

A stylized, light green shadow of a hand is positioned on the left side of the page, with fingers spread. A dark green circle is overlaid on the hand, containing the title text.

# **Teletrabajo y prevención de riesgos laborales**

**NÚMERO DE ACCIÓN: 139**

**DENOMINACIÓN: Teletrabajo y prevención de riesgos laborales**

**TIPOLOGÍA: Curso**

**MODALIDAD: Teleformación**

## **1. Contexto general**

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo 2002 lo define como una ‘forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular’.

El Teletrabajo es una nueva forma de organización del trabajo, que permite tener una serie de ventajas (muchas de ellas mejoradas por convenio colectivo) tanto para el trabajador y la trabajadora, como para la empresa. Sin embargo, como cualquier actividad laboral, el teletrabajo tiene asociados una serie de riesgos laborales que han de ser identificados, valorados, eliminados y/o minimizados. Estamos hablando principalmente de los riesgos ergonómicos y los riesgos psicosociales, pero también de otras situaciones de riesgo de seguridad e higiene.

En la modalidad del teletrabajo, la empresa no queda exenta de sus obligaciones en salud laboral y del mismo modo, la persona que trabaja desde su domicilio no reniega de sus derechos como trabajador y trabajadora. La participación en la prevención de los riesgos laborales debe desarrollarse a través de la representación legal de la plantilla y para ello, la empresa debe facilitar los mecanismos y herramientas necesarias que garanticen la información, la consulta, la propuesta, la negociación, la formación, la vigilancia de la salud y con todo ello, la participación integral de su plantilla. También, si se trabaja desde casa.

Caso distinto se produce cuando por fuerza mayor y de manera excepcional, no hay más opción que trabajar desde casa, como el vivido con el estado de alarma sanitaria por el COVID-19. Esta situación genera particularidades en salud laboral que también deben considerarse.

Por todo lo expuesto, es primordial que desde el ámbito sindical se planteen este tipo de acciones formativas que dan a conocer la modalidad del teletrabajo, sus ventajas y sus riesgos y una propuesta de mejoras a implementar en el diseño del teletrabajo. Todo ello con la finalidad de prevenirlos por medio de la participación de la plantilla y de sus delegados y delegadas de prevención .

## **2. Objetivos**

El objetivo general del curso es que el alumnado conozca las principales características en el diseño de los puestos de trabajo en su modalidad de teletrabajo, sus particularidades y posibles mejoras para que este sea saludable, todo ello para ser capaces de prevenir con su participación los riesgos laborales que podrían derivarse del teletrabajo.



Los objetivos específicos del curso son:

- a) Conocer el concepto de teletrabajo y su actual puesta en práctica en la empresa.
- b) Conocer el marco normativo en salud laboral aplicable al teletrabajo destacando la importancia de la participación como estrategia para la prevención.
- c) Identificar los principales riesgos laborales asociados al teletrabajo y su prevención, destacando los riesgos ergonómicos y los psicosociales.
- d) Conocer algunas de las mejoras en salud laboral introducidas por convenio colectivo en la modalidad de teletrabajo, a partir de ejemplos prácticos.
- e) Conocer otros escenarios por fuerza mayor en los que se opta por el teletrabajo en condiciones excepcionales.

### 3. Desarrollo

#### 3.1. Metodología

Este proceso formativo se inicia desde la convicción de que la formación sindical es un factor clave para las personas que tienen la responsabilidad de representar y defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras, que tienen voluntad de ser útiles para los demás, que quieren colaborar en el desarrollo y la mejora de la sociedad, que en suma, tratan de conseguir más equidad y equilibrio social.

Estamos convencidos de que la formación sindical en CCOO, con la implicación colectiva de nuestra organización es, sin duda, una de las herramientas más eficaces para la acción sindical. Pero también estamos claramente convencidos de que la condición para la eficacia y la utilidad de la formación sindical reside en la calidad. Un concepto de calidad que no habla de academicismo o clases magistrales, que no es jerárquico, que no busca solo la excelencia formativa. Nuestro concepto de formación sindical de calidad habla de participación, de aprendizaje activo, de protagonismo de las personas, de compartir experiencias y de aprender los valores y objetivos de la organización sindical 'haciendo'.

Por ello, nos hemos dotado de un marco metodológico de referencia que sentará los fundamentos de la formación sindical que queremos, y cuyo eje vertebrador es la puesta en práctica de una metodología activa y participativa en todas nuestras acciones, metodología con la que podremos contribuir a la socialización de los valores humanos y democráticos que defendemos.

#### 3.2. Duración

Curso de teleformación de 30 horas de duración, con aprendizaje asistido a través de las herramientas de seguimiento de una plataforma de formación estándar, supervisadas por personal docente cualificado y experto.



### 3.3. Personas destinatarias

Puesto que esta modalidad de prestación del trabajo, especialmente en el momento actual, afecta a todos los sectores productivos y a todas las empresas, sea cual sea su tamaño, el curso va dirigido a cualquier persona trabajadora, afiliada, representante o miembro de las estructuras territoriales o federales del sindicato.

### 3.4. Personas formadoras

Los formadores y formadoras serán profesionales con cualificación en salud laboral y prevención de riesgos laborales.

## 4. Contenidos

- Concepto de teletrabajo y su actual puesta en práctica en la empresa.
- Normativa en salud laboral aplicable al teletrabajo: importancia de la participación.
- Principales riesgos laborales asociados al teletrabajo y su prevención.
- Mejoras en salud laboral por convenio colectivo. Ejemplos prácticos.
- Teletrabajo en condiciones excepcionales o por fuerza mayor.

