



Observatorio Vasco sobre
Acoso y Discriminación

Diskriminazioa eta Jazerpen
Moralaren Euskal Behatokia

Vertiente jurídica de los riesgos psicosociales en el Teletrabajo

Manuel Velázquez

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación

Regulación jurídica del teletrabajo

- **Las relaciones laborales en régimen de teletrabajo**
 - Ley 10/2021 y la negociación colectiva
- **El teletrabajo para personal funcionario y estatutario de la sanidad**
 - Legislación de función pública y negociación colectiva
- **El teletrabajo por cuenta propia (no se aplica la LPRL)**
 - Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo y normativa civil y mercantil
 - Se trabaja fuera del ámbito de organización y dirección de una empresa
- **El teletrabajo internacional (indeterminación de la ley aplicable)**
 - No hay regulación específica sobre esta modalidad y hay indeterminación de la legislación aplicable en materia laboral, de seguridad social y extranjería
 - Indeterminación de la jurisdicción y autoridades competentes

El teletrabajo laboral en la Ley 10/2021

- **Trabajo a distancia**

- Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, **con carácter regular**
- **Regímenes legales**
 - **Trabajo a distancia regular:** el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del **treinta por ciento de la jornada**
 - **Trabajo a distancia no regular:** se aplica el ET, el convenio colectivo y el contrato de trabajo
 - **Regímenes transitorios:** DT1º Vigencia de anteriores convenios por un año y DT 3º no aplicación al teletrabajo derivado del estado de alarma por la pandemia

- **Teletrabajo**

- Trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación

El contenido de la gestión de riesgos laborales en el Art. 16 de la Ley 10/2021

- La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los **factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo**
 - Los factores psicosociales necesariamente incluyen los factores organizativos
 - Los factores ergonómicos incluyen la accesibilidad del entorno laboral efectivo. Es una garantía ante situaciones de discapacidad (Propuesta de CERMI)
- **Factores de riesgo particulares de esta actividad**
 - La distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (tiempo de trabajo y descanso)

El ámbito de la evaluación de riesgos

- **El lugar del teletrabajo**

- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia (Art. 7.f) sobre el contenido del Acuerdo Individual)

- **Ámbito espacial de la evaluación**

- La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia (Art. 16.1)

Metodología de la evaluación de riesgos en el Art. 16.2 de la Ley 10/2021

- **METODOLOGIA**

- La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso (Art. 5.2, 8 y 9 RSP)
- Implica el uso de cuestionarios y/o entrevistas grupales o individuales

- **VISITA AL DOMICILIO DE LA PERSONA TRABAJADORA**

- Requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.
- De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención (Cuestionario)

Ventajas e Inconvenientes del teletrabajo en relación al tiempo de trabajo y de descanso

VENTAJAS

- Mayor flexibilidad y autonomía para el desarrollo de las tareas
- Mejora el equilibrio entre la vida laboral y la personal
- Elimina los tiempos de desplazamiento al trabajo

INCONVENIENTES

- Ampliación de la jornada por conectividad continuada
- Difumina los límites entre la vida laboral y la vida personal: riesgo de interrupciones e interferencias

Regulación específica del Tiempo de Trabajo y el Tiempo de Descanso en el Teletrabajo

Tiempo de trabajo y tiempo de disponibilidad

- **Establecimiento del horario**
 - Art. 7.c) en el Acuerdo debe figurar el **horario** de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, **reglas de disponibilidad**
- **Derecho al horario flexible (Art. 13)**
 - Respetando los tiempos de **disponibilidad obligatoria** y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso
- **Registro de horas trabajadas (Art. 14)**
 - Remisión a la negociación colectiva
 - Marcar el comienzo y fin de la jornada
 - Evaluación temporal de la carga de trabajo

Tiempo de descanso y derecho a la desconexión

- Art. 18 Ley 10/2021 y Art. 88 LOPD
- Diferente ámbito
 - Ley 10/2021 solo es laboral y LOPD afecta al derecho de intimidad (a laborales y personal funcionario)
- Concepto de desconexión
- **Política de empresa sobre el derecho a la desconexión**
- Regulación por convenios y acuerdos

Regulación del tiempo de trabajo y el tiempo de disposición en la Unión Europea

- **Las desconexiones no imputables al trabajador son tiempo de trabajo (SAN 104/2021 10.05.2021)**
- **TJUE: solo hay tiempo de trabajo o de descanso y no hay categorías intermedias**
- **El tiempo de disposición es tiempo de descanso: compatible con la vida privada**
 - STJUE de 09.09.2003 Asunto Jaeger: Obligación de estar localizables pudiendo desarrollar su vida privada y disponer de un tiempo para incorporarse al servicio
- **El tiempo de disposición es tiempo de trabajo si la persona afectada no puede desarrollar su vida privada durante ese período**
 - **STJUE de 21.02.2018 Rudy Matzak:** régimen de localización debiendo estar en el puesto en ocho minutos
 - **STJUE 09.03.2021 RTV Eslovena:** la alta frecuencia de las prestaciones laborales durante el tiempo de disponibilidad ocasiona su calificación como tiempo de trabajo. La propia sentencia señala que hay que realizar una evaluación de riesgos psicosociales.
 - **STJUE de 09.09.2021 XR:** pausas que pueden ser interrumpidas por una llamada que exige respuesta inmediata son tiempo de trabajo

Riesgos psicosociales por Conexión y Desconexión y el Derecho a la Desconexión

- **La falta de conexión o las conexiones defectuosas**
 - Puede dar lugar a una situación de aislamiento e incomunicación
 - Han de garantizarse comunicaciones internas (verticales y horizontales) y externas
 - El teletrabajo a tiempo parcial resuelve en gran parte estos problemas
- **La conexión continua**
 - Puede crear problemas de tecnodependencia, tecnoestrés, trastornos de sueño y ansiedad
 - Problemas de vigilancia extrema y control excesivo de las comunicaciones (Art. 17 LTD y Art. 89 y 90 LOPD): Derecho a la intimidad (obligación de informar previamente)
- **El derecho a la desconexión: para prevenir los riesgos de la conexión continua**
 - Art. 18 Ley 10/2021: una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso
 - El derecho a no estar a disposición permanente de la empresa y abstenerse de realizar tareas fuera del horario laboral, descansos, vacaciones y bajas (Res. PE 21.01.21)

Políticas de Empresa sobre derecho a la desconexión en el Art. 18 LTD y Art. 88 LPD

- **Ámbito:**

- La empresa elaborará **una política interna** dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos
- En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- **Procedimiento:**

- Previa **audiencia** de la representación legal de las personas trabajadoras

- **Contenido**

- Se definirán las **modalidades** de ejercicio del derecho a la desconexión
- Las acciones de **formación y de sensibilización** del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el **riesgo de fatiga informática**.

Situaciones que también se deberían abordar en la Política de Empresa (Res. P.E. 21.01.2021)

- Modalidades para **desactivar** o apagar las herramientas digitales
- Sistemas para registrar y computar el tiempo de trabajo
- Criterios para establecer **excepciones** al derecho de desconexión
 - En casos de fuerza mayor y emergencia
 - Con criterios de compensación
- **Protección frente el trato desfavorable** por el ejercicio del derecho a la desconexión
- Criterios para el **uso personal de dispositivos** de comunicación de la empresa (también en Art. 89 LOPD)
- **Procedimientos o protocolos de protección frente al ciberacoso**

Contenidos del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización que pueden afectar al teletrabajo

- **Buscar el interés común** de los agentes sociales, las ventajas del trabajo digital y reducir las desventajas
- **Estrategias de transformación digital**
 - Hay que adaptar las competencias
 - Acceso a la formación a cargo de la empresa (STJUE 20.10.2021 Asunto BX)
- **Conexión y desconexión**
 - Compromiso de la empresa para crear una cultura que evite el contacto fuera del horario de trabajo
 - El cumplimiento de los objetivos de la organización no debería requerir una conexión fuera de horario. El trabajador no está obligado a estar localizable
 - Debe haber una compensación por cualquier tiempo extra trabajado
 - Prevención del aislamiento en el trabajo con intercambios regulares

Balance de la situación actual

- La aplicación práctica del Art. 88 LOPD ha sido bastante ignorada hasta la pandemia
- No hay Guías, Orientaciones ni NTP oficiales de los organismos laborales o de la prevención de riesgos laborales sobre cómo elaborar una política de desconexión en una empresa
- La falta de política de desconexión constituye incumplimiento del Art. 4.2.e) ET (Derecho a la intimidad), Art. 88 LOPD y Art. 18 LTD e infracción grave en el orden social (Art. 7.10 LISOS) conforme al Criterio 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales

ESKERRIK ASKO
MUCHAS GRACIAS



Observatorio Vasco sobre
Acoso y Discriminación
Diskriminazioa eta Jazerpen
Moralaren Euskal Behatokia