar dicha evaluación. Además, incide en las dos grandes áreas en las que se deberían centrar los esfuerzos: la ergonómica y la psicosocial, incluyendo esta última las condiciones de trabajo ligadas a la organización del mismo.

El INSST dispone de diferentes herramientas y documentos que facilitan la evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales, en general, y de aquellos ligados al uso de las tecnologías propias del teletrabajo, en particular. El propio texto de la norma cita de forma expresa una serie de factores ligados a la organización del trabajo, como los descansos o el derecho a la desconexión, que debieran tomarse en consideración al realizar la evaluación.

"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".

La unidad básica objeto de la evaluación es el puesto de trabajo. Este último está compuesto, por un lado, por

las condiciones de trabajo (artículo 4 de la LPRL) y, por otro, por la persona que lo ocupa (factor individual).

En este apartado de la LTD únicamente se hace una precisión sobre el primero de los elementos, las condiciones de trabajo, aclarando el alcance del mismo. Así, la norma limita estas condiciones a las presentes en la zona habilitada para la prestación de servicios. De este modo, excluye la necesidad de considerar en la evaluación otras áreas, equipos o instalaciones del domicilio, o lugar elegido, ajenas a esta zona habilitada. Por ejemplo, el caso de un puesto de trabajo compuesto por una silla, una mesa, un ordenador y un teléfono ubicados en una habitación de la casa, excluiría de la evaluación la necesidad de analizar los riesgos presentes en la cocina que pudieran surgir de una actividad de limpieza o cocinado. Esta delimitación es esencial para poder determinar con precisión el alcance de la evaluación de riesgos y, con ello, el ámbito de implantación de las medidas preventivas.

Además de lo anterior, hay que prestar una especial atención al segundo elemento que conforma el puesto evaluado: la propia persona que teletrabaja. En este punto será de especial relevancia recabar información sobre la posibilidad de que la persona trabajadora pueda considerarse especialmente sensible, en los términos del artículo 25 de la LPRL, tal y como señala el propio artículo 4 del RSP. Del mismo modo, como ya se ha subrayado, será fundamental obtener la información de índole psicosocial, ergonómica o de otra naturaleza recabada directamente de la persona trabajadora.

"La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso".

Ya se ha señalado que el objetivo final de la evaluación de riesgos es la obtención de una información que permita tomar decisiones. El proceso para recabar esa información es absolutamente flexible y se puede optar por utilizar uno o varios métodos específicos para ello. Este apartado de la norma aprovecha el contenido del artículo 5 del RSP para recordar que la normativa es flexible respecto a los medios que se consideren más adecuados para obtener la información siempre que el resultado final, desde un punto de vista técnico, proporcione suficiente confianza al evaluador para poder asesorar convenientemente a la empresa.

En el caso del teletrabajo, al igual que cualquier otra actividad que no se desempeñe de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa, no siempre será posible o necesario que la persona que realice la evaluación recabe *in situ* dicha información, en la medida en que la evaluación cumpla su objetivo. De este modo, la evaluación de riesgos puede aprovechar el uso de diferentes medios para recabar información, incluidos aquellos ligados a las nuevas tecnologías. Por ejemplo, el uso de una tecnología que permita visualizar el puesto a distancia, como puede ser una cámara web de un teléfono móvil, podría ser valorado en la medida ya comentada, esto es, en tanto posibilite a la empresa recabar la información necesaria para poder adoptar las medidas preventivas oportunas. Así mismo, la persona trabajadora también puede aportar información realizando mediciones sencillas (por ejemplo, distancias), tomando fotografías del puesto o describiendo telefónicamente aquello que le sea requerido.

Refuerza esta idea de flexibilidad lo señalado en la Guía técnica del INSST "para la mejora de la eficacia y

calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos” cuando establece que la evaluación de riesgos se considerará finalizada cuando se esté en disposición de “a) haber decidido sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas (atendiendo a la magnitud del riesgo y aplicando el principio de precaución en caso de duda) y b) haber obtenido la información necesaria para que, posteriormente, puedan concretarse y planificarse las medidas a adoptar”. Por lo tanto, una vez que el empresario tiene definidas las medidas preventivas, debe entenderse que la evaluación de riesgos ha cumplido su propósito. Todo lo anterior es válido con independencia de la metodología aplicada para poder llegar a este punto.

“Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención”.

Se confirma así lo expuesto en el punto anterior al abrir la posibilidad de realizar la evaluación de riesgos laborales sin necesidad de acudir presencialmente al lugar en el que se prestan los servicios.

“La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención”.

Aquí se introduce un matiz de gran importancia en el supuesto de que el teletrabajo se preste en un domicilio particular. No es objeto de este documento comentar cuestión alguna relativa a la inviolabilidad del domicilio pero sí es de interés volver a insistir en los mecanismos que pueden facilitar la recopilación de la información necesaria para la evaluación sin requerir, en todo caso, la visita a dicho domicilio.

En el supuesto descrito en este apartado, la norma permite recabar información directamente de la persona trabajadora. Ya se ha puesto como ejemplo la posibilidad de utilizar medios telemáticos, como el teléfono móvil, para poder recopilar esa información. Así mismo, otra herramienta de interés para conseguir la información es el cuestionario. Este apartado de la norma permite que sea la persona trabajadora la que recabe los datos, por medio de un cuestionario o de cualquier otra herramienta definida por la empresa, siempre bajo las instrucciones del servicio de prevención. Deberá entenderse “servicio de prevención” en el sentido amplio ya indicado en apartados anteriores, es decir, como cualquiera de las modalidades de organización preventiva definidas en el artículo 10 del RSP.

Como complemento de lo anterior hay que recordar que, según lo establecido en el artículo 31.3 de la LPRL, la persona que realice la evaluación de riesgos laborales deberá formar parte de alguna de las citadas modalidades de organización preventiva. Por lo tanto, salvo que se dé esta circunstancia, queda descartada la posibilidad de que la persona trabajadora lleve a cabo una autoevaluación del puesto de trabajo en el sentido expuesto en este párrafo, es decir, una evaluación de riesgos laborales tal y como se define en los

artículos 16 de la LPRL y 3 del RSP.

Por el contrario, una persona trabajadora que aporta información a su servicio de prevención a través de su testimonio verbal (entrevista), como resultado de la observación directa de su actividad o por medio de un cuestionario, estará actuando como una fuente de información más para que sea el servicio de prevención quien, tomando en consideración esta y otras averiguaciones recabadas de diversas fuentes, pueda llevar a cabo la preceptiva evaluación de riesgos laborales. Es en este sentido en el que cabría interpretar esa autoevaluación del puesto. Por ello, en aras de una mayor claridad de conceptos, parecería recomendable no hacer uso de este término para evitar confundirlo con la evaluación propiamente dicha.

De acuerdo con lo anterior se puede concluir afirmando que el proceso de evaluación de los riesgos es flexible y los medios para recabar la información son múltiples, incluida la propia persona trabajadora. Sin embargo, las actuaciones de esta persona trabajadora en ningún caso pueden sustituir las tareas que, por ley, le corresponden al servicio de prevención de la empresa.

4.3. Planificación y ejecución de las actividades preventivas

Una vez realizada la evaluación de riesgos, el empresario deberá definir y planificar las medidas preventivas oportunas de acuerdo con la propuesta elaborada por su servicio de prevención.

Dadas sus características, el teletrabajo va a demandar una atención especial en relación con una de las actividades preventivas básicas, la formación. El hecho de 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 *in situ* las condiciones de trabajo que así lo requieran.

El artículo 19 de la LPRL señala que la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador. En el contexto del teletrabajo, la formación sobre la “función” del personal cobra una especial importancia dada la participación que este último va a desempeñar en el momento de recabar información (apoyo en la evaluación de riesgos) o a la hora de implantar las medidas preventivas correctoras básicas bajo las instrucciones de su servicio de prevención. A continuación se relacionan de forma no exhaustiva algunas de las cuestiones que podrían tenerse en cuenta en esta formación:

- En el caso de necesitar que la persona trabajadora utilice un cuestionario como herramienta para recopilar la información, es fundamental proporcionar indicaciones detalladas que faciliten su utilización y la identificación correcta de las condiciones de trabajo esperables en esta actividad.
- Instruir sobre los mecanismos de comunicación con el servicio de prevención, tanto en la etapa de la evaluación como en la de implantación de medidas correctoras. Es interesante recordar que, según el artículo 29 de la LPRL, la persona trabajadora debe *informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su*

juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Incluir las orientaciones precisas para gestionar adecuadamente, entre otros, la organización y el tiempo de trabajo y la interacción con los equipos informáticos y de telecomunicación (con especial atención a los aspectos ergonómicos y psicosociales).
- Facilitar instrucciones para la identificación de cambios que puedan surgir en el tiempo y que puedan necesitar una reevaluación del puesto de trabajo. Por ejemplo, la introducción de un nuevo equipo informático o la variación del horario de trabajo.
- Es recomendable incluir formación relacionada con la promoción de la salud en la que se prestará especial atención a la naturaleza de esta actividad (trabajo sedentario).

Todo lo anterior será complementario al resto de la formación (artículo 19, LPRL) e información (artículo 18, LPRL) que se determine en la normativa que resulte de aplicación, incluida aquella relacionada con la forma de actuar en situaciones de emergencia.

4.4. Actuación frente a cambios

En la empresa hay tres cambios que se pueden considerar básicos desde la perspectiva preventiva: adquisición de nuevos equipos o productos (compras); contratación de obras o servicios; o contratación de una persona o cambio de puesto de trabajo. En relación con el teletrabajo, los cambios más críticos son el primero, compras, y el tercero, cambio de puesto de trabajo.

Frente a una posible adquisición de equipos para ser utilizados en el teletrabajo, la empresa debe identificar los requisitos de seguridad y salud que se deben cumplir para integrarlos en el proceso de compras. Los equipos informáticos o de telecomunicaciones que se entreguen al trabajador deberán haberse seleccionado considerando las disposiciones mínimas de seguridad y salud que, en esta materia, estén reguladas en la normativa. Para lograrlo, es fundamental la coordinación efectiva entre los departamentos clave involucrados en este proceso (por ejemplo, entre informática y el departamento de administración encargado de realizar la compra). El servicio de prevención deberá prestar el apoyo necesario conforme se describe en el apartado 4.6.1 de la “Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales” publicada por el INSST.

Por otro lado, la empresa debe gestionar adecuadamente la designación del personal que vaya a prestar su servicio mediante teletrabajo. Al igual que en el caso de compras, es fundamental que la prevención de riesgos laborales esté integrada en todo el proceso de cambio de modelo organizativo para considerar desde el origen cualquier requisito que, en esta materia, sea preceptivo. Así, las condiciones acordadas entre empresa y personal trabajador, y plasmadas en el acuerdo de trabajo a distancia, serán una fuente de información esencial para el servicio de prevención. En sentido contrario, el servicio de prevención prestará apoyo a los responsables de recursos humanos tal y como se detalla en el apartado 4.6.2 de la citada guía técnica de integración.

El procedimiento seguido debe garantizar que la persona que comienza a teletrabajar tiene la formación e información necesaria, cuenta con los equipos

apropiados y su estado de salud es compatible con el puesto. En referencia a este último punto, hay que señalar que las previsiones establecidas en el artículo 22 de la LPRL, en relación con la vigilancia de la salud, se aplicarán en el caso del teletrabajo de forma similar al resto de modalidades organizativas. Desde un punto de vista técnico, el hecho de desarrollar la actividad laboral en un lugar diferente al centro de la empresa no condiciona de ningún modo las previsiones establecidas en la normativa con respecto a la obligación empresarial de garantizar dicha vigilancia y, con carácter general, a la voluntariedad del trabajador para someterse a ella.

4. CONCLUSIONES

El desarrollo de la actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo trae consigo una serie de particularidades que deben ser consideradas desde la óptica de la prevención de riesgos laborales. Una vez revisadas las principales características de esta modalidad y su influencia en la gestión de la prevención, a continuación se exponen algunas reflexiones a modo de conclusión:

- La LTD introduce algunas disposiciones orientadas a la prevención de riesgos laborales de las personas que realizan teletrabajo, que deberán ser consideradas en la gestión de su seguridad y salud. No obstante, esta norma es complementaria del resto de normativa, comenzando por la LPRL, que continuará siendo de aplicación al igual que en el resto de modalidades de organización del trabajo.
- La característica diferencial más sobresaliente del teletrabajo, en relación con la prevención de riesgos, es la ubicación del puesto de trabajo, que se localiza en un lugar diferente del centro de trabajo de la empresa.
- Es necesario adaptar el sistema de prevención de la empresa para dar cabida al teletrabajo y garantizar a aquellos que lo prestan el mismo nivel de seguridad y salud que el resto del personal trabajador.
- La evaluación de riesgos laborales deberá hacer uso de aquellos medios y metodologías que proporcionen confianza al evaluador y que permitan recabar una información suficiente para poder tomar decisiones sobre las medidas preventivas que puedan ser necesarias.
- La formación del personal que teletrabaja debe incluir lo necesario para que este personal pueda participar en el proceso de la evaluación de riesgos, si así se precisa, y pueda disponer de herramientas para, en su caso, poder corregir *in situ* aquellas condiciones de trabajo según las instrucciones recibidas por su servicio de prevención.
- En relación con la gestión del cambio, se debe poner especial énfasis en la integración de la prevención en aquellos departamentos más involucrados en el diseño y gestión de los puestos asociados al teletrabajo.

En definitiva, el hecho de que el teletrabajo se realice en el domicilio de la persona trabajadora, o en otro lugar elegido por esta, no debe ser obstáculo para desarrollar todas las actividades preventivas previstas en la normativa con el mismo alcance y rigor que en el caso de que la misma actividad se ejecutara de forma presencial.

BIBLIOGRAFÍA

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C 177. Convenio sobre el trabajo a domicilio. Año 1996.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. R 184. Recomendación sobre el trabajo a domicilio. Año 1996.
- INSST. Teletrabajo: criterios para su implantación. Nota Técnica de Prevención nº 412. Año 1996.
- INSST. *Pérez Bilbao, Jesús y otros*. Teletrabajo. Nuevas perspectivas en la organización del trabajo. *Año 1997*.
- INSST. Guía técnica para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos. Año 2012.
- INSST. Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa. Año 2013.
- INSST. Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa. Año 2015.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. RES\70\1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Año 2015.
- INSST. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. Nota Técnica de Prevención nº 1.122. Año 2018.
- INSST. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. Nota Técnica de Prevención nº 1.123. Año 2018.
- MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA. Estrategia Nacional Frente al Reto Demográfico. Directrices generales. Año 2019.
- INSST. Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización. Nota Técnica de Prevención nº 1.150. Año 2020.
- COMISIÓN EUROPEA. Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. COM (2021) 323 final. Bruselas, 28.06.2021.

NORMATIVA CITADA

- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- 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.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Agradecimientos a:

Jesús Pérez Bilbao. Centro Nacional de Verificación de Maquinaria. INSST.