

¿Qué entendemos por trabajo a domicilio?

Por trabajo a domicilio entendemos, tal y como se determina en el artº 13 del Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, "aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario".



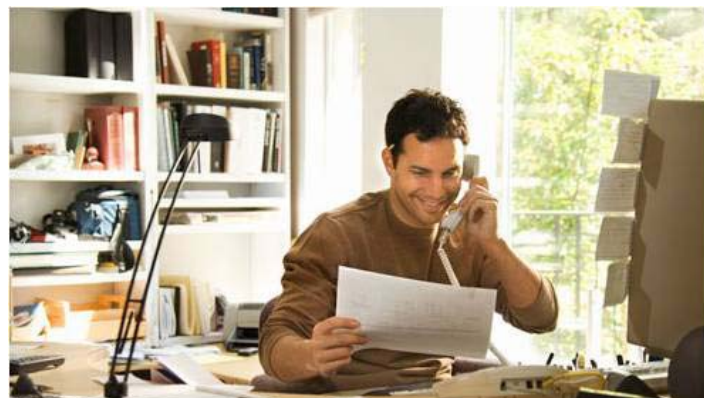
Además de ello se determina en dicha norma que el contrato debe tener forma escrita y que el empresario deberá poner a disposición de los trabajadores un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

¿Cómo le es de aplicación la normativa de prevención de riesgos laborales?

La ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1.995 de 11 de noviembre, en su artículo 3, determina que la misma es de aplicación al ámbito de las relaciones laborales, reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, entre las que se encuentra el contrato de trabajo a domicilio. Sin duda alguna a estos trabajadores les es de aplicación la normativa de prevención de riesgos laborales, ya que en la norma, el legislador no ha previsto ninguna excepción o aplicación especial de la normativa de prevención de riesgos laborales.



En este punto es necesario señalar que el empresario estará obligado a realizar la evaluación de riesgos, la planificación de la acción preventiva, el plan de prevención de riesgos laborales, estará obligado a formar e informar a los trabajadores a domicilio sobre los riesgos de su actividad y les deberá ofrecer la realización de la vigilancia de la salud, salvo que la misma, en función de la actividad que se desarrolle a domicilio, pueda considerar obligatoria conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Situaciones de riesgos que pueden aparecer.

El trabajo se desarrolla en el domicilio del trabajador y por lo tanto el poder de dirección empresarial, puede aparecer mas diluido.

El aislamiento del trabajador (dispersión de la fuerza de trabajo) acarrea su «desconexión» de los círculos representativos sindicales, de la negociación colectiva y de los derechos sociales. Aislamiento que puede propiciar la aparición de situaciones estresantes.

El desarraigo del trabajador respecto del ambiente de la empresa, lo que puede hacer disminuir su motivación, o lo que sería peor que llegara realmente a desvincularse de ella.

Nuevas patologías ligadas al uso del instrumental de trabajo, especialmente de las pantallas de visualización (trastornos músculo-esqueléticos, columna, cabeza y cuello, lumbares, problemas visuales, hipersensibilidad ocular, visión doble, fatiga mental, burn out, etc.).

Si el espacio de trabajo no se encuentra bien diferenciado del resto del domicilio propio, puede suponer una perturbación para la vida diaria del trabajador.

Situaciones favorables del trabajo a domicilio.

Los trabajadores ya no están condicionados por el lugar físico en donde se ubica la empresa. De esta forma, surgen posibilidades de trabajo para personas con características específicas, como quienes han de cuidar de niños pequeños o de ancianos, o discapacitados.



Facilita el establecimiento de jornadas flexibles o de jornada reducida adaptadas a las necesidades personales.

Representa una oportunidad para personas del entorno rural, cuyas ocupaciones hasta ahora han estado ligadas al sector primario.

Evita gastos en desplazamientos y pérdida de tiempo en atascos.

Otorga una mayor libertad para elegir el lugar en el que se desea vivir, y que el cambio dentro de la empresa, la marcha a otra compañía o el traslado del cónyuge no supongan necesariamente cambiar de residencia.



Para la empresa, a los beneficios que comporta en términos del ahorro de alquileres de oficinas céntricas o de transporte diario al lugar de trabajo, se suma una mejora de la comunicación interna en la empresa.

Obligaciones del empresario y relaciones con el trabajador a domicilio.

Al realizarse la actividad objeto del contrato de trabajo en el domicilio del trabajador, es necesario que el empresario, para el cumplimiento de sus obligaciones, cuente con la colaboración del trabajador, permitiéndole la entrada en su domicilio, para realizar las comprobaciones y evaluaciones de las circunstancias concurrentes en su puesto de trabajo.

Para la salvaguarda de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios, en el clausulado del contrato de trabajo a domicilio se deberá hacer constar el consentimiento del trabajador para la entrada al domicilio, al efecto del cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.



En caso de que el trabajador no permitiera la entrada, deberán ser los tribunales, la jurisdicción social, la que determine si el uso de la facultad disciplinaria por el empresario por el incumplimiento de las obligaciones debidas por el trabajador es o no pertinente.

Si incumpliera las obligaciones establecidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales por la falta de colaboración del trabajador, la responsabilidad del empresario por las infracciones en el orden social cometidas será determinada por los órganos jurisdiccionales contenciosos administrativos, los competentes para la resolución del litigio.

Normativa aplicable.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre).

Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E del 29).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. del 8).

C.O.I.T. nº 177 Convenio sobre trabajo a domicilio.

Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo.

Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003.