



Teletrabajo y Desconexión como medida de Prevención de Riesgos Laborales

Amanda Moreno Solana

Profesora de Derecho del trabajo y de la SS
de la Universidad Carlos III de Madrid



INDICE

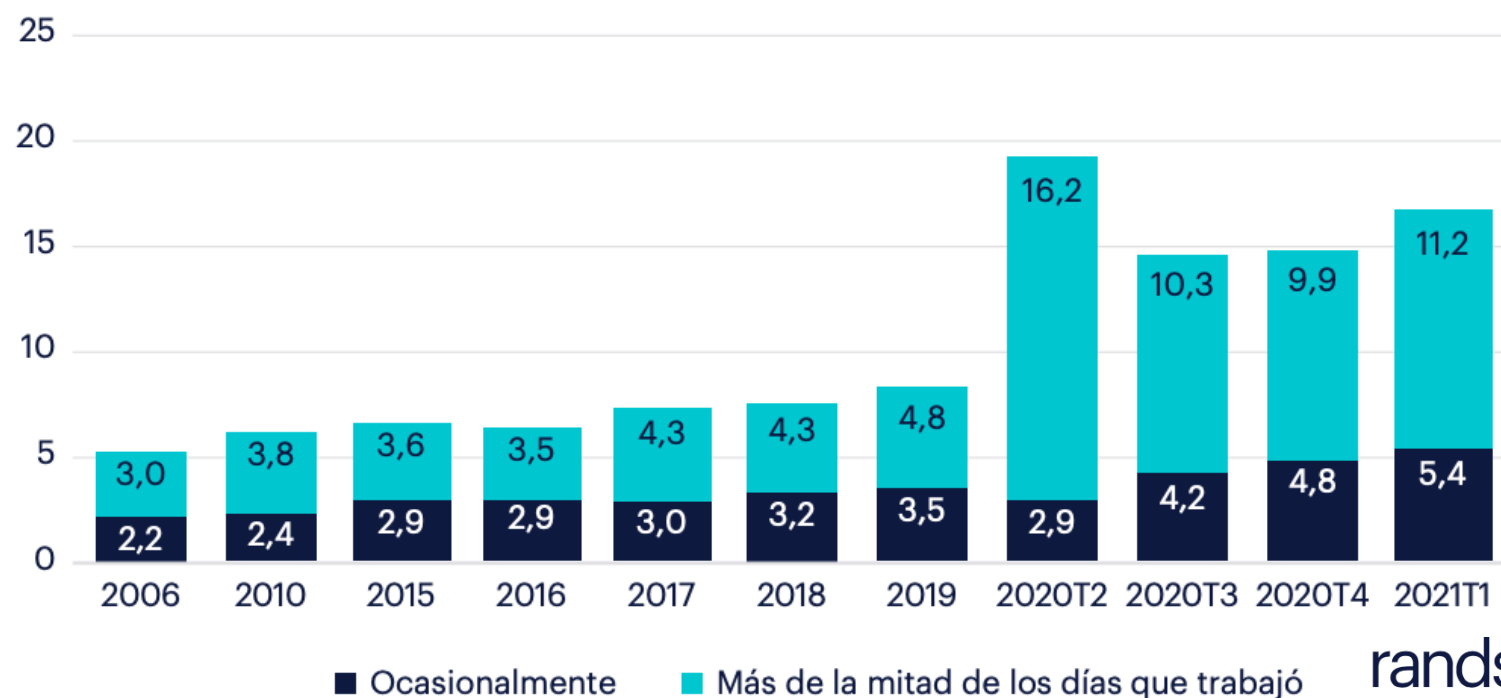
- Situación Actual del Teletrabajo
- El Teletrabajo y la PRL
- El control del tiempo de trabajo y la PRL
- La Desconexión Digital como medida preventiva

Situación actual del Teletrabajo

- Un total de 1.596.500 personas, el 8% de los ocupados, trabajaron desde su casa más de la mitad de los días durante el tercer trimestre de 2021

Gráfico 2. Población ocupada por la frecuencia con la que trabaja desde su domicilio, España, 2006-2021 (1T).

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.
Nota: En el gráfico se excluyen las categorías de los trabajadores que trabaja desde su domicilio "ningún día" o "no sabe".



EL TELETRABAJO Y LA PRL

LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA (LTD)

- ART. 15 LTD. Las normas de PRL se aplican al TD
- ART. 16 LTD. La evaluación de riesgos y la planificación deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo. Se deberá poner especial atención:
 - Factores Psicosociales
 - Factores Ergonómicos: RD 488/1997 PVD y RD 486/1997 Lugares de trabajo
 - Factores organizativos
 - La accesibilidad al entorno laboral
 - En particular se tendrá en cuenta: la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.



EL TELETRABAJO Y LA PRL

LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA (LTD)

- CUESTIONES QUE SIEMPRE HAY QUE TENER EN CUENTA:

- Aunque el control de las condiciones de trabajo ya no es inmediato, ello no puede suponer una menor intensidad en el cumplimiento del deber de prevención
- El trabajador tiene obligaciones preventivas (art. 29 LPRL) que en el teletrabajo, que ahora supone una obligación más activa respecto de la obligación de información de la situación de las condiciones de trabajo
- Las normas preventivas son un mínimo indisponible (art. 2.2 LPRL): Ojo con los acuerdos de teletrabajo...
- El teletrabajo no es excusa para rebajar las exigencias de prevención. El empresario no puede desentenderse: art. 22 LTD (facultad de control empresarial) y art. 14 LPRL (deber de prevención)
- Importancia del tiempo de trabajo y la desconexión digital en el teletrabajo



EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA PRL



- DIRECTIVA 2003/88/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo ya establece entre sus objetivos garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras fijando unas jornadas máximas y unos descansos mínimos.
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
- LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE UN TELETRABAJO CON HORARIOS PROLONGADOS O CON EXCESIVA DISPONIBILIDAD COMO CONSECUENCIA DEL USO INTENSIVO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS SE PREVIENEN MEDIANTE SISTEMAS DE CONTROL DE TIEMPO DE TRABAJO

REGISTRO HORARIO

DESCONEXIÓN DIGITAL

EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA PRL



REGISTRO HORARIO

Art. 39.4 ET

STJUE de 14 de mayo de 2019 (Asunto CCOO versus Deutsche Bank)

Art. 14 LTD

- La obligación de registro horario es independiente de la flexibilidad horaria.
- El registro horario es independiente de la posibilidad de hacer pactos de disponibilidad

DESCONEXIÓN DIGITAL

Art. 88 LOPD

STJUE de 9 de marzo de 2021 (Asunto C-344/19 TTV Eslovena)

Art. 18 LTD

- La desconexión digital implica el derecho de las personas a no atender llamadas correos electrónicos o mensajes fuera de tiempo de trabajo;
- Pero sobre todo, implica la obligación de la empresa de adoptar medidas para garantizar la efectividad de la desconexión digital



LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO
MEDIDA PREVENTIVA



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

El Teletrabajo genera riesgos psicosociales como consecuencia del uso intensivo de las nuevas tecnologías:



Estrés en su versión de tecnoestrés

Incapacidad de la persona de afrontar el uso de la tecnología de forma saludable



Tecnofobia:
temor a
enfrentarse a la
tecnología



Tecnofatiga:
Fatiga mental
provocada por el
uso prolongado y
continuado de las
tecnologías



Tecnofrustración:
Estrés derivado de
averías, lentitud,
anuncios, pérdida
de información,
etc.



Tecnoadicción:
Adicción en el uso
de los dispositivos
digitales de forma
incontrolable y por
largos periodos de
tiempo



Locura Multitarea:
estrés derivado de
la posibilidad de
hacer varias cosas
a la vez



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

El Derecho a la Desconexión Digital pretende proteger una pluralidad de bienes jurídicos:

- El derecho a la Intimidad
- La conciliación de la vida laboral y familiar y personal
- La Protección de Datos
- La Salud Laboral

Pero el bien jurídico principal es el de la seguridad y salud de las personas trabajadoras



La norma reguladora de la desconexión digital es una norma preventiva descontextualizada aunque reconducible por la vía del art. 1.1 LPRL integrando en todo caso su contenido en el ámbito de la prevención de riesgos laborales



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

- Derecho subjetivo de los trabajadores sin desarrollo pero invocable directamente
- Deber de los trabajadores por la vía del art. 5 b) ET y el art. 29 LPRL
- Resolución del Parlamento con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión digital, de 21 de enero de 2021
- Negociación Colectiva y Protocolos de Desconexión (política interna insertada en las obligaciones preventivas). El hecho de que haya negociación colectiva no excluye la necesidad de que haya protocolo. Cuando hay regulación convencional se deberá respetar lo que allí se indique.
- Infracción administrativa (LISOS)



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN (POLÍTICA INTERNA)

- La **Negociación Colectiva** parece que puede modular el derecho a la desconexión digital en relación con las circunstancias extraordinarias y en relación con la determinación de los tiempos de trabajo y de disponibilidad (STSJ de Madrid de 4 de noviembre de 2020 (Rº. 430/2020); STSJ de 9 de junio de 2021 (Rº 318/2021))
- El **Protocolo** debe limitarse a contemplar las modalidades de ejercicio de la desconexión digital, así como a la evaluación de riesgos derivadas del uso de las nuevas tecnologías y los riesgos psicosociales y el diseño, implantación y evaluación de las acciones de formación y sensibilización para evitar la fatiga informática.



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN (POLÍTICA INTERNA)

Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. BOE de 15 de octubre de 2021.

Art. 35.1. c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, SA. BOE de 27 de septiembre de 2021

Art. 65.3 Las medidas señaladas en el apartado 2 del presente artículo decaerán puntualmente en los casos en los que concurren circunstancias extraordinarias que puedan suponer un grave perjuicio para la empresa o para el negocio. En tales casos en los que se requiera una respuesta urgente, se podrá contactar con los trabajadores fuera de su horario laboral, expresándoles la causa que motive la situación de necesidad. En estos supuestos, las personas trabajadoras vendrán obligadas a atender las solicitudes de la Compañía.

La misma obligación recaerá sobre el personal con puestos estratégicos y de responsabilidad cuyo desempeño conlleva mayor disponibilidad, siempre que no constituya un abuso y se realice en momentos puntuales en los que la actividad así lo requiera.



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN (POLÍTICA INTERNA)

III Convenio colectivo de Kutxabank, SA. BOE de 27 de septiembre de 2021

Art. 26bis “(...) salvo que concurren circunstancias excepcionales de notable interés empresarial que fueran notificadas al empleado o empleada afectada y que de no ser atendidas pudieran acarrear un grave perjuicio empresarial”

Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. BOE de 11 de junio de 2021

Art. 26bis Punto 3 “Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN (POLÍTICA INTERNA)

Art. 51 IV Convenio colectivo de Nokia

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación, informando simultáneamente de este hecho a la Comisión de Seguimiento.»

Art. 53 VIII Convenio Colectivo de Decathlon España SA

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN (POLÍTICA INTERNA)

MEDIDAS QUE CONTIENEN LOS PROTOCOLOS Y CONVENIOS COLECTIVOS:

Respuestas fuera de la jornada, Vacaciones y Descansos: Derecho a no responder ninguna comunicación por ningún medio, correo, teléfono, wasap, etc. (BBVA, Telefónica, Deutsche Bank). Limitación informática de envío o recepción de correos (Volkswagen (desconexión de servidores), Mercedes Benz (mail on holiday); Convenio Colectivo de la empresa Fundación Laliga (límites o barreras para evitar abusos); prohibir que se remitan «correos electrónicos hora y media antes y hora y media después de la entrada y salida al puesto de trabajo, los fines de semana o vacaciones (Convenio Colectivo de la empresa Renault RetailGroup Madrid, SA)

Convocatoria y Asistencia a Reuniones: La convocatoria de reuniones de trabajo dentro de la empresa o en clientes y la asistencia a formación se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y no se extenderán hasta más tarde de la jornada ordinaria (Telefónica) Se hace referencia a las presenciales o las telemáticas (BBVA) Se restringen las reuniones y comunicaciones entre las 19:00 y las 8:00 (Volkswagen)

Adaptaciones y exclusiones: Se excluyen a las personas que por la naturaleza de su trabajo perciban un complemento de disponibilidad u otro de naturaleza similar (BBVA, Telefónica)

Acciones de sensibilización y formación: Banco Santander convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, SA, para el periodo 2019-2023; *convenio colectivo del sector del comercio textil de Barcelona y provincia para los años 2019-2021; convenio colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, SA*



DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRL

INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA (LISOS): Criterio Técnico 104/2021

Concurso de infracciones cuando hay situaciones de estrés con infracción de normas de jornada y tiempo de trabajo y derecho a la desconexión: Se prima las infracciones y sanciones laborales por el principio de tipicidad

Art. 7.5: Violación de límites de la jornada: Infracción grave

Art. 7.10: La omisión de política interna: Infracción Grave

Art. 8.11: Constatación de una efectiva violación al derecho a la intimidad: Infracción muy grave



MUCHAS GRACIAS

amanda.moreno@uc3m.es