

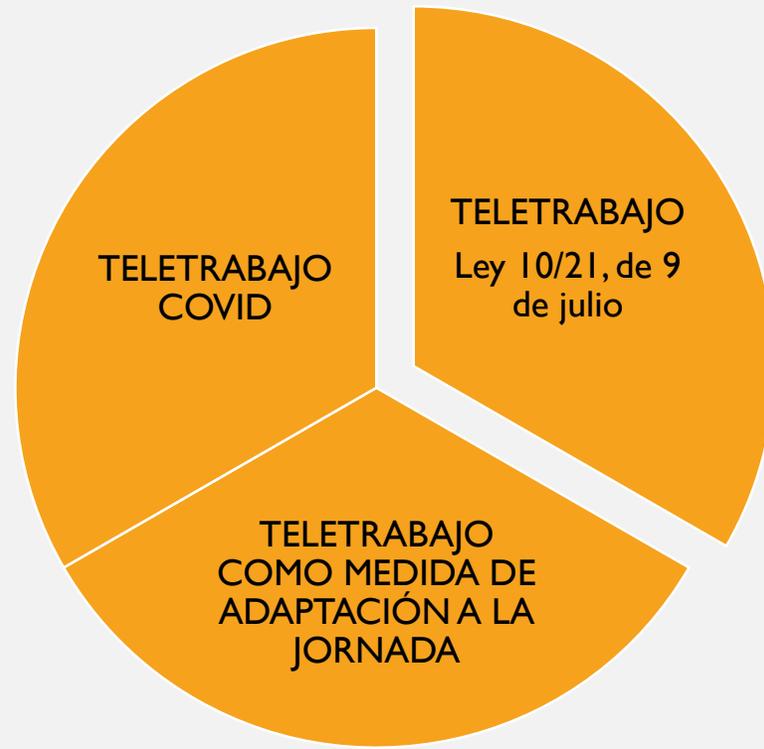
TELETRABAJO: PROTECCIÓN DE DATOS, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y COSTES ECONÓMICOS

Eva María Blázquez Agudo

Catedrática A. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III

3 TIPOS DE TELETRABAJO



LEY 10/2021

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

En periodo de referencia de 3 meses

Mínimo: 30% jornada o porcentaje proporcional equivalente según duración del contrato de trabajo

CONTENIDO ACUERDO ESCRITO

Inventario medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia.

Enumeración gastos

Horario de trabajo

Porcentaje y distribución entre trabajo presencial

Centro de trabajo al que queda adscrita

Lugar de trabajo elegido por la persona

Plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad

Medios de control empresarial

Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas

Instrucciones en materia de protección de datos y de seguridad de la información

Duración

SAN 22 DE MARZO DE 2022

Nula las cláusulas de adhesión que fije condiciones, sobre las que la persona trabajadora no puede discutir

- En cuanto a las causas de reversibilidad acordadas
- Renuncia a reclamar indemnización/reparación

COSTES ECONÓMICOS

ARTÍCULO 11 LTD. DERECHO A LA DOTACIÓN SUFICIENTE Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS



SAN 22 DE MARZO DE 2022

Medios, equipos y herramientas:

- No es suficiente con remisión a un anexo en el Acuerdo
- Sí es adecuado la individualización posterior de los equipamientos entregados (concretar la entrega de PC, teclado, pantalla, ratón, cascos, etc.) y la responsabilidad de la persona trabajadora sobre los medios facilitados y su mantenimiento (es lícito repercutir el coste de reparación de dichos medios a la persona trabajadora si el coste se deriva de un mal uso, acreditable).

ARTÍCULO 12 LTD. EL DERECHO AL ABONO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos



SAN 22 DE MARZO DE 2022

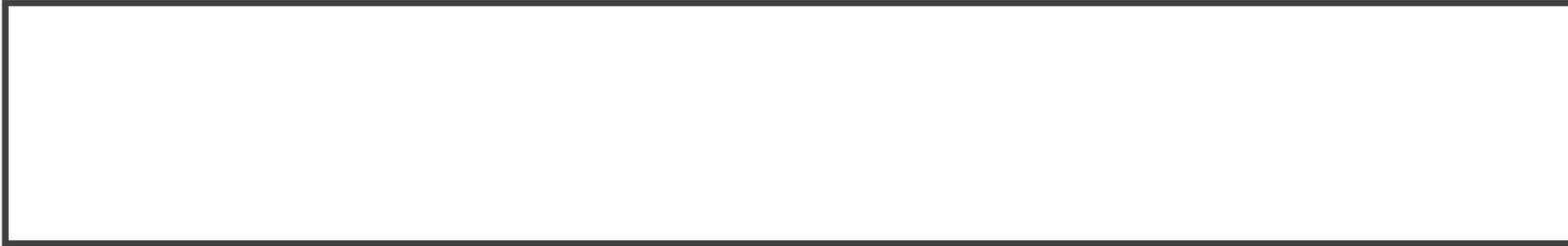
Sobre compensación de los gastos:

- Nulidad la remisión al convenio colectivo sectorial cuando este no enumera ni identifica los gastos, la forma de cuantificación, y el momento y forma de pago.
- Afectados tendrán derecho a la extinción de su contrato laboral vía artículo 50 ET o a reclamar su cumplimiento (junto con una indemnización por daños y perjuicios).

SAN II DE NOVIEMBRE DE 2022 (GRUPO ENDESA)

Sobre compensación de los gastos:

- Nula la cláusula en acuerdo individual que establece que el teletrabajo no origina ningún gasto al trabajador y, caso de producirse, se entiende compensado con el ahorro que produce, pues la empresa está obligada imperativamente a asumir dichos costes, sin que ello comporte que el trabajador tenga derecho a una compensación genérica, debiendo acreditar y contabilizar los gastos producidos para así poder reclamarlos a la empresa.



Materia fiscal y cotización

No renta de trabajo

Excepto uso particular
(retribución en especie)

Uso herramientas y
equipos

SAN 30 DE JUNIO DE 2021 (PLUS TRANSPORTE)

Elementos de partida:

- Teletrabajo no varía condiciones laborales (mismo horario y jornada)
- Varía el lugar de trabajo

Interpretación lógica y sistemática de la regulación convencional

- Plus de transporte no se devenga durante el teletrabajo.
- Co. Co. lo regula como plus extrasalarial (como percepción que no retribuye la prestación laboral) en contraposición a pluses salariales que conexión directa con la ejecución del trabajo.
- El Co. Co. retribuye el trabajo nocturno a través del plus de nocturnidad, por lo que atender la tesis de la parte actora supondría retribuir doblemente una misma circunstancia laboral que sería el trabajar por la noche, lo que no resulta del convenio colectivo.
- Única justificación: desplazamiento al centro de trabajo.

STS I DE JUNIO DE 2022 (PLUS TRANSPORTE)

El plus transporte regulado como extrasalarial en Co. Co.

Su finalidad: compensar gastos cuando inician o finalizan su jornada en unas horas en las que el transporte público no funciona o lo hace con mucha menos regularidad que en el horario diurno

No a los teletrabajadores : no desplazamientos al centro de trabajo.

SSAN 22-9-2022 Y 24-5-2022

Tickets
comida

No se
abonan en
teletrabajo

PREVENCIÓN DE RIESGOS

Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la SST

(INSST, 25/10/21)

+ seguro que presencial

RESUMEN OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA EN GENERAL

Evaluar los
riesgos

Adaptar puesto
de trabajo a
persona

Diseñar la
prevención

Asumir las
responsabilidades

Sustituir lo
peligroso

Planificar la
prevención

Asumir coste de
las medidas

ARTÍCULO 16 LTD. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

I. 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

MODALIDAD DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA. ESTABLECER:

Tipo de riesgos presentes en la organización (que influiría en especialización requerida y, en algunos casos, en el número de recursos necesarios)

- Supuesto de partida: Misma labor durante el tiempo de teletrabajo que durante la prestación del servicio en modo presencial.
- Analizar si el teletrabajo supone la aparición de riesgos de diferente naturaleza (por ejemplo, de tipo ergonómico) respecto al mismo trabajo prestado de forma presencial.

La evaluación de riesgos del puesto precisa adaptación de los procedimientos habituales implantados en la empresa

ESPECIALIDADES QUE SE RECOMIENDA INCLUIR EN EL PLAN DE PREVENCIÓN

Participación de los teletrabajadores

Descripción completa y actualizada del número total de las personas que prestan sus servicios en la modalidad de teletrabajo, la frecuencia (porcentaje de tiempo de teletrabajo) de prestación del servicio, la duración de los acuerdos, los centros de trabajo a los que están adscritas y las unidades funcionales de las que dependen.

Determinar el alcance de las funciones definidas para las personas que formen parte de la misma y las medidas de coordinación entre ellas en relación con las actividades preventivas ligadas al teletrabajo.

RIESGOS LUGAR DE TRABAJO. EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE ALGÚN ESTÁNDAR, NO ADMISIÓN LUGAR SI NO CUMPLE CON MÍNIMOS DE:

Aire en interiores

Ergonomía

Iluminación

Psicosociales

PRINCIPALES RIESGOS SALUD DEL TELETRABAJO

Físicos.
Sedentarismo y
relación con
comida (obesidad)

Psíquicos: falta de
comunicación y
relación/ciberacoso

Tecnoestrés

Fatiga informática

Aislamiento

ARTÍCULO 16. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Evaluación de riesgos:
únicamente 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.

LUGAR DONDE PREVENCIÓN

Solo zona trabajo

- No cocina, no baño (a diferencia de centro de trabajo)

Base dicha opción:

- Derecho de intimidad
- Dificultad de determinar la habitabilidad de la vivienda

EVALUACIÓN DE RIESGOS. OPCIONES

Opciones:

Acceso al
domicilio

Posibilidad de
autoevaluación
(cuestionario)

Se aconseja
reconocimiento
físico y anímico
del teletrabajador

SOBRE ENTRADA A DOMICILIO.

CUANDO SEA NECESARIA: VISITA POR PARTE DE QUIEN TUVIERA COMPETENCIAS EN MATERIA PREVENTIVA AL LUGAR EN EL QUE SE DESARROLLA EL TRABAJO A DISTANCIA

Informe previo escrito que justifique dicho extremo que se entrega a la persona trabajadora y a delegados de prevención

Aviso con tiempo de antelación

Permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

Consentimiento del trabajador, no necesita que sea expreso, pero sí informado (informe previo)

No parece que admisibles las cláusulas genéricas en Co.Co.

AUTOEVALUACIÓN (EMPRESA DEBERÁ OBTENER
TODA LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RIESGOS A LOS QUE
ESTÁ EXPUESTA LA PERSONA QUE TRABAJA A DISTANCIA)

Autoevaluación: Mediante
formulario. Posibles
medios accesorios (fotos
o mediciones)

- También cuando no
permiso: entrada domicilio
base información recabada
de la persona trabajadora
según las instrucciones del
servicio de prevención

AUTOEVALUACIÓN (EMPRESA DEBERÁ OBTENER TODA LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTA LA PERSONA QUE TRABAJA A DISTANCIA)

Mediante metodología
que ofrezca confianza
respecto de resultados

- Prever las medidas de
protección que
resulten más
adecuadas en cada
caso

Instruir sobre
mecanismos de
comunicación con
servicios de
prevención

Acciones formativas



Actuación frente al cambio (posible reevaluación)

p.e. Adquirir nuevos equipos

Siempre tener en cuenta las medidas de prevención

SAN 22 DE MARZO DE 2022

En prevención de riesgos laborales

- El cuestionario de autoevaluación acordado es correcto en relación con el deber empresarial de evaluación de riesgos
- Nula la autorización a entrar de forma periódica al domicilio de la persona trabajadora por el Servicio de Prevención: es una autorización previa, genérica e incondicional mientras que la normativa establece una razón concreta que justifique la entrada, que deberá informarse previamente y de la que incluso así podría negarse el trabajador.

ACCIDENTE DE TRABAJO. PRESUNCIÓN IURIS TANTUM

Tiempo de trabajo

Registro de jornada

En especial tener en cuenta el derecho a la desconexión

Lugar de trabajo

Espacio donde se presta servicio

Otros?

ACCIDENTE DE TRABAJO (STSJ DEL PAÍS VASCO DE 15 DE SEPTIEMBRE DE 2020)

Comercial que hacía trabajos administrativos en casa. Infarto agudo de miocardio,, a consecuencia del cual falleció

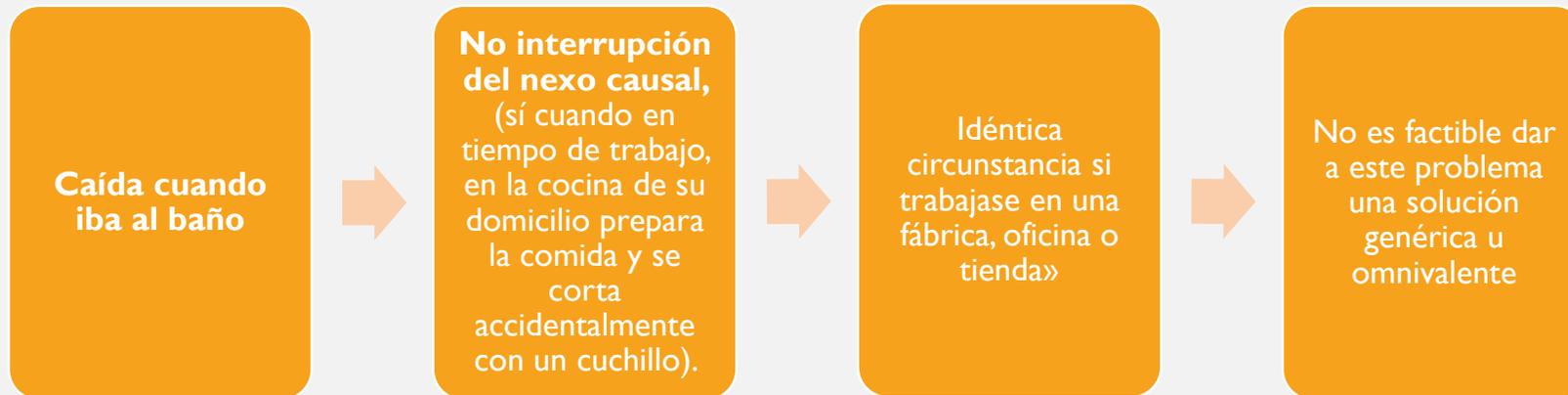


Antecedentes de tabaquismo, obesidad y angina estable (no rompe presunción (desde STS 20 octubre 2009).



•Presunción tiempo y lugar de trabajo

ACCIDENTE DE TRABAJO
(JUZGADO NÚMERO I DE CÁCERES 26 DE
OCTUBRE 2022)



PROTECCIÓN DE DATOS Y DERECHO DE INTIMIDAD

[Agencia Española de Protección de Datos](#)

[Recomendación sobre movilidad y teletrabajo 4 de abril de
2020.](#)

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS



Dictamen 2/2017 del Grupo
de Trabajo del Artículo 29
respecto al tratamiento de
datos en el ámbito laboral
trabajo a distancia

Riesgo adicional para los
derechos y libertades, tanto
de los trabajadores como de
los sujetos de los datos que
estos tratan



OBLIGACIÓN DE PROTOCOLIZACIÓN DE LOS CRITERIOS DE UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS

Elaboración protocolos de
uso

Participación empresarios y
RPT

Límites: estándares mínimos
de intimidad de acuerdo
con los usos sociales y los
derechos reconocidos
constitucional y legalmente.

ARTÍCULO 17 LTD. DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS

I. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos

Sometido a derecho a la intimidad y a la protección de datos

principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

ARTÍCULO 17 LTD. DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS

Empresa

Los convenios o acuerdos colectivos :
términos de uso por motivos personales de los equipos informáticos

No exigir instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni su utilización en el desarrollo del trabajo a distancia.

Participación RPT

OBLIGACIÓN PERSONAS TELETRABAJADORAS

Obligaciones de las personas trabajadoras

Sobre las instrucciones
empresariales sobre
protección de datos

Sobre las instrucciones
sobre seguridad de la
información
específicamente fijadas
por la empresa

instrucciones de uso y
conservación
establecidas en la
empresa en relación con
los equipos o útiles
informáticos

POSIBLES MEDIDAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Utilización de contraseñas.

Descargas limitadas a las herramientas de trabajo

Prohibición de conectar los dispositivos a la red de la empresa desde lugares públicos

Límites de uso particulares

Evitar que los familiares/convivientes accedan a la información de la empresa y/o utilicen los dispositivos de teletrabajo

Obligación de desconectar la sesión de acceso remoto cuando se acaba la jornada

POSIBLES MEDIDAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN(II)

Sistema antivirus o verificación de la legitimidad de los correos electrónicos recibidos.

Obligación mantener los equipos actualizados.

Medidas de localización de los dispositivos para poder efectuar un borrado remoto en caso de robo o pérdida.

Obligación de información sobre cualquier brecha de seguridad en materia de protección de datos.

STSJ DE CASTILLA Y LEÓN, VALLADOLID
4 DE FEBRERO DE 2006

Tiempo de trabajo en el domicilio : tiempo de trabajo fuera del mismo

El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa (registro jornada)

Límites de jornada y descansos: responsabilidad del empresario a partir de prevención de riesgos

STSJ DE CASTILLA Y LEÓN, VALLADOLID 4 DE FEBRERO DE 2006

Desde derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio, si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos.

La comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone en principio y en condiciones normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral.

STSI DE CASTILLA Y LEÓN, VALLADOLID,
30 DE DICIEMBRE DE 2021



Supervisar la pantalla en
remoto no vulnera la
intimidad de la trabajadora



quien autorizó el programa de
control cuando fue instalado
en su ordenador personal

STSJ DE CASTILLA Y LEÓN, VALLADOLID, 30 DE DICIEMBRE DE 2021

los programas que se limitan a detectar si el trabajador está activo o no, no vulneradores del derecho a la intimidad del trabajador cuando éste libremente consiente su instalación o está informado

Tampoco los programas que monitorizan la pantalla deben ser considerados ilegales, siempre que exista justificación para ello y se haya informado previamente al empleado.

Deben respetar los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad

ARTÍCULO 18 LTD. DESCONEXIÓN DIGITAL

Política interna dirigida a personas
trabajadoras, incluidas puestos directivos,
previa audiencia de RLT

Acciones de formación y de sensibilización
sobre un uso razonable de las herramientas
tecnológicas (evitar riesgo de fatiga
informática)

Convenios o acuerdos colectivos 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 compatible con la garantía
de tiempos de descanso

SAN 22 DE MARZO DE 2022

Desconexión digital

- Nula la excepción genérica a la desconexión fuera de la jornada laboral (cuando hubiera una situación que pudiera causar perjuicio empresarial o una urgencia temporal que requiera una respuesta o atención inmediata), dado que la estableció de forma unilateral la empresa (solo posible a través negociación colectiva o acuerdo RLT).