



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA  
SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO

**O F I C I O**

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-771CRA

FECHA: 12.02.2020

ASUNTO: CONSULTA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y TELETRABAJADORES

**DESTINATARIO**

C.C: GABINETE DE EMPLEO

SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En contestación a su escrito presentado en fecha 2.12.2019 y relativo al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos en el caso del Teletrabajo, este Centro Directivo, en el ámbito de sus competencias informa lo siguiente:

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 10.1.ñ) del Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, pero esta función se ejerce en términos generales y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

2. Así se viene a señalar las dificultades que plantea el cumplimiento del deber de seguridad empresarial al no poder la empresa acceder al domicilio de la persona trabajadora, lo que impide la inspección física en la toma de información para llevar a cabo la evaluación de riesgos y la supervisión necesaria de la empresa para detectar situaciones que deben ser corregidas.

En concreto las preguntas planteadas a este Centro Directivo son las siguientes:

¿Es adecuado a la normativa actual la utilización de las nuevas tecnologías para la realización de lo que podemos considerar tele-evaluaciones de riesgos laborales del puesto de trabajo?

¿Es posible la autoevaluación del puesto de trabajo por el propio trabajador a través de un cuestionario o checklist predeterminado? ¿Es preciso para ello que la persona trabajadora cuente con una formación determinada de, por ejemplo, nivel básico, o algún otro requisito?

[www.mitramiss.gob.es](http://www.mitramiss.gob.es)  
[dge-direccion@mitramiss.es](mailto:dge-direccion@mitramiss.es)  
Código DIR3: E05040301

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 00  
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-0333-16dd-755c-4756-3322-2286-adce-4524

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 01/03/2020 09:06 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 01/03/2020 09:06



¿En el caso de que la persona trabajadora se encargue de la auto cumplimentación del checklist, tendría que ser firmada por un TPRL?, ¿tendría en ese caso el Técnico una responsabilidad limitada?

¿Sería adecuado a normativa la aplicación del artículo 22 de la LPRL en cuanto a considerar obligatorios los reconocimientos médicos de las personas teletrabajadoras cuando estas impidan la entrada en su domicilio, a efectos de la evaluación de riesgos como única forma de evaluación de los efectos de las condiciones de trabajo en estas?

3. En primer lugar, las situaciones respecto de las cuales la capacidad de control y supervisión de la empresa no pueden ejercerse de manera directa o presencial, pueden ser múltiples, pudiendo aplicarse o no, según se trate, el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (piénsese en actividades llevadas a cabo en domicilios particulares, en comunidades de propietarios o, en general, trabajos deslocalizados).

En la normativa española, el trabajo a distancia queda definido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores como aquel en que “la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio dla persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

Amén de lo anterior, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores prevé en su primer párrafo lo siguiente: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo **y en la forma de prestación**, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.”

Cabría pensar, asimismo, que sin constituir ni responder a lo previsto en el artículo 13 ET, la empresa, de manera unilateral o mediante acuerdo colectivo, establezca una forma de prestación concreta que implique el uso no preponderante de medios tecnológicos fuera del centro físico habitual de trabajo.

Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo **establece un concepto del mismo a sus efectos**, incluyendo cautelas y previsiones concretas en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Es importante determinar el supuesto concreto, ya que es posible que determinadas formas de teletrabajo o trabajo a distancia puedan suponer cambios en el “modelo contractual” y requerir la necesaria aceptación por parte de la persona trabajadora o



modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que deben ajustarse a los requisitos formales y materiales del artículo 41 ET.

En todo caso, de existir, la representación unitaria deberá ser consultada de acuerdo con el artículo 64 ET.

Se subraya lo anterior porque el uso de medios tecnológicos, la prestación a distancia o el trabajo en el domicilio de la persona trabajadora, con carácter preponderante o no, son situaciones que deberán ser conformes con la legislación laboral y convencional que resulte aplicable.

4. Dicho lo anterior, y desde la perspectiva estricta de la prevención de riesgos laborales, las soluciones deben darse de acuerdo con la legislación vigente, sin alterar sus presupuestos ni sus esquemas de reparto de obligaciones y responsabilidades.

En consecuencia, en aplicación de la normativa actual, procede afirmar:

1º) La empresa, igual que en cualquier otro supuesto, es la obligada a adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL). Se trata de una obligación de medios y no de resultado, de forma que el cumplimiento de dicha obligación se mide por el grado de satisfacción de todas y cada una de las obligaciones singulares que forman parte del deber general de cuidado, y atendiendo a los principios establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

A este respecto existe un principio elemental y es que la empresa “tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas”.

2º) Por la razón que se apunta en la letra anterior, a la empresa corresponde llevar a cabo las obligaciones preventivas descritas- evaluación, planificación preventiva, organización de la actividad preventiva, formación, información, vigilancia de la salud, etc- con idéntico alcance y contenido que el previsto en cada uno de los preceptos singulares incluidos en la normativa de prevención y aplicables a cualquier otra situación.

Aunque el tipo de riesgos profesionales podrá ser distintos, en todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la LPRL y el artículo 3 y siguientes del Real Decreto 39/97, de 17 de enero (RSP), deberá obtenerse información -toda la necesaria- acerca de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras en la realización de su trabajo, **mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados**, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.



Así, tendrán mayor importancia los factores psicosociales, los ergonómicos, los organizativos relativos al tiempo de trabajo y la necesidad de desconexión digital, la fatiga visual, la sobrecarga psíquica o mental, el aislamiento, etc.

Igualmente, los medios preventivos y de protección, entrega y mantenimiento de equipos de protección individual, medidas organizativas, formación preventiva, instrucciones a la persona trabajadora etc...se ajustarán a las necesidades del contexto profesional y a **los riesgos concretos a los que está expuesto la persona trabajadora en su puesto de trabajo**. Una de las medidas preventivas esenciales será la relativa a la información y formación preventiva reguladas en los artículos 18 y 19 de la LPRL respectivamente. Esta medida será clave en el caso del teletrabajo, precisamente por desarrollarse la actividad laboral en un espacio físico ubicado en el domicilio de la persona trabajadora (o, con carácter general, en un lugar distinto del "centro de trabajo").

En cualquier caso, es necesario recordar que la evaluación de riesgos debe abarcar el puesto de trabajo en su conjunto, entendiendo este último como la suma de dos factores: por un lado, las condiciones de trabajo definidas en el artículo 4 de la LPRL; y, por otro, la propia persona trabajadora que lo ocupa.

Respecto al factor "persona trabajadora", será de especial relevancia recabar información sobre la posibilidad de que esta sea especialmente sensible, en los términos del artículo 25 de la LPRL, así como sobre cuestiones ligadas a los riesgos de índole psicosocial. Por su parte, respecto a las condiciones de trabajo, la persona que realice la evaluación utilizará los medios a su alcance para recopilar la información necesaria. 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.

3º) El desarrollo de la actividad preventiva en el supuesto de personas teletrabajadoras está sujeta a las mismas exigencias que las previstas con carácter general, de manera que se llevará a efecto de acuerdo con el modelo adoptado por la empresa, dentro de las limitaciones establecidas por los artículos 30 y 31 de la LPRL, y artículos 10 y siguientes del RSP, quedando por tanto descartado que la persona trabajadora pueda asumir tales actividades o funciones, sin perjuicio de las instrucciones, formación e información que deban ser facilitados por la empresa.

Es necesario distinguir claramente entre las obligaciones de las personas trabajadoras, ex artículo 29 de la LPRL, y la atribución de funciones en materia de protección y prevención a estas o a los servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención, artículo 31 de la LPRL.

4º) El uso de medios o instrumentos- las nuevas tecnologías- para llevar a cabo el ejercicio de la actividad preventiva ni pueden alterar su objeto, ni desplazar su ejercicio de la empresa a la persona trabajadora, ni suponer una merma en la fiabilidad en la obtención



de sus resultados, por lo que lo importante respecto de su uso es que conserven su carácter instrumental, sin que puedan dejar de ser ejercidos por o bajo la responsabilidad de una persona con conocimientos técnicos, perteneciente al servicio de prevención propio o al servicio de prevención ajeno, o por quien figura como persona trabajadora designada con los conocimientos y la capacitación precisa, artículos 30 y 31 LPRL.

5º) En relación con el acceso de la persona designada por el servicio de prevención al domicilio de la persona trabajadora en el caso de que fuese necesario para obtener información o para el desarrollo de una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, en primer lugar, hay que subrayar que el tipo de riesgos, el medio en que estos se producen y el contexto profesional permiten, si este fuese el caso, el recurso a herramientas de control no presencial sobre el uso de los dispositivos facilitados a la persona trabajadora para el desempeño de su trabajo.

De otro lado, de acuerdo con el artículo 29 de la LPRL, a la persona trabajadora:

“Corresponde velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones dla empresa. (...)

Debiendo- entre otras cosas- 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.”

Todo lo anterior, el recurso a herramientas de control no presencial y la cooperación necesaria de la persona trabajadora, hay que ponerlo en relación con el artículo 5- obligaciones dla persona trabajadora- el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores- sobre los medios de control empresarial- y el artículo 23 de la LPRL, conforme al cual debe quedar constancia documental de todas las gestiones realizadas.

6º) Por último, hay que subrayar que los medios de control o la capacidad de la empresa de obtener determinada información (como es el caso de la relativa a la salud de la persona trabajadora) está sujeta a límites impuestos por los derechos que pueden resultar comprometidos: privacidad, inviolabilidad del domicilio particular, tratamiento de datos, etc. En particular, debe tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad de los medios empleados según sean los fines pretendidos, y los artículos 88 y siguientes de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

5. Así pues y respondiendo a las concretas cuestiones planteadas en el escrito, cabe decir como corolario de lo expuesto anteriormente:



a) Respecto a si resultan adecuadas las nuevas tecnologías para la realización de tele-evaluaciones, estas serán válidas en la medida ya comentada, esto es, en tanto permitan a la empresa recabar la información necesaria que le permita estar en disposición de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras para, en su caso, poder adoptar las medidas preventivas oportunas, esto es:

- **en la medida en que contribuyan a obtener el propósito de toda evaluación “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”** (Guía técnica para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos, elaborada por el INSST);

- **no supongan atribuir a la persona trabajadora obligaciones que no les corresponden;**

- **sean desarrolladas y decidido su uso por quienes** tienen encomendada dentro de la empresa **las funciones y el ejercicio de la actividad preventiva;**

- **se respeten las limitaciones sobre privacidad y derecho a la intimidad** ya comentadas, que igualmente podrían ser aplicables en cualquier otra circunstancia (piénsese en el uso de pulseras o cualquier otro dispositivo para medir esfuerzos o sobrecargas).

b) En relación con la posibilidad de que sea la propia persona trabajadora la que autoevalúe su puesto de trabajo, la empresa, como ya se ha explicado, puede optar por organizar los recursos especializados por medio de alguna de las modalidades descritas en el artículo 10 del RSP.

Según lo establecido en el artículo 31.3 de la LPRL, la persona que realice la evaluación de riesgos laborales (“el evaluador”) deberá pertenecer a alguna de las citadas modalidades. En este sentido, una persona trabajadora que aporta información a la evaluadora por medio de un testimonio verbal (entrevista), mediante la observación directa de su actividad o por medio de un cuestionario, no estará realizando una evaluación. Esto es, la persona trabajadora estará actuando como una fuente de información más para que sea la evaluadora quien, tomando en consideración ésta y otras cuestiones recabadas de diversas fuentes, pueda llevar a cabo su tarea.

En todo caso, el procedimiento utilizado para evaluar los riesgos laborales “deberá proporcionar confianza sobre su resultado” (artículo 5.2 RSP). Por ello, con las matizaciones establecidas en el citado artículo, la normativa da flexibilidad a la persona evaluadora para obtener la información mediante los medios que considere más adecuados siempre que el resultado final, desde un punto de vista técnico, pueda aportar confianza acerca del puesto de trabajo evaluado. En consecuencia, y al igual que los



medios tecnológicos instrumentales, otra posible fuente de información para obtener el objetivo preventivo descrito podría ser el "cuestionario o checklist predeterminado".

c) Las preguntas siguientes, relativas a la formación de nivel básico o la firma de la persona trabajadora respecto de la evaluación, ya se consideran contestadas. Ni el teletrabajador requiere de una capacitación específica, como las reguladas en los artículos 35 y siguientes del RSP, que le permita el desarrollo de una actividad preventiva, ni tiene que firmar la auto cumplimentación de un check list.

A salvo de la libérrima capacidad de la empresa de facilitar cuanta formación preventiva distinta del artículo 19 LPRL quiera a su plantilla, la formación necesaria para la persona trabajadora será la requerida por el citado artículo, tanto más intensa cuanto así lo demanden los riesgos específicos del puesto de trabajo, uno de tales riesgos inescindible del mismo, la distancia respecto del centro físico de trabajo habitual. En este sentido, es interesante señalar que la formación regulada en el citado artículo debe "estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador". De este modo, la formación impartida a la persona trabajadora debe garantizar que esta sea capaz de advertir los riesgos y, en su caso, poner en conocimiento de la designada o del servicio de prevención cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para su salud y su seguridad.

d) Por último y en relación con la aplicación del artículo 22 de la LPRL, las previsiones señaladas en el mismo en relación con la vigilancia de la salud se aplicarán en el caso del teletrabajo de forma similar al resto de personas trabajadoras.

Desde un punto de vista técnico, el hecho de desarrollar la actividad laboral en el domicilio no condiciona de ningún modo las previsiones establecidas en la normativa con respecto a la obligación empresarial de garantizar dicha vigilancia a la persona teletrabajadora y, con carácter general, tampoco afecta a la voluntariedad de la que goza para someterse a ella.

En modo alguno puede imponerse con carácter general el reconocimiento médico como obligatorio para suplir los defectos o carencias de una evaluación que se presume incompleta.

6. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

LA DIRECTORA GENERAL



Verónica Martínez Barbero