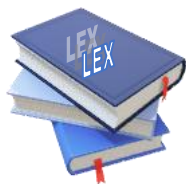


Teletraballo: Normas de aplicación



Acordo Marco Europeo sobre Teletraballo

Estatuto dos traballadores

Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais e normativa de desenvolvemento (en particular RD 486/1997 sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas ao traballo con pantallas de visualización de datos, RD 486/1997, de 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo, RD 1561/1995, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo). Outras: Real Decreto-Lei 8/2019, de 8 de marzo de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo, Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Personais e garantía dos dereitos dixitais.

Convenio colectivo / Acordo de empresa / Acordo teletraballo

Teletraballo na LEI DE PREVENCIÓN de riscos laborais: mesmas garantías que o traballo presencial



Avaliación de riscos, **planificación** actividade preventiva

Información, consulta e participación en cuestións que afecten á seguridade e saúde no traballo

Formación básica sobre riscos existentes e medidas preventivas

Vixilancia do estado de **saúde**

Protección de persoas traballadoras especialmente sensibles, maternidade, traballadores e traballadoras temporais

Teletraballo: PLAN DE PREVENCIÓN de riscos laborais

Identificación postos teletraballo e persoas que os ocupan



Procedemento de **avaliación de riscos** (consulta convenio colectivo ou acordo de teletraballo)

***visita técnicos/as prl** do servizo de prevención*



autoavaliación



**Se fas autoavaliación presta atención: é o teu posto de traballo; se tes dúbidas, contacta co servizo de prevención.

A persoa teletraballadora pode solicitar que a empresa realice visita de inspección.

Tamén pode denunciar ante Inspección de Traballo os incumprimentos da empresa

Teletraballo: ACCIDENTE DE TRABALLO ou ENFERMIDADE PROFESIONAL

A regulación en teletraballo é a mesma que en localización física na empresa.



A carga da proba recae na persoa teletraballadora, igual que no caso das persoas que traballan en localización física da empresa

Para demostrar que o accidente ou a enfermidade son laborais é preciso que sucederan en **lugar** e en **tempo** de traballo.

O **lugar** pode estar definido no acordo de teletraballo; se non é así, pode facilitar a presunción de laboralidade que a persoa teletraballadora emita partes periódicos nos que anticipe os lugares nos que vai a realizar a actividade laboral.

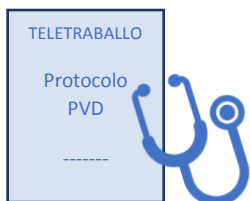
O **tempo** de traballo queda delimitado claramente se:

- o acordo de teletraballo define horario e sistema de control de cumprimento
- se o traballo se realiza con conexión ao sistema informático da empresa
- se hai rexistro telemático da xornada
- no rexistro de actividade do equipo informático

No caso de accidente ou enfermidade laboral deben **documentarse** as circunstancias nas que sucede: lugar, momento, testemuñas, fotos, chamada para atención médica, con quen se fala na empresa para informar,...

O **accidente in itinere** (ou en misión) segue os mesmos criterios que no caso xeral; ten sentido para as persoas traballadoras móbiles, as que traballan en telecentros e nos casos de reunións ou formación presencial

Teletraballo: VIXILANCIA DA SAÚDE



A empresa ten a **obriga** de ofrecer a vixilancia da saúde ás persoas en teletraballo

É **voluntaria** para a persoa teletraballadora agás que se estableza como obrigatoria no convenio colectivo ou no acordo de teletraballo (logo de informe previo coa representación das persoas traballadoras)

Protocolos de vixilancia sanitaria específica: pantallas de visualización de datos, movementos repetidos, posturas forzadas, riscos psicosociais.