



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



ABRIL 2021

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Abril 2021



Criteri tècnic 104/2021 sobre actuacions de la ITSS en riscos psicosocials.

El 13 d'abril passat la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social aprovava el [Criteri Tècnic 104/2021, sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en riscos psicosocials](#). Aquest nou criteri té com a objectiu adaptar el seu contingut a una sèrie de documents aprovats el 2018 pel Comitè d'Alts Responsables de la Inspecció de Treball europeu, i constitueix la guia que orientarà l'actuació de la Inspecció en aquesta matèria. Hem cregut convenient destacar alguns aspectes rellevants amb vista a la prevenció dels riscos psicosocials:

Què són els riscos psicosocials? Els riscos psicosocials són aquells fets, esdeveniments, situacions o estats que, a conseqüència de l'organització del treball, tenen una alta probabilitat d'afectar negativament la situació del treballador. Segons el criteri tècnic, els més reconeguts són, entre altres, l'estrès, la violència i l'assetjament en el treball. Es deriven dels factors psicosocials de risc, que són les condicions de treball que, per una configuració deficient o un disseny inadequat, presenten la possibilitat d'afectar negativament a la salut i el benestar del

Segons el criteri:

Factors psicosocials	Factors de risc psicosocial
Contingut i característiques del treball	Monotonia, tasques sense sentit, fragmentació, falta de varietat, tasques desagradables per les quals se sent rebuig.
Càrrega i ritme de treball	Càrrega de treball excessiva o insuficient, pressió de temps, terminis estrictes.
Temps de treball	Horaris molt llargs o impredecibles, connexió contínua al treball, treball a torns, treball nocturn.
Participació i control	Falta de participació en la presa de decisions, falta d'autonomia o control sobre el treball (per exemple, sobre el mètode de treball o el ritme de treball, els horaris, l'entorn).



Factors psicosocials	Factors de risc psicosocial
Cultura d'organització	Comunicacions deficientes, suport insuficient davant els problemes o el desenvolupament personal, falta de definició d'objectius.
Ambient i equips de treball	Posada a disposició d'equips inadequats o absència de manteniment, males condicions ambientals com ara la falta d'espai, la il·luminació deficient o el soroll excessiu.
Relacions personals del treball	Aïllament, relacions insuficients, males relacions amb companys de treball, conflictes, conductes inadequades (fustigació, assetjament), relacions adverses amb usuaris o clients, atracament.
Rol en l'organització	Ambigüïtat o conflicte de rol, responsabilitat sobre persones.
Desenvolupament professional	Escassa valoració social del treball, inseguretat en el treball, falta de promoció professional.
Interacció vida personal-treball	Conflicte de demandes o exigències entre aquestes dues esferes, problemes de conflicte i/o sobrecàrrega de rol (laboral, personal i familiar).

Els factors de risc psicosocial poden estar presents en tota mena de treballs i d'organitzacions, amb independència de la grandària de l'empresa, de l'activitat o del lloc de treball desenvolupat.

Són importants? La comunicació de la Comissió Europea del 10 de gener del 2017 titulada "Treball més segur i saludable per a tots. Modernització de la legislació i les polítiques de la UE de salut i seguretat en el treball", va advertir que els riscos psicosocials, i en particular l'estrès laboral, suposen un dels problemes de seguretat i salut en el treball més complexos i estesos, amb importants efectes nocius per a la salut del treballador i la mateixa organització del treball en termes de baixes, disminució del rendiment i increment de la sinistralitat.

Què ha de fer l'empresa? L'empresa, per

l'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, tal com passa amb els altres tipus de riscos, està obligada a protegir els treballadors contra els riscos psicosocials, i per a això haurà d'avaluar-los i adoptar les mesures de prevenció i protecció que resultin pertinents. Són unes obligacions que incumbeixen totes les empreses amb independència de la seva activitat i la seva grandària.

Com i qui els ha d'avaluar? L'obligació d'avaluar els riscos psicosocials, amb la finalitat de determinar la seva eventual existència i magnitud, recau sobre l'empresa. L'avaluació haurà de ser realitzada per personal amb capacitat tècnica suficient, en el marc de l'organització preventiva de la qual s'hagi dotat l'empresa, a través d'un mètode que proporcioni confiança sobre el seu resultat (articles 5.2 i 5.3,



Reglament Serveis de Prevenció). El mètode, que ha de ser consultat amb els delegats de prevenció, ha d'estar sustentat en un marc teòric i no ha de ser confós amb enquestes o qüestionaris de satisfacció o clima laboral. L'avaluació dels riscos psicosocials es pot fer en el marc de l'avaluació general de riscos (opció preferible) o també es pot portar a terme de forma separada, i es pot fer simultàniament per a tots els llocs de treball o de forma escalonada. En qualsevol cas, s'ha de sotmetre a controls periòdics per verificar que els riscos es mantinguin en aquells paràmetres, i s'ha d'actualitzar i revisar quan es produeixin canvis en les condicions de treball que puguin incidir en aquests riscos, si es comprova la seva ineficàcia o insuficiència.

Què pot passar si els riscos psicosocials no s'avaluen i no s'adopten mesures preventives?

Al marge de la probabilitat més gran que es produeixin danys en la salut de les persones treballadores o afectacions en la productivitat empresarial, estarem davant de l'incompliment d'una obligació preventiva que pot donar lloc a requeriments, sancions, excepte en el cas de les Administracions Públiques, que seran objecte

exclusivament de requeriments i eventuals recàrrecs en les prestacions de Seguretat Social. El criteri tècnic estableix, encara que com a simple criteri orientatiu general, que l'incompliment absolut de totes les obligacions de gestió dels riscos psicosocials pot donar lloc a l'inici d'un procediment sancionador, sense perjudici d'efectuar el corresponent requeriment d'esmena, mentre que l'incompliment parcial de les obligacions pot donar lloc al requeriment per a l'adopció de mesures correctores en un termini concret, sense iniciar procediment sancionador. Tot això, sense perjudici que, efectivament, ja s'haguessin pogut produir danys en forma d'estrès laboral, burnout, violència de tercers o assetjament, o s'estiguessin transgredint altres normes laborals com podrien ser les relatives a la jornada, la protecció de la intimitat o el dret a la desconnexió digital.

En els annexos del criteri tècnic hi trobaran un interessant check list de les actuacions comprovadores de la Inspecció (annex I), un quadre amb els factors de risc psicosocial més freqüents en els sectors de més exposició (annex II) i un llistat de les mesures preventives més freqüents (annex III).

Teletreball, fins quan i com?

La situació generada per la covid-19 ha suposat nivells fins ara mai coneguts d'utilització del teletreball com a fórmula d'organització de la feina. Quan falta menys d'un mes perquè es produeixi la finalització de l'estat d'alarma (00:00 hores del 9 de maig), i en el camí d'una esperada i desitjada recuperació de la normalitat, cal plantejar-se fins quan han de mantenir-se les fórmules de teletreball que les empreses han pogut implementar en ocasió de la covid-19, i una vegada que s'ha aprovat l'[RDL 28/2020, del 22 de setembre, treball a distància](#), quin és el marc normatiu que s'ha d'aplicar.

Cal distingir diverses hipòtesis:

1) Sia l'empresaja hi havia teletreball prèviament a la situació de covid. No hi ha cap obstacle perquè, si els treballadors i els empresaris hi estan d'acord, es pugui continuar desenvolupant en els termes que havien acordat. Si aquest teletreball comptava amb alguna classe de regulació col·lectiva, ja fos en conveni o en acord col·lectiu, prèvia a l'RDL 28/2020, del 22 de setembre, treball a distància, aquest no li resultarà d'aplicació fins a la finalització de la vigència d'aquest conveni o acord (si no té prevista una data de finalització de vigència, el període s'estén fins al 23 de setembre de 2021 o, si hi ha un acord col·lectiu, a tres anys, fins al 23 de setembre



del 2023). Si no comptava amb aquesta regulació col·lectiva, aquest teletreball s'ha de regir immediatament per l'esmentat RDL 28/2020.

2) Teletreball implementat en ocasió de la covid-19. Una de les primeres mesures de caràcter laboral implementades després de la declaració de l'estat d'alarma va ser la de potenciar el teletreball, que va ser establert com a mesura preferent per l'article [5 de l'RDL 8/2020](#), sempre que això fos "tècnicament i raonablement possible i si l'esforç d'adaptació necessari resultava proporcionat". La norma inicialment tenia una vigència prevista fins un mes després de la fi de l'estat d'alarma, i encara que normes posteriors van preveure la progressiva reincorporació al treball presencial, l'RDL 15/2020, del 21 d'abril, va prorrogar aquella preferència per a dos mesos més addicionals. Això suposa que el teletreball com a mesura covid es pot mantenir fins tres mesos després de la finalització de l'estat d'alarma, és a dir, el 9 d'agost.

El 9 d'agost determinarà: 1) que l'empresa pugui revertir el treball a distància covid sense cap mena de condicionant. Prèviament també podria fer-ho, però en aquest cas hauria d'acreditar causes que justifiquessin l'excepció a la preferència; 2) l'aplicabilitat, a aquests supòsits, de l'RDL 28/2020 de treball a distància. L'RDL 28/2020 deixava fora del seu àmbit d'aplicació el teletreball implantat excepcionalment en aplicació de l'article 5 de l'RDL 8/2020, o com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la covid-19, quan transcorre el període en què aquest es podria acordar, finalitzarà l'excepcionalitat transitòria.

S'ha de tenir en consideració, no obstant això, que l'RDL 28/2020 només s'aplica al treball o teletreball regular; és a dir, aquell en el qual el teletreball suposí, en un període

de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball (per exemple, en una jornada de 40 hores setmanals d'un treballador amb contracte indefinit, serà teletreball regular aquell que es desenvolupi durant almenys 12 hores). D'aquesta manera, si s'opta per mantenir un teletreball parcial inferior al 30%, no s'aplicarà el règim de treball a distància de l'RDL 28/2020.

3) Teletreball desenvolupat en l'àmbit de les AAPP. A aquest teletreball no li resulta d'aplicació l'RDL 28/2020, sinó l'article [49 bis de l'EBEP](#). Una normativa molt més breu que la d'aquella norma i en la qual es reforça l'exigència d'autorització i la seva reversibilitat.

Sigui la que sigui la forma de teletreball per la qual s'opti –regular amb aplicació de l'RDL 28/2020 o marginal (inferior al 30% i sense que s'apliqui aquella norma)–, si aquest s'ha de desenvolupar al domicili del treballador, caldrà que la implementació es realitzi amb acord del treballador, sense que pugui ser suplert per acords de naturalesa col·lectiva.

En aquelles hipòtesis en les quals resulti d'aplicació l'RDL 28/2020 (teletreball regular) s'haurà de formalitzar, abans de l'inici del treball a distància, un acord de treball a distància per escrit i amb el contingut i les formalitats requerides pels articles 6 i 7 d'aquella norma. La redacció d'aquest acord s'ha de fer amb especial cautela, ja que l'RDL 28/2020 blindava el seu contingut davant de les eventuais modificacions que, fins i tot en supòsits extraordinaris i justificats, volgués imposar l'empresa, que, en tot cas, requeriran l'acord amb el treballador.

Finalment cal recordar que el teletreball es regeix pel principi de voluntarietat, i per tant, tret que el conveni col·lectiu, en un supòsit més hipotètic que real, reconegués un dret a



teletreballar, el treballador no pot imposar a l'empresa la seva voluntat de teletreballar. Això, però, té una important matisació en l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i laboral. L'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors reconeix el treball a distància com un dels possibles continguts de la facultat de sol·licitar adaptacions en les condicions de treball amb l'objectiu de fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. No estem davant d'un supòsit en el qual la llei reconegui directament un dret

a aquesta adaptació, que haurà de ser objecte d'una negociació amb l'empresa, que podrà negar-s'hi si existeixen raons objectives vinculades amb necessitats organitzatives o productives. En qualsevol cas, és possible que, després del teletreball covid, es puguin incrementar les sol·licituds en aquest sentit. Una proliferació que pot determinar la conveniència que en conveni o acord d'empresa es regulin els termes del seu exercici, tal com es permet en el mateix article 34.8 del TRLET.

Representants sindicals i accés a dades personals.

Una sentència recent de la sala contenciosa administrativa del Tribunal Suprem ha denegat el dret d'un representant sindical a obtenir informació del conjunt de nomenaments, data d'inici de prestació del servei, nomenaments per "acumulació de tasques" "substitucions" i altres places "no estructurals" formulat en l'àmbit del Servei Galleg de Salut. Al marge del concret problema resolt, creiem que aquesta sentència resulta de gran interès, ja que procedeix a delimitar l'abast dels drets d'informació sindicals en la seva relació amb el dret a la protecció de dades.

El Tribunal situa la resolució del conflicte en l'àmbit del dret fonamental a la protecció de dades per considerar que aquest es refereix a qualsevol dada de la persona quan aquesta no es dissociï de la identitat de la persona, i no es redueixin per tant a les dades íntimes de la persona, sinó a qualsevol tipus de dada personal, sigui o no sigui íntima.

Per això, subratlla el TS que la simple invocació per la representació sindical dels seus drets informatius, sense cap mena de justificació, no pot servir d'excusa per accedir a tota tipus de documentació. La cessió de dades personals no es pot sustentar, sense més ni més, en la labor genèrica de vigilància que tenen els representants dels treballadors o del dret a rebre informació sobre la política de personal que els reconeix la normativa laboral o l'EBEP. D'aquesta manera, només si la representació dels treballadors justifica la relació, en termes de necessitat, entre les dades personals sol·licitades i les seves funcions sindicals, l'empresa podrà subministrar-les sense el consentiment dels seus titulars. Però no quan no es justifiquin les raons per les quals, per a l'exercici de la seva funció sindical, "resultava necessari, rellevant, o simplement convenient, que es procedís a aquest bolcat massiu i indiscriminat de dades personals".

Es conclou que, "en conseqüència, la mera invocació, sense cap justificació, de la representació sindical no pot servir d'excusa per accedir a tota mena de documentació, si no es vol buidar per aquesta via el contingut del dret fonamental a la protecció de dades".



Publicades les eines de registre salarial.

Les diferents administracions han elaborat diferents instruments que intenten facilitar el compliment de les noves obligacions de registre retributiu que es contenen en l'article 28 del TRLET. Sobre aquest tema s'ha de recordar que estem davant d'una obligació que afecta tota empresa, amb independència del seu nombre de treballadors, i que representa l'obligació d'elaborar un document en el qual s'incloguin els valors mitjans dels salaris, complements salarials i també les percepcions extrasalarials de tota la plantilla.

L'eina de registre retributiu que proposa el [Ministeri de Treball](#) ha estat acordada en els seus diferents apartats amb les organitzacions sindicals i patronals, i elaborada de manera conjunta pel Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat. La utilització d'aquest instrument o de qualsevol dels altres (ja sigui elaborat des d'instàncies públiques, per exemple en l'àmbit de [Catalunya](#), amb interessant material complementari, o privades) és una decisió que correspon a l'empresa.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.