

Los riesgos psicosociales en el teletrabajo

Icía González Carrasco,
Subdirectora de la Inspección de Trabajo del País Vasco
Jornada organizada por OSALAN
Palacio Euskalduna, 12 de noviembre de 2021

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

MARCO JURÍDICO DE LA PROTECCIÓN FRENTE A RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL AMBITO DEL TELETRABAJO

- La Ley 10/2021 de 9 de Julio de Trabajo a distancia, publicada en el B.O.E núm 164 de 10 de julio y Negociación colectiva. Artículo 18 derecho a la desconexión digital.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (B.O.E del 23 de septiembre derogada) Teletrabajo situación covid.
- El Real Decreto Ley 29/2020 de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas, publicada en el B.O.E núm 259 de 30 de septiembre y Negociación colectiva
- Ley de Prevención de Riesgos laborales Ley 31/95 de 8 de noviembre (B.O.E del 10) y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (B.O.E del 6). Artículo 88 derecho a la desconexión digital.

Fuente: **integra**

Sistema de Información de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

COMPETENCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PARA LA VIGILANCIA DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA.

-Ley ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y seguridad social Ley 23/2015 del 21 de julio (B.O.E del 23):

La Inspección de Trabajo es la competente para fiscalizar y vigilar el cumplimiento de toda la normativa del orden social, sea laboral, seguridad y salud, seguridad social y empleo.

- Estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre (B.O.E núm 255 de 25 de octubre)

La competencia de la Inspección de Trabajo la determina el trabajo (modalidad teletrabajo) por cuenta ajena según artículo 1.1 del Estatuto de los trabajadores Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre (B.O.E núm 255 de 25 de octubre): “voluntario, dependiente y por cuenta ajena”, es decir el realizado por el teletrabajador por cuenta de un empresario y dentro de su ámbito de organización y dirección aunque lo realice fuera del centro de trabajo.

Por consiguiente, no es competencia de la Inspección de Trabajo cuando se trate de Teletrabajo por cuenta propia.

-Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social Real Decreto legislativo 5/2000 del 4 de agosto (B.O.E del 8 de agosto).

-Real Decreto 688/2021, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

-Disposición Adicional 3ª de la Ley 10/21 de Trabajo a distancia que señala el Domicilio en caso de Trabajo a distancia o teletrabajo a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente, que será aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

-Criterio técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos psicosociales.

Fuente: **integra**

Sistema de Información de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

DERECHOS GARANTIZADOS A LOS TRABAJADORES POR LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

- No es susceptible de realización de trabajo a distancia de más del 50% cuando se trata de menores de 18 años así como contratos en prácticas, formación y aprendizaje.
- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
- voluntariedad del trabajo a distancia empleador y trabajador. Acuerdo escrito.
- obligaciones formales del trabajo a distancia o contenido mínimo del acuerdo: inventario de medios, equipos, herramientas, enumeración de gastos, horario, porcentaje y distribución, lugar de trabajo elegido por el trabajador.
- derecho a la formación.
- derecho a la promoción profesional.
- derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios equipos y herramientas.
- derecho al abono y compensación de gastos.

-Artículo 13 Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

-Artículo 14 Derecho al registro horario adecuado

El sistema de registro horario que se regula en el [artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores](#), de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la **flexibilidad horaria**, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

-Artículo 15 Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), y su normativa de desarrollo.



-Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. 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.

En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y **la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada**.

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.

2. 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.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita 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.



-Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

1. La **utilización** de los medios telemáticos y el **control** de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos **garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos**, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.



Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la **desconexión digital fuera de su horario de trabajo** en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El **deber empresarial de garantizar la desconexión** conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo **durante los periodos de descanso**, así como el **respeto a la duración máxima de la jornada** y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.



2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una **política interna dirigida a personas trabajadoras**, incluidas los que ocupen puestos directivos, **en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión** y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas **que evite el riesgo de fatiga informática**.

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.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso

Fuente: **integra**

Sistema de Información de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

LA VULNERACIÓN DE ESTOS DERECHOS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL ORIGINA ESTRÉS LABORAL, FATIGA, TRASTORNOS DEL SUEÑO

SITUACIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL

- ☞ Horarios de trabajo muy prolongados
- ☞ Trabajo en horario nocturno o a turnos rotatorios que abarcan las 24 horas
- ☞ Trabajadores están en régimen de teletrabajo fuera de los límites de lo dispuesto en los Art. 13 y 14 de la ley 10/2021
- ☞ Disponibilidad fuera de las horas de trabajo ordinario (desconexión digital o imposibilidad de disfrutar de su vida privada – STJUE 9.03.2021 RTV eslovena: la alta frecuencia de las prestaciones laborales durante el tiempo de disponibilidad ocasiona su calificación como tiempo de trabajo)



ESTAS SITUACIONES VULNERAN AL MISMO TIEMPO NORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD Y SALUD

- Con estas vulneraciones de normativa reguladora del teletrabajo hay una violación simultánea: de las normas laborales sobre jornada laboral (Art. 34 a 36 ET), el derecho a la intimidad y la desconexión digital (Art. 4.2.e) y 20 bis del E.T y Art. 88 LO 3/2018) y el derecho a la integridad física del Art. 4.2.c) ET y Artículo 14.2 de la LPRL al sufrir estrés, fatiga y trastornos del sueño.
- Art. 34 a 36 ET , 13 y 14 de la LTD regulan la jornada pero los efectos que generan en los trabajadores se considera dentro del campo de la seguridad y salud en el trabajo, la realización del trabajo sin los debidos descansos es generador de estrés y fatiga.
- Art. 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018 regula el derecho a la desconexión digital, por la que la falta de desconexión digital, especialmente en los supuestos de teletrabajo, puede generar un riesgo de “fatiga informática”.

Artículo 27 Principio de tipicidad de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen jurídico del sector público, capítulo III, principios de la potestad sancionadora

1. Sólo constituyen infracciones administrativas las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones por una Ley, sin perjuicio de lo dispuesto para la Administración Local en el Título XI de la [Ley 7/1985, de 2 de abril](#).

Las infracciones administrativas se clasificarán por la Ley en leves, graves y muy graves.

2. Únicamente por la comisión de infracciones administrativas podrán imponerse sanciones que, en todo caso, estarán delimitadas por la Ley.

3. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones al cuadro de las infracciones o sanciones establecidas legalmente que, sin constituir nuevas infracciones o sanciones, ni alterar la naturaleza o límites de las que la Ley contempla, contribuyan a la más correcta identificación de las conductas o a la más precisa determinación de las sanciones correspondientes.

4. Las normas definidoras de infracciones y sanciones no serán susceptibles de aplicación analógica.

TIPIFICACIÓN DE ESTAS INFRACCIONES EN LA Ley de Infracciones y sanciones en el orden social

INFRACCIONES EN MATERIA LABORAL

El principio de tipificación (Art. 27 Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen jurídico del sector público capítulo III principios de la potestad sancionadora) juega a favor de la aplicación de las infracciones previstas en los Art. 7 y 8 LISOS:

- ❧ **La violación de los límites legales de jornada de los Art. 34 a 36 ET** estarían siempre dentro de la infracción grave prevista en el **Art. 7.5. LISOS**
- ❧ **La omisión de las medidas de protección y garantía del derecho a la intimidad y desconexión del Art. 88.3, en particular la falta de una política interna dirigida a trabajadores** estaría tipificada dentro del **Art. 7.10 LISOS** como infracción grave por incumplimiento del Art. 4.2.e) ET a la intimidad.
- ❧ La **violación o atentado** del derecho a la intimidad constituiría una infracción laboral muy grave de acuerdo con lo previsto en el Art. 4.2.e) ET y **Art. 8.11 LISOS**.

INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

- ❧ En este caso la extensión de Acta de Infracción puede ir acompañada de la imposición del **recargo de prestaciones de la seguridad social**.
- ❧ En este caso se produce una violación de la Ley de prevención de riesgos laborales que garantiza el derecho a la salud de los trabajadores en el trabajo, artículo 14.

Fuente: **integra**

Sistema de Información de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Ley de infracciones y sanciones en el orden social

Artículo 7.5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los [artículos 12, 23 y 34 a38 del Estatuto de los Trabajadores](#).

Artículo 7.10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el [artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

Artículo 8.11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Artículo 12.apartado 16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de: lista ejemplificativa y no taxativa. Salvo que sea riesgo muy grave e inminente que se utiliza el **artículo 13**

Sanciones previstas en la LISOS.



1. Las infracciones en materia de relaciones laborales, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Fuente: **integra**

Sistema de Información de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

OTRAS ACTUACIONES DE LA ITSS

La asistencia técnica y mediación de la ITSS

- ☞ La ITSS podrá realizar las funciones de asistencia técnica y de conciliación, mediación y arbitraje cuando la misma sea aceptada por las partes y sea conforme a lo establecido en el Art. 12.3 LOSITSS.

La orden de paralización ante riesgos psicosociales

- ☞ Cuando se *“compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores”* (Art. 44 LPRL).
- ☞ La aplicación exige que se obtengan elementos de juicio suficientes para estimar la existencia cierta de un riesgo grave e inminente para la salud de la persona afectada, teniendo en cuenta su situación vulnerable
- ☞ La paralización describirá los *“trabajos”* (incluyendo también dentro de este concepto la completa o parcial ausencia de tareas asignadas) que supongan un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador y la advertencia de que la paralización tendrá efectos hasta que no cese dicha situación.

ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTORAS EN LA MATERIA.

-**DENUNCIAS** de personas trabajadoras, RLPT y organizaciones sindicales.

-**PLANIFICADA**, mediante diversas campañas de Inspección.

-Previsto para 2022 una campaña sobre condiciones laborales del Teletrabajo. Hay un borrador de instrucción para la Inspección de Trabajo.

Siempre se hará conforme al criterio técnico mencionado, 104/21.

No es específica para riesgos psicosociales, sino generalista de todas las condiciones de trabajo y seguridad social.

Es destacable los obstáculos para la principal actuación inspectora que es la visita, ya que los domicilios particulares no están incluidos según la ley ordenadora de la Inspección de Trabajo.

Es posible planificar campaña específica de control de riesgos psicosociales en teletrabajo:

- comprobando si están hechas las evaluaciones de este tipo de riesgos

- comprobando la existencia de políticas empresariales de desconexión digital.

-Durante año 2020 y 2021, ERTES covid, campaña de control inspector de ERTES a posteriori (diferente del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo a la Autoridad laboral). Uno de los aspectos controlados era que los trabajadores en suspensión o reducción de jornada no estuvieran teletrabajando.

Fuente: **integra**

Sistema de Información de la
Inspección de Trabajo y Seguridad Social

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

Eskerrik Asko

12 de noviembre de 2021



EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO