

Cómo afecta a la Prevención de Riesgos Laborales del puesto de trabajo

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales

► 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.

Artículo 15.
Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

► 1. 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. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. 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 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. 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 art. 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.

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 en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. Debido a la situación excepcional provocada por el Covid-19, de manera temporal y excepcional, se permite que el trabajador se realice una autoevaluación de riesgos. Eso sí, esto solo es aplicable a las empresas o puestos de trabajo en los que no se hubiera previsto el teletrabajo antes del Covid-19.

Artículo 16.
Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.



Cómo afecta a la Prevención de Riesgos Laborales del puesto de trabajo

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales



«**trabajo a distancia**»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta 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.

«**teletrabajo**»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

«**trabajo presencial**»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

1

¿Qué cláusulas podríamos incluir en la negociación colectiva para mejorar la prevención de riesgo en el teletrabajo?

- Asegurar la participación activa de la representación de los trabajadores tanto en el diseño del plan de teletrabajo como en los procesos que conformen su aplicación.
- Establecer la duración del teletrabajo.
- Fijar la jornada del teletrabajador/a
- Desarrollar el derecho a la desconexión: no obligación de revisión del correo electrónico en periodos vacacionales, enfermedad, permisos y días libres, o derecho a no responder correos o mensajes profesionales fuera del horario laboral.
- Registro de la jornada de trabajo como forma de garantizar el derecho al descanso.
- Determinar medidas específicas para la prevención de riesgos laborales y garantizar la seguridad y salud laboral de los teletrabajadores.
- Desarrollar medidas para garantizar el respeto a la intimidad y la vida privada.
- Establecer procedimientos para la comunicación de situaciones de emergencia o la notificación de lesiones que pueden ocurrir con presunta evidencia de accidente de teletrabajo.
- Formación sobre herramientas digitales y nuevas tecnologías.
- Formación y sensibilización sobre uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.

2

DESCONEXIÓN DIGITAL

Las personas que trabajen a distancia, particularmente en teletrabajo, tendrán derecho a la llamada 'desconexión digital'.

Las empresas deberán garantizar la limitación en el uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso

3

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia.

La decisión será reversible para la empresa y la persona trabajadora.