

El teletrabajo desde la perspectiva de **Salud Laboral**



servicios a la ciudadanía

El **teletrabajo** desde la perspectiva de **Salud Laboral**



servicios a la ciudadanía

Edita

Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la
Ciudadanía de CCOO
C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid
Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13
www.fsc.ccoo.es

Septiembre de 2017
Depósito Legal: M-26880-2017

ÍNDICE

1. Perspectiva sindical desde el ámbito de la salud laboral	7
2. Marco jurídico de la salud laboral en el teletrabajo	11
3. Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Problemáticas específicas	16
4. Negociación colectiva en materia preventiva sobre teletrabajo en el ámbito de FSC-CCOO	19
5. Derecho a la desconexión digital. La prevención de los riesgos psicosociales en el teletrabajo	28

1. Perspectiva sindical desde el ámbito de la salud laboral

Lo primero que debemos hacer es definir el concepto de teletrabajo. En nuestro ordenamiento jurídico no tenemos ninguna definición concreta sobre el teletrabajo, con lo cual deberíamos establecer el mismo a través de la determinación de un concepto común que pueda satisfacer a todos. Obviamente el definir un concepto nuevo sobre una categoría que sigue conformándose en cada momento, que depende de los avances en la tecnología de la comunicación e información y como dichos avances permeabilizan la organización del trabajo, es una tarea ardua, con lo cual lo más efectivo es delimitar los elementos comunes actuales.

Existe acuerdo generalizado sobre tres elementos básicos que contribuyen a delimitar el concepto de teletrabajo:

1. El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.
2. La descentralización del lugar de trabajo.
3. Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo (NTIC).

Con estos tres elementos podemos definir el teletrabajo como el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia regular en el centro de trabajo de la empresa.

En el ámbito comunitario, tenemos la definición de teletrabajo incluida en el apartado segundo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 que, define teletrabajo como “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”.

La definición de teletrabajo en dicho acuerdo es bastante general y abierta, lo cual puede abarcar a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que organicen y realicen su trabajo utilizando las NTIC (nuevas tecnologías de información y comunicación), no restringiendo su ámbito de aplicación únicamente a los teletrabajadores y teletrabajadoras que realizan su

trabajo en su hogar de manera permanente, sino que cubre un espectro mayor en el que se pueden incluir el teletrabajo móvil e incluso a trabajadores y trabajadoras virtuales que realizan su trabajo fuera de las instalaciones del empleador, por ejemplo en telecentros de trabajo.

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2014 sólo el 22% de las empresas apuestan por el teletrabajo, siendo un 6,6% de trabajadores (aproximadamente, 1.200.000) que, según el informe Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo de 2016, practican el teletrabajo en España.

A nivel comparado, el desarrollo del teletrabajo en España sigue siendo de los más bajos de Europa. Concretamente el porcentaje de empresas que apuestan por formas de teletrabajo es claramente inferior a la media europea, que según los datos que facilita el Eurostat es del 35%.

Una vez que hemos conseguido delimitar el concepto partiendo de elementos comunes, ya que como avanzamos nuestro marco jurídico todavía resulta poco prolífico en esta materia, nos corresponde analizar si el teletrabajo como nueva organización del trabajo, contiene elementos positivos para la clase trabajadora y todo ello desde una perspectiva de salud laboral que es el objeto de este informe.

La revolución digital en la que estamos inmersos está modificando las relaciones de producción y por ende está afectando a los métodos de trabajo de las fuerzas productivas, lo que conlleva una modificación en la organización del trabajo. Esta nueva organización en continua evolución ha traído formas de trabajo como el teletrabajo. El peso cuantitativo del teletrabajo empieza a ser relevante en nuestro país, y el proceso de cambio tecnológico parece irreversible, por tanto el teletrabajo así como otras nuevas formas de organización del trabajo influidas por los cambios tecnológicos, será una realidad cada vez más relevante en el mundo laboral. En ese sentido la primera idea que debemos trasladar es que se trata de un proceso imparable.

Desde una perspectiva propia de salud laboral esta modificación de la organización del trabajo conlleva riesgos a la salud laboral y también puede presentar algunas virtudes desde un enfoque puramente preventivo.

Entre las virtudes la única reseñable y plenamente constatable, es la

reducción de la probabilidad de sufrir un accidente in itinere, asociado a la reducción o eliminación de los desplazamientos diarios entre el domicilio del teletrabajador y el centro de trabajo en la empresa.

Son varios los riesgos propios en cuanto a la salud laboral que se presentan. La Administración, a través del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo, lo ha reconocido en la Nota Técnica de Prevención 412. Más allá de los riesgos propios tendremos que abordar los riesgos genéricos ergonómicos y ambientales de cualquier puesto de oficina.

En cuanto a los riesgos propios, por un lado tenemos el peligro de aislamiento por el menor contacto con los compañeros y compañeras de trabajo. Es este uno de los riesgos más frecuentes, lo que hace conveniente implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social. Las posibilidades son variadas y van desde la obligatoriedad de trabajar varios días en el centro de trabajo hasta el establecimiento de reuniones con una cierta periodicidad. Algunos de los acuerdos y convenios sobre teletrabajo que tenemos en el ámbito de nuestra Federación abundan en ese sentido reduciendo el teletrabajo a algunos días de la semana.

Las nuevas tecnologías de la comunicación e información pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador. Esta posibilidad que facultan las nuevas tecnologías, que pueden generar sobreexplotación, abren la puerta a nuevos riesgos de carácter psicosocial, como son el tecnoestrés o dificultades para dejar el trabajo (workaholism). Estos riesgos psicosociales que sin duda son los más relevantes, no se reflejan en los convenios o acuerdos a través de medidas preventivas, como analizaremos más adelante. Las nuevas formulaciones de desconexión digital para impedir que el trabajo se desarrolle más allá de los horarios acordados parecen necesarias dentro de los procesos de negociación colectiva que aborden el teletrabajo.

Otro de los riesgos que presenta el teletrabajo y el cual afecta a la conciliación y a la corresponsabilidad en la vida familiar, es la dificultad para separar el trabajo de la familia. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada, etc.), se convierten en uno sólo. Este riesgo, que como el anterior está condicionado

por la disponibilidad de la jornada de trabajo, también puede ser abordado desde instrumentos como la desconexión digital.

La desconexión digital se convierte por tanto, en una herramienta imprescindible para evitar los riesgos psicosociales emergentes del teletrabajo y para revertir los efectos que una disponibilidad horaria continua puede tener sobre la conciliación y la corresponsabilidad en la vida familiar, todo ello hace necesario la presencia de cláusulas de desconexión digital en los marcos de negociación colectiva.

En un contexto histórico como el actual donde la precarización y la flexibilidad se está imponiendo en las relaciones de producción, se hace imprescindible una perspectiva de salud laboral en el teletrabajo, para que dicha forma de organización del trabajo, no constituya un instrumento para establecer exclusivamente mecanismos de flexibilidad, que sólo tengan el objetivo de revertir una mayor plusvalía en la empresa o reducir costes en las Administraciones.

2. Marco jurídico de la salud laboral en el teletrabajo

Para abordar el marco jurídico de la salud laboral en el teletrabajo, debemos tener una doble perspectiva, por un lado analizar la normativa propia que constituye nuestro ordenamiento jurídico y por otro lado los acuerdos comunitarios, que aunque no son vinculantes pueden servir de orientación en los procesos de negociación.

Desde el punto de vista interno, primeramente debemos pararnos en la regulación que el Estatuto de los Trabajadores realiza sobre el trabajo a distancia en su artículo 13. Dentro del trabajo a distancia está encuadrado el teletrabajo, y por lo tanto lo expuesto en este articulado es trasladable al mismo.

Cuando se refiere a la salud laboral la regulación es clara en dicho artículo, Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Si bien, aunque nos encontramos con una remisión genérica, no admite dudas que al teletrabajo le es aplicable la normativa en prevención establecida en la Ley 31/1995.

La Ley de prevención tampoco hace una referencia expresa en su articulado al teletrabajo y por lo tanto entra del ámbito de aplicación general de la norma. Sin embargo, el que la norma no haya hecho matización alguna con relación al cumplimiento de la normativa preventiva en los supuestos de teletrabajo, suscita ciertas dudas en cuanto al cumplimiento de las obligaciones preventivas que abordaremos durante el informe.

Existen normas reglamentarias que desarrollan la LRPL y, aunque no son directamente referidas al teletrabajo, sí resultan de aplicación para esta modalidad de prestación de servicios. En concreto el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización es claramente aplicable a la prestación de servicios desarrollados como teletrabajo; y el más reciente Real Decreto 299/2016, de 22 de julio,

sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos también resulta de aplicación al teletrabajo.

Esta última norma reglamentaria establece disposiciones mínimas que tienen como objeto la protección de los trabajadores y trabajadoras contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados o que puedan derivarse de la exposición a campos electromagnéticos, teniendo en cuenta que dichos riesgos son debidos a los efectos biofísicos directos conocidos y a los efectos indirectos causados por los campos electromagnéticos. En este contexto, incluye la obligación empresarial de elaborar y aplicar un plan de acción que deberá contar con las medidas técnicas y/o de organización destinadas a evitar que la exposición supere determinados valores límite; determina los valores límite de exposición y los niveles de acción; establece la obligación de que el empresario efectúe una evaluación y, en caso necesario, mediciones o cálculos de los niveles de los campos electromagnéticos a que estén expuestos los trabajadores; etc.

También debemos destacar la Nota Técnica de Prevención 412 sobre Teletrabajo: criterios de implantación del teletrabajo, adoptada por el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo en 1996. Hemos de recordar que las Notas Técnicas de Prevención elaboradas por el INSHT son guías de buenas prácticas, pero no son de obligado cumplimiento puesto que no se encuentran enmarcadas en una normativa concreta la consideración de norma jurídica.

Sin embargo, es innegable su interés y relevancia a efectos de confirmar el alcance de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, especialmente respecto a riesgos en los que no existe una regulación legal específica, como es el teletrabajo.

El objetivo de la NTP 412 es establecer un marco conceptual del teletrabajo, así como recomendaciones sobre las diferentes fases de implementación del teletrabajo, beneficios y posibles problemas de la introducción en la empresa de esta forma de prestación de servicios y sugerencias para regular las especificidades y condiciones del teletrabajo.

Aunque la NTP 412 se ha publicado hace más de 20 años, establece algunas cuestiones relevantes a efectos del marco jurídico en seguridad

y salud laboral del teletrabajo, entre ellas recomendaciones sobre las condiciones de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

La NTP 412 establece recomendaciones en cuanto a la elaboración del “Documento de teletrabajo”, que contenga las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad. El carácter acordado de este documento es esencial, específicamente en relación con aspectos conflictivos como pueden ser el control del tiempo de trabajo o del cumplimiento por parte del trabajador de las normas preventivas.

En este sentido, se recomienda que este documento contenga información referente a:

- Condiciones laborales, especialmente en cuanto a las horas de trabajo (número de horas diarias o semanales, sistema de justificación de las mismas y, en su caso, obligaciones de accesibilidad y disponibilidad del teletrabajador) y el lugar de prestación de servicios (condiciones mínimas que debe cumplir la zona de la vivienda dedicada al teletrabajo).
- Procedimientos y métodos de trabajo, específicamente en relación con la forma y modo de reportar los resultados.
- Formación, requiriéndose concretar dicha formación, resultando especialmente relevante la formación en aspectos ergonómicos de diseño del puesto de trabajo, en tecnologías telemáticas, etc.
- Terminación de la situación de teletrabajo, independientemente de la extinción de la relación contractual con la empresa.

Respecto al marco jurídico en el ámbito comunitario, lo primero que debemos señalar es que no existe ningún Reglamento ni ninguna Directiva comunitaria que regule la materia de teletrabajo, tampoco en relación con su dimensión de seguridad y salud laboral. En el ámbito comunitario únicamente existe el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, que no cabe calificar como una norma jurídica, por cuanto no es una regulación sobre el teletrabajo que prevé derechos y obligaciones cuyo incumplimiento es sancionable administrativa y/o judicialmente.

El Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, como su propio nombre indica fue un acuerdo entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa / la Unión

Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

Este Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, es un acuerdo voluntario entre los agentes sociales a nivel europeo, cuyo objetivo real es tratar de influir en la negociación colectiva que pueda desarrollarse por dichos agentes sociales en los Estados miembros.

La génesis del Acuerdo Marco hay que buscarla en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo. El Consejo Europeo invitó a los agentes sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyeran propuestas de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

El citado acuerdo es especialmente importante, ya que se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales. El objeto del acuerdo no es otro que elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras. En síntesis, el acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Este Acuerdo Marco recoge cuestiones relevantes sobre teletrabajo y seguridad y salud laboral, entre ellos queremos destacar:

- El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391/CEE, así como a las Directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.
- El empresario tiene el deber de informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad.
- Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes deben tener acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y

de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador o teletrabajadora trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

Además, en materia de organización del trabajo, el Acuerdo Marco dispone la obligación empresarial de, dentro del ámbito de autonomía organizativa del teletrabajador, garantizar que “la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa”.

Finalmente, el acuerdo marco incluye una referencia expresa a la adopción de medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

En definitiva, según el Acuerdo Marco, en materia de protección de la salud y seguridad del teletrabajador y teletrabajadora, el empresario se erige como garante de la misma y, si bien debe tener acceso al lugar de prestación de servicios, se imponen limitaciones a la entrada en el domicilio del trabajador y trabajadora, que requerirán el consentimiento previo del mismo.

3. Plan de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Problemática específica

El teletrabajador o teletrabajadora vinculado con la empresa por una relación laboral es una trabajadora o trabajador más a los efectos preventivos, independientemente de que su prestación de servicios se lleve a cabo fuera de la empresa.

Por consiguiente, todas las empresas están obligadas a incorporar el teletrabajo en su plan de prevención de riesgos laborales, tanto el teletrabajo presente como futuro que pueda desarrollarse en la empresa. El Plan de Prevención podría calificarse como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de la evaluación de riesgos laborales, tendentes a llevar a cabo la labor preventiva y de protección de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo. Partiendo de la diversidad de factores que inciden en la labor preventiva en la empresa, resulta evidente que como contenidos del Plan de Prevención deben integrarse los siguientes aspectos con relación al teletrabajador y teletrabajadora:

- Evaluación de riesgos.
- Medidas de protección y equipos de trabajo.
- Información, formación y participación de los trabajadores.
- Medidas de emergencia y en situaciones de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud
- Coordinación de actividades.
- Protección de colectivos especiales.
- Organización de la actividad preventiva.
- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención.

A los efectos del teletrabajo, debe entenderse en el teletrabajo a domicilio, el domicilio del trabajador o trabajadora. Sí tiene la consideración de centro de trabajo a los efectos de prevención de riesgos laborales.

Si bien es cierto que la falta de disponibilidad del empresario sobre el domicilio del teletrabajo puede dificultar esta tarea, es indudable que la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales del domicilio del teletrabajador y teletrabajadora. En concreto, únicamente de aquella zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose esta obligación al resto de zonas de la vivienda no dedicadas a la prestación de servicios.

En primer lugar, es importante recordar el artículo 29 LPRL que establece la obligación del trabajador y trabajadora de “cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud”.

No obstante lo anterior, debido a que, la entrada de personal de la empresa al domicilio del personal teletrabajador requiere su consentimiento o autorización, su negativa impide al empresario o personal delegado acceder al mismo.

En el caso que el convenio colectivo, acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo, prevea la obligación del teletrabajador o teletrabajadora de permitir el acceso del empresario o personal delegado a su domicilio a efectos de prevención de riesgos laborales, la negativa del trabajador (siempre que sea injustificada) podrá constituir una infracción laboral. En este punto, téngase en cuenta el apartado tercero del artículo 29 LPRL, que prevé expresamente que el incumplimiento del trabajador y trabajadora de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales, constituye infracción laboral a los efectos del artículo 58.1 ET.

Desde nuestro punto de vista, la negativa del personal teletrabajador de acceder a su domicilio no exime a la empresa del cumplimiento de su obligación de evaluación de riesgos laborales, pudiendo utilizar formas de evaluación que no requieren tal inspección física, como es la autocomprobación por parte del teletrabajador o teletrabajadora.

Por otro lado, y así lo establece el Acuerdo Marco, el personal teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección por parte de la empresa. Por consiguiente, ante un incumplimiento o cumplimiento defectuoso de la empresa de su obligación de realizar una adecuada evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo, el Acuerdo Marco reconoce al personal teletrabajador la capacidad para solicitar a la empresa una inspección.

Asimismo, en el ordenamiento jurídico español, el trabajador tiene la capacidad para interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, es interesante destacar que la Inspección tiene capacidad para entrar también en el domicilio del personal teletrabajador, siempre con el expreso consentimiento o, en defecto, autorización judicial (artículo 5.1 Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

En relación con el deber de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo, deben conceptuarse como dos medidas preventivas básicas o esenciales.

De conformidad con ello, el teletrabajador y la teletrabajadora han de tener una información detallada de los riesgos específicos de su puesto de teletrabajo – tanto los derivados del espacio de trabajo como los riesgos organizacionales y psicosociales – y de las medidas preventivas adoptadas por parte de la empresa.

El artículo 19 LPRL, a su vez, establece el deber empresarial de formación en materia de prevención de riesgos laborales como un deber independiente del de información regulado en el artículo 18 LPRL.

4. Negociación colectiva en materia preventiva sobre teletrabajo en el ámbito de FSC-CCOO

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 contiene una tímida regulación del teletrabajo. El Acuerdo en su capítulo IV incluye los criterios que pueden ser utilizados por las empresas y representantes de los trabajadores para la regulación del teletrabajo, entre los que aparecen, además de una remisión al Acuerdo Marco Europeo en cuanto a su definición, el carácter voluntario y reversible de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, el principio de igualdad de derechos entre personal teletrabajador y trabajadoras y trabajadores ordinarios y la necesidad de regular aspectos como la privacidad, confidencialidad, prevención de riesgos laborales, formación, etc.

En el ámbito de nuestra Federación de Servicios a la Ciudadanía hay algunos acuerdos y convenios donde se recoge el teletrabajo. En la mayoría de ellos, se incluyen cláusulas de salud laboral donde se aborda con diferente intensidad la prevención de este modo de trabajo. A continuación analizaremos las cláusulas de salud laboral en el teletrabajo que se recogen en la negociación colectiva de nuestra federación.

Primeramente pasaremos a analizar los acuerdos de teletrabajo de las Administraciones públicas. Existen numerosos acuerdos de regulación del teletrabajo en la Administración Pública. Concretamente, las comunidades del Castilla y León, País Vasco, Extremadura, Islas Baleares, Castilla-La Mancha, La Rioja, Aragón, C. Valenciana y Galicia, han aprobado regulaciones para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo por parte del personal empleado público en la Administración.

Los acuerdos de teletrabajo adoptados por las Administraciones Públicas generalmente incluyen una referencia a la seguridad y salud laboral de los teletrabajadores y teletrabajadoras. Si bien esta referencia es mayoritariamente una remisión genérica a la LPRL, aunque en ocasiones existen regulaciones más detalladas, donde se incluye la obligación empresarial de evaluación de riesgos, formación e información de los riesgos existentes en el teletrabajo, seguimiento y control del cumplimiento de las medidas preventivas por parte del personal teletrabajador, etc.

En el sentido más extenso tenemos la regulación contenida en el acuerdo del País Vasco, Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

En el artículo 16 de este acuerdo se realiza una regulación extensiva en materia de salud laboral que reflejamos a continuación:

- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo la evaluación de riesgos de su actividad, así como la formación e información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.
- Asimismo, ese personal deberá acudir a una sesión formativa donde se le indicará cómo debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos. La asistencia a la sesión formativa tendrá carácter obligatorio y las personas empleadas deberán acreditar los conocimientos adquiridos mediante la prueba correspondiente.
- Los empleados y empleadas acogidos a la modalidad de teletrabajo deberán aplicar en todo caso las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la formación e información facilitada por el Servicio de Prevención no sólo a su actividad, sino también al diseño de su puesto de trabajo. No obstante, el Servicio de Prevención les proporcionará asistencia y asesoramiento telefónico cuando lo precisen.
- Igualmente, los teletrabajadores y teletrabajadoras podrán solicitar al Servicio de Prevención el examen del puesto de trabajo en su lugar de teletrabajo. Se accederá a esa petición cuando el Servicio considere que es necesaria esa presencia domiciliaria. En el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad del personal teletrabajador su implantación.

En términos similares se desarrolla el artículo 18 del Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

Una regulación menos extensa encontramos en el Acuerdo de teletrabajo del País Valencià. En el artículo 9 del Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, se establece:

1. El órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales deberá verificar, con carácter previo al inicio del programa y mediante la comprobación del cuestionario cumplimentado por las personas participantes previsto en el anexo III, que las condiciones en que se desempeñan las funciones del puesto de trabajo en el domicilio no suponen riesgo para la salud de la persona teletrabajadora.
2. No obstante lo anterior, podrán solicitar, con carácter voluntario, que por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales se realice una inspección domiciliaria a fin de comprobar las condiciones alegadas en el citado cuestionario. Las condiciones del puesto de trabajo también podrán ser objeto de revisión y análisis durante toda la vigencia del programa, previa comunicación a la persona interesada.
3. A los efectos de contingencias profesionales será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los acuerdos de Castilla y León y Iles Balears, hacen una mención muy exigua a la salud laboral y realizan una especial mención a la necesidad de cumplimentar un cuestionario de autocomprobación por parte de las empleadas y empleados públicos.

El artículo 10.5 de Castilla y León establece (Decreto nº 9/2011, de 17 de marzo, que regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.).

Los empleados deberán cumplimentar el cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo facilitado por el Servicio competente en materia de Seguridad y Salud Laboral de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 11.5 del acuerdo de Illes Balears (Decreto nº 36/2013, de 28 de junio, que regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears), dice:

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, especialmente sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos, que deberá aplicar correctamente. La persona autorizada tiene que rellenar el cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo facilitado por el servicio competente en materia de seguridad y salud laboral de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Luego nos encontramos con otros acuerdos donde hay referencias meramente genéricas, estos son los casos del acuerdo de Extremadura, Castilla La Mancha y Galicia.

Artículo 15 del acuerdo de Extremadura (Decreto nº 127/2012, de 6 de julio, que regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura).

Por la Dirección General de Función Pública, Recursos Humanos e Inspección se elaborará un procedimiento específico sobre prestación del servicio en régimen de teletrabajo, dentro del Plan de Prevención de riesgos laborales de la Junta de Extremadura.

Artículo 4.2 del acuerdo de Castilla- La Mancha (Decreto nº 57/2013, de 12 de agosto, que regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha).

El personal empleado público que preste servicios en régimen de teletrabajo tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

En el caso de Galicia la ORDEN de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia, dedica un artículo al teletrabajo.

Artículo 13. Modalidad de prestación del servicio en régimen de teletrabajo

Por teletrabajo se entiende aquella modalidad de prestación de servicios en que el personal empleado público desarrolle las tareas asignadas a su puesto de trabajo fuera de las dependencias de la Administración autonómica, mediante el empleo de las nuevas tecnologías, con la finalidad de alcanzar una mayor eficiencia en la gestión pública, contribuyendo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En esta modalidad de prestación de servicios, que tendrá carácter voluntario para el personal empleado público, quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de protección y de confidencialidad de los datos.

Y por último nos encontramos el acuerdo de la Comunidad de Aragón, (INSTRUCCIÓN de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón) donde no hay ninguna referencia a la salud laboral.

En cuanto a las empresas dentro del ámbito de FSC-CCOO, nos encontramos con regulación del teletrabajo en sector de las telecomunicaciones.

En primer lugar tenemos el acuerdo implantación teletrabajo (desarrollo cláusula 12.1 convenio colectivo 2003/2007), acuerdo de 14 de febrero de 2006, adoptado entre Telefónica de España, S.A.U y el Comité

Intercentros. Este acuerdo es el que realiza una regulación más exhaustiva en materia de salud laboral fundamentalmente en lo referente a los riesgos ergonómicos, estableciendo una serie de recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral. Transcribimos a continuación dichas recomendaciones:

En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
4. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.
5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.
6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las “muñecas al aire” es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.
7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.
8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. Telefónica de España realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores.
10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada Telefónica de España para que mediante los técnicos y delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes , señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización del teletrabajador, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del Teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a riesgos ergonómicos , fundamentalmente relacionados con la carga postural y ambiental, el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U., acuerdo de 4 de agosto de 2016, adoptado entre Teleinformática y Comunicaciones S.A.U. (TELYCO) y el Comité Intercentros, recoge también un apartado concreto.

Dicho Convenio en su anexo 2, se recoge un acuerdo de teletrabajo para el 2016/2017, que transcribimos a continuación, todo lo referente a la prevención.

Prevención de riesgos laborales y accidentabilidad.

Ergonomía: En cuanto a las instalaciones y locales de las que el trabajador en movilidad dispone, por el hecho de la especial prestación del trabajo, han de cumplir todas las normas en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el desarrollo de la actividad. Así las dimensiones de los locales de trabajo y las instalaciones eléctricas deben permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgo para su seguridad, salud y en condiciones ergonómicas aceptables.

Recomendaciones: A continuación se mencionan algunas de las condiciones que deben cumplir los puestos de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos, las más importantes, para ser considerados ergonómicos y no perjudiciales para la salud:

Los caracteres deben apreciarse fácil y nítidamente a distancia entre 50 y 60 cm. Y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

En cuanto al mobiliario, la mesa debe ser lo suficientemente amplia y en acabado mate. La silla debe ser regulable en altura móvil, con 5 puntos de apoyo rodantes y su respaldo debe posibilitar el mantener la espalda recta. Es aconsejable que se complemente con reposapiés.

Para descanso de la vista es conveniente parpadear frecuentemente mientras se trabaja con pantallas, hacer descansos visuales periódicos mirando un punto lejano concreto durante unos minutos y realizar ejercicios visuales como hacer girar los ojos hacia arriba, hacia abajo y a derecha e izquierda.

Se debe cambiar periódicamente de postura para evitar fatiga. En una jornada completa de trabajo con Pantallas de Visualización de Datos es preciso descansar de 5 a 10 minutos cada dos horas de esfuerzo visual continuo.

Lo más recomendable desde el punto de vista de la salud es utilizar estos descansos para recuperarse de la fatiga visual acumulada, no utilizando este tiempo, por ejemplo, para actividades de lectura, y cambiar de postura, levantarse, caminar, incluso hacer unos sencillos y breves ejercicios de cuello, para combatir el cansancio que supone una postura mantenida.

Si la postura adoptada consigue, sin ser forzada, mantener los ángulos rectos entre la espalda, muslo y pierna así como entre brazo y antebrazo. La altura de la pantalla debe ser tal que su borde superior coincida con la altura de nuestros ojos.

En cuanto a condiciones ambientales, la pantalla debe situarse perpendicular a la entrada de luz por ventanas. Si esto no fuera posible, habrá que atenuar la entrada de luz por medio de persianas o cortinas a fin de evitar excesivos contrastes (contraluz) y reflejos.

Es conveniente acudir a los Reconocimientos Médicos y Oftalmológicos periódicos establecidos por la empresa y siempre que observen algún problema de la vista o de la espalda que pudiera deberse al trabajo sedentario con pantallas de visualización.

Ante cualquier duda sobre condiciones higiénicas o ergonómicas, es aconsejable ponerse en contacto con la Dirección de Recursos.

Otro de los convenios del ámbito de la telefonía, que hace alguna referencia expresa a la salud laboral en el teletrabajo, es el III Convenio Colectivo de Orange España, acuerdo de 3 de junio de 2015, adoptado entre Orange España y la sección sindical de CCOO.

En su capítulo XI dedicado al trabajo en remoto o teletrabajo establece:

El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir. El trabajador/a se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

En conclusión, las cláusulas de salud laboral en los acuerdos o convenios que hemos analizado son muy dispares, en la mayoría de los casos nos encontramos con referencias genéricas, en algunos otros casos se introducen elementos más relevantes como la formación, la ergonomía, etc, y en casi todos se aborda el riesgo del aislamiento, introduciendo jornadas compartidas de teletrabajo y trabajo en la empresa. Lo que en ninguno de los acuerdos se recogen son cláusulas de desconexión digital que puedan servir como elemento para acotar la jornada de trabajo dentro de un horario determinado.

5. Derecho a la desconexión: la prevención de los riesgos psicosociales del teletrabajo

A la vista de la difícil separación de las fronteras entre tiempo profesional y el privado, que ocasionan riesgos psicosociales relacionados directamente con la inadecuada gestión de las NTIC, se establece la necesidad de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras mediante el cumplimiento minucioso de lo concerniente a los tiempos de trabajo y a los mínimos períodos de descanso necesario, además, de una conveniente organización de los recursos tecnológicos para la prestación del trabajo.

Igualmente, hemos podido comprobar que el desarrollo tecnológico plantea nuevas exigencias para las trabajadoras y trabajadores y para la salud de éstos. De hecho, no podemos olvidar la vigorosa relación entre las NTIC para el desarrollo cotidiano del trabajo y el incremento de la flexibilidad en el mercado de trabajo como factores de riesgos psicosociales.

Desde una perspectiva meramente preventiva el teletrabajo presenta algunos riesgos específicos psicosociales que son los más relevantes para la salud laboral.

Así tenemos riesgos psicosociales, tales como aislamiento, estrés laboral, o el technoestrés en sus diferentes variables.

El hecho de que la trabajadora o el teletrabajador normalmente trabajen desde su domicilio, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto mayoritariamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, como es el aislamiento del teletrabajador o teletrabajadora, que pueden dar lugar a diversas patologías. Este riesgo psicosocial se resuelve compaginando horario presencial con teletrabajo cuestión que se recoge en la mayoría de los acuerdos y convenios que hemos analizado o realizando reuniones entre el teletrabajador y teletrabajadora y los componentes de la empresa.

Tenemos otros riesgos psicosociales más preocupantes relacionados con el estrés, por un lado esta el estrés laboral producido por workaholism o “adición al trabajo”, derivado de jornadas excesivas de trabajo de no existir

un estricto registro y control de los tiempos de prestación de servicios, y por otro el denominado tecnoestrés laboral, entre los que se incluye: la tecnofobia, derivado del sobreesfuerzo realizado para adaptarse a las nuevas tecnologías; la tecnofatiga, considerada la fatiga mental derivada del uso prolongado y continuado de tecnologías de la información; o la tecnoadicción, caracterizada por una incontrolable compulsión a utilizar nuevas tecnologías durante largos períodos de tiempo. En función de diversas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, el tecnoestrés laboral puede ser el origen de numerosas enfermedades y de trastornos de la salud.

En definitiva, los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición (personal asalariado, funcionario, socio cooperativista) tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que conlleva la existencia de un correlativo deber del empresario (Empresas privadas y públicas, Administración estatal, autonómica y local, Cooperativas) de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Por ello, con respecto a la necesidad de la conciliación entre el uso de las NTIC y la salud psicosocial de los trabajadores, es imprescindible desarrollar una evaluación de factores de riesgos psicosociales como primer paso. De modo que todos los factores de riesgo psicosocial relacionados con las NTIC, se han de identificar y controlar desde un punto de vista preventivo, porque tras su constatación se esconde una cierta probabilidad de que causen efectos negativos a la salud de los trabajadores.

Por lo tanto en cumplimiento de ese deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo la realización de una evaluación de riesgos en las diferentes disciplinas y especialidades preventivas, lo que incluye identificar riesgos psicosociales que en el caso del teletrabajo tienen la forma de tecnoestrés laboral, aislamiento o adicción al trabajo. Una vez identificados los riesgos se deben adaptar medidas preventivas, que eliminen o al menos eviten sus consecuencias. Entre esas medidas de prevención aparece como una propuesta novedosa el derecho a la desconexión digital.

Parece necesario por tanto, que en los marcos de negociación colectiva incluyamos cláusulas de desconexión digital como la fórmula más eficaz

para abordar los riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo. Habiendo quedado evidenciada la importancia y necesidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en entornos digitales, en orden a evitar el tecnoestrés laboral y el incremento de enfermedades de carácter psicosocial derivadas del uso excesivo de las NTIC en el ámbito laboral, en algunos países europeos se están comenzando a adoptar medidas proclives a reconocer el “deber de desconectar” de los dispositivos informáticos que se les han proporcionado al trabajador o trabajadora.

En Francia, desde hace años vienen reivindicando acciones de mejora para evitar, especialmente, la sobre carga laboral, física y mental de los trabajadores. Por lo que respecta a su jurisprudencia, se viene pronunciando sobre la no calificación de incumplimiento laboral el hecho de que el trabajador no se encuentre localizado fuera del horario de trabajo.

En este contexto, cabe destacar la reciente reforma laboral francesa del año 2016 conocida como “Loi Travail”, (Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016.), que entre otras novedades, nos encontramos con la incorporación de medidas de adaptación del mercado de trabajo a la era digital y, entre ellas, el denominado “Derecho a la desconexión” del trabajador con la empresa, una vez concluida la jornada de trabajo.

Así, con efectos desde enero del año 2017, el artículo 55.I.2º introduce un nuevo apartado en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés, para disponer “el pleno ejercicio por el trabajador de su derecho de desconectar”. Igualmente, la empresa deberá de definir y delimitar los procedimientos de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. De esta forma, en todas las empresas francesas existe el deber de negociar “las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales”. Se establece por tanto la desconexión tecnológica a partir de la corresponsabilidad de ambas partes en orden a su consecución, personal trabajador y personal empresario.

De mucho menor impacto pero también importante es el reconocimiento que se ha realizado en la ley italiana de 22 de mayo de 2017, que regula el denominado “trabajo ágil”, una forma de trabajar que puede acordarse

entre trabajador y empresario y que consiste en combinar tiempos de presencia en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, “con la posible utilización de instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral” (una especie de teletrabajo parcial). En su artículo 19.1 se dispone que el acuerdo para dar paso a este “trabajo ágil” debe establecer los tiempos de descanso así como “las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos de trabajo”.

En nuestro país se ha firmado un reciente convenio colectivo firmado por la Federación de Servicios de CCOO y el Grupo AXA con el objeto de delimitar la frontera entre vida profesional y privada mediante el reconocimiento del derecho de los trabajadores a desconectarse digitalmente de la empresa. Así el acuerdo recoge:

“En este contexto el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose a favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores. Es por ello, que las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder emails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.

En los acuerdos y convenios analizados dentro del ámbito de FSC-CCOO, no encontramos cláusulas de desconexión. A la hora de determinar la jornada se establecen fórmulas genéricas que remiten a la jornada ordinaria, en algunos casos se establece como en el acuerdo de Euskadi o del País Valencià, que se podrán negociar períodos concretos de interconexión.

En otros como el Convenio de Orange se exige presencia durante un número de horas determinado. La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos en el presente convenio colectivo. En cualquier caso, el trabajador/a deberá estar trabajando y disponible “on line” durante las horas de presencia obligatoria que señala el calendario laboral aplicable.

También tenemos pronunciamientos en los convenios donde se fomenta la flexibilidad, así tenemos el teletrabajo fuera del horario habitual en el acuerdo de Telefónica. Concretamente se recoge:

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina. Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad. Será siempre a instancia del teletrabajador, y podrá admitirlo su Dirección General con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto.

En definitiva la obligación del empresario de garantizar los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo pasa ineludiblemente por la implantación de cláusulas de desconexión digital que impidan la posibilidad de estar disponibles durante todo el día.

Estas cláusulas no pueden consistir simplemente en la enunciación de las mismas, sino que el empresario debe asumir una posición proactiva y establecer las medidas técnicas y organizativas necesarias para que la cláusula de desconexión digital sea efectiva. Este planteamiento deviene de la concepción de que el reconocimiento al “derecho a la desconexión” no es suficiente y, por tanto, se ha de determinar la imposición directa a la empresa para que establezca los mecanismos necesarios que lo posibiliten. Para que este derecho a la desconexión sea efectivo debe ir acompañado de un “deber de desconexión” concerniente, en primer lugar, a las trabajadoras y trabajadores, pero, además a los empleadores que han de posibilitarlo.

Nos corresponde por tanto a la parte social incluir estas cláusulas de desconexión digital en los procesos de negociación como un elemento esencial para garantizar la salud de las trabajadoras y trabajadores y el derecho a la conciliación y corresponsabilidad en la vida familiar.

Notas:



servicios a la ciudadanía