

LEGAL



Riesgos laborales Los responsables de prevención de la empresa pueden visitar al teletrabajador

La ley de trabajo a distancia faculta al empresario a revisar los peligros

El acceso al domicilio siempre requiere permiso del empleado

VÍCTOR BORREGUERO
MADRID

Finalizadas las restricciones por el Covid, miles de trabajadores continúan prestando sus servicios en remoto voluntariamente. Muchas empresas han valorado las ventajas de esta modalidad que, entre otros beneficios, supone un ahorro en gastos de transporte y permite en mayor medida la conciliación laboral y familiar de los trabajadores.

Una de las cuestiones que más preocupa a las empresas es la seguridad y salud laboral de sus empleados. Se trata de una obligación exigible al empresario con independencia de si el trabajo se realiza presencialmente o en remoto, de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y que depende de la evaluación de los riesgos asociados a cada puesto.

Para realizar dicha evaluación, la empresa debe informarse sobre los hipotéticos peligros a los que se exponen sus teletrabajadores. Por ello, la prevención de riesgos es el único motivo legal que justifica el acceso al domicilio del empleado. Ahora bien, como establece el artículo 16 de la Ley de Trabajo a Distancia, la visita del responsable en materia preventiva requiere un informe escrito que lo justifique, documento que se entregará al trabajador y a los delegados de prevención.

Además, si se trata de un domicilio particular, el acceso necesitará del permiso del empleado. De no autorizarse, la empresa tendrá que fiarse de la información facilitada por el trabajador.

¿Sería posible, además, la visita de un inspector de Trabajo? Jorge Sarazá, abo-



gado laboralista y socio del área laboral de Ceca Magán Abogados, opina que podría acceder "si el titular del domicilio lo permite, pues la Inspección de Trabajo no está habilitada para entrar en un domicilio particular, a pesar de que este pueda coincidir con el lugar de trabajo, salvo autorización expresa de su titular o con autorización judicial". Así lo confirma Ana Ercoreca, presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, habida cuenta de la inviolabilidad del domicilio proclamada en la Constitución.

Autoevaluación

Durante el confinamiento, la excepcional proliferación del trabajo a distancia llevó a entender por cumplida la obligación de delimitar los riesgos a través de una autoevaluación, realizada únicamente por el trabajador. Con el tiempo, acogiéndose muchas empresas al trabajo en remoto de

forma voluntaria, la evaluación puede efectuarse con normalidad, valorando las particularidades de la prestación no presencial.

Esta estimación, como primer paso de la planificación de la actividad preventiva de la empresa, ya no se supedita al criterio del empleado. Para Ercoreca, "la función del trabajador a distancia en su autoevaluación fue fundamental durante la pandemia, habida cuenta de la falta de adaptación del sistema organizativo de las empresas al teletrabajo no programado". Meses después, la actuación no puede depender de un solo testimonio: "Los expertos en la materia son los servicios de prevención, responsables de evaluar los riesgos físicos y psicológicos de los trabajadores. La empresa es responsable de formar e informar convenientemente al trabajador y llegar a una evaluación óptima", afirma la inspectora.

Una mujer teletrabaja desde su casa en Santander durante el confinamiento decretado por el Covid-19.

GETTY IMAGES

La visita a la casa del trabajador debe estar justificada y documentada

El acuerdo de trabajo a distancia puede fijar cláusulas sobre prevención

Para esta medición, el trabajador a distancia debe proporcionar a la empresa información sobre las circunstancias de su entorno laboral. La actuación se realizará sobre la zona habilitada para trabajar (normalmente, el propio domicilio), con exclusión del resto de áreas, y ha de contemplar aspectos como la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y el derecho al descanso y a la desconexión.

Los expertos señalan que lo deseable sería que el acuerdo de trabajo a distancia, en su caso, reflejara mecanismos para encauzar el proceso. Javier Molina, socio de Abdón Pedrajas Littler, expresa que "las principales cláusulas sobre prevención se centran en permitir una adecuada evaluación de riesgos del lugar donde presta sus servicios el trabajador, dado que esta estimación es la piedra angular del sistema de prevención".

Cómo valorar los riesgos del trabajo en casa

► **Metodología.** No hay un método único para la evaluación. Por ejemplo, cabe el uso de la videoconferencia con el trabajador. Para Javier Molina, socio de Abdón Pedrajas Littler, "la protección que el empresario debe ofrecer es idéntica a la presencial, si bien la modalidad de la prestación genera peculiaridades. Tras la pandemia, resultan especialmente relevantes los factores psicosociales, que pueden ser mejorados con una política activa de desconexión digital". Guiomar Redondo, directora del departamento jurídico de Proluco Abogados y Economistas, recuerda que "se aplica la normativa preventiva general, aunque el objeto es garantizar que el derecho a la salud laboral sea el mismo que si el trabajo se desarrolla en la empresa". Según Jorge Sarazá, socio de Ceca Magán Abogados, las empresas recurren a la autoevaluación "junto con algún otro mecanismo de control".

► **Por escrito.** Molina recomienda el pacto del método de evaluación entre empresario y trabajador, junto con aspectos como "la regulación del tiempo de trabajo y la desconexión digital, claves para garantizar la salud de los trabajadores; además, deben identificarse qué razones preventivas provocarían el retorno al trabajo presencial".