

**T
E
L
E
T
R
A
B
A
J
O**



Trabajo a distancia: "Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular".

Teletrabajo: "Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación".

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Marco Normativo

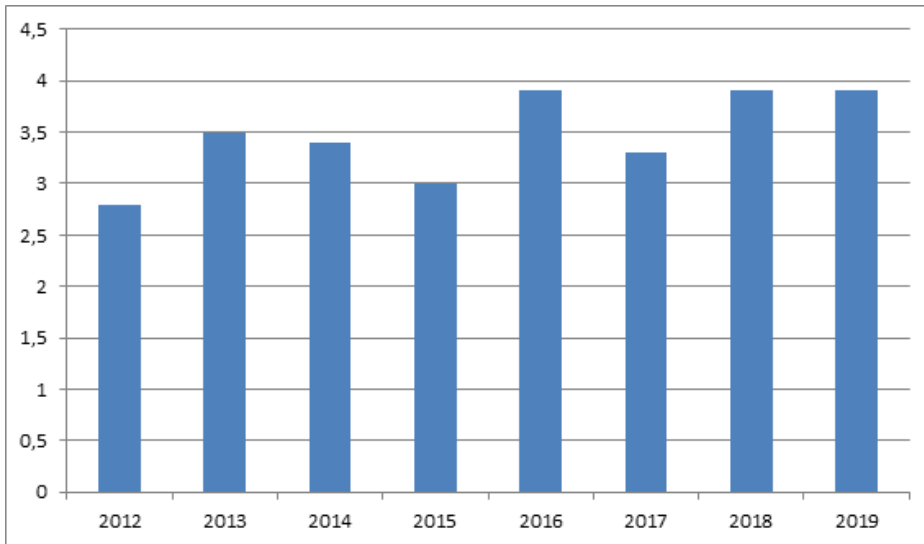
- **1990:** Directiva 90/2707CEE estableció la obligatoriedad por parte de las empresas de respetar la vida privada de la persona trabajadora y comenzó a introducir la posibilidad de utilizar sistemas de monitorización a distancia.
- **1995:** Las posibilidades del autoempleo y el teletrabajo fueron ampliamente investigadas por primera vez en España por un equipo multidisciplinar promovido y dirigido por el profesor Gustavo Matías Clavero en la Universidad Autónoma (UAM) de Madrid y financiado por el Ministerio de Economía y Hacienda. En 1998 se publicó un libro resumen con los resultados.
- 2002:** Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio. Se trata del primer acuerdo
- libre, que se aplicará sin el apoyo de una directiva. Por tanto, destaca por su importancia como manifestación de la negociación colectiva europea y, además, incide en un tema sobre el que la mayor parte de las legislaciones laborales nacionales están todavía por desarrollar.
- 2012:** En el ámbito estatal, con la última reforma laboral de 2012, se introduce
- por primera vez la definición del "trabajo a distancia" en el artículo 13 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.
- 2019:** Con el Real Decreto-Ley 6/2019, se abre la posibilidad de la "adaptación de jornada" (flexibilidad laboral) y también la posibilidad de adaptar la forma de prestar ese trabajo (elección entre trabajar a distancia o hacerlo presencialmente).
- **2020:** Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

CIFRAS



Los datos que se muestran a continuación se publicaron por el Eustat el 29 de julio de 2020.

EUSKADI



Fuente: EUSTAT (2020)

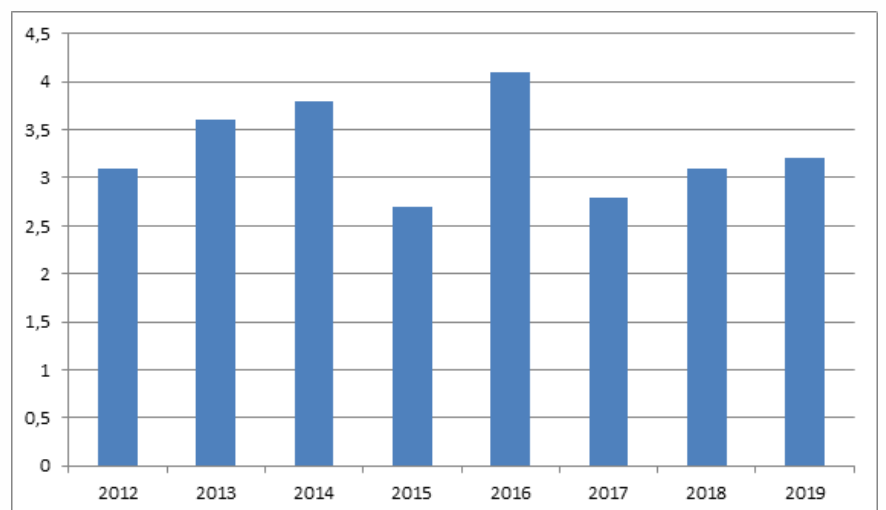
En los últimos 8 años, el porcentaje de las personas teletrabajadoras en Euskadi ha ido subiendo. En 2016, obtuvo su punto más álgido con un 3,9%. El año siguiente, en 2017, hubo un descenso importante bajando un 0,4%.

Aún así, este descenso se recuperó completamente en 2018; y el año pasado, se mantuvo el dato con un 3,9%. Volviendo así a los datos que se establecieron en 2016.

ARABA

El porcentaje más bajo lo obtuvo en 2015 con un 2,7% de personas teletrabajando. Desde 2012 hasta ese momento la tendencia era ascendente pero en ese año, descendió 0,9% respecto al 2014.

En 2016 en cambio, ascendió un

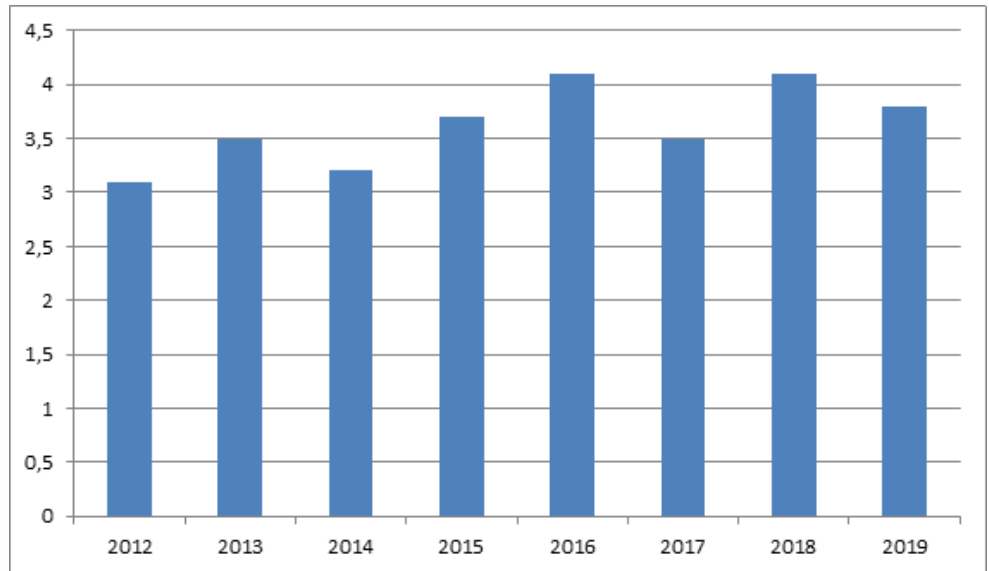


Fuente: EUSTAT (2020)

1,4% obteniendo así el dato más alto hasta el momento, un 4,1%. En 2017 hubo un descenso llevando casi a los datos establecidos en 2015 y el año pasado el dato era de un 3,2%. Por lo que, después de 8 años, en Álava, la ascensión final ha sido de un 0,1%.

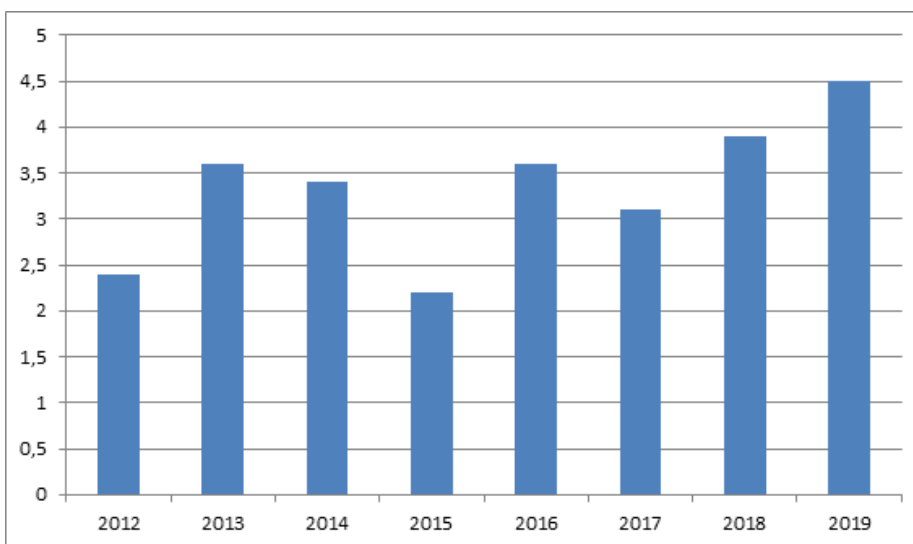
BIZKAIA

En los últimos 8 años, la tasa de personas que teletrabajan ha aumentado en un 0,7%. Los datos más altos los obtuvo en 2016 y 2018 con un 4,1%; pero el año pasado el porcentaje descendió un 0,3% logrando un 3,8%.



Fuente: EUSTAT (2020)

GIPUZKOA



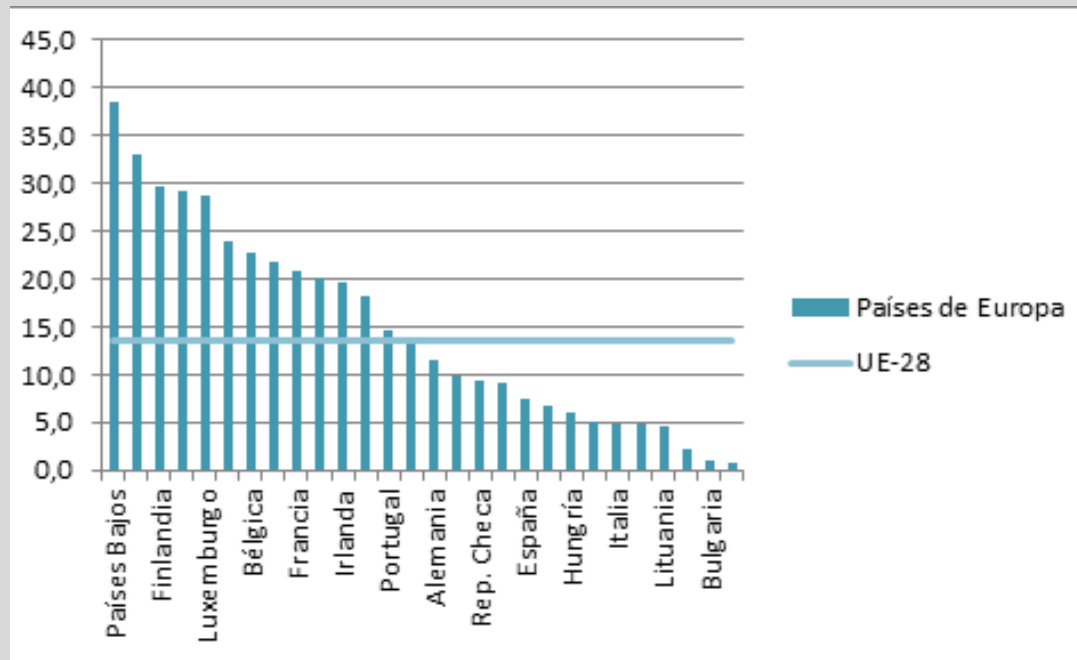
Fuente: EUSTAT (2020)

El dato más bajo de los últimos 8 años lo obtuvo en 2015 con un 2,2%. Al año siguiente ascendió hasta llegar al 3,6 logrando así una subida de un 1,4%. A partir de ese año, aunque en 2017 descendió un poco (0,5%), los datos han ido aumentando hasta

conseguir el porcentaje más alto de Euskadi hasta el momento, un 4,5% de personas teletrabajando.

PAÍSES DE EUROPA

Según datos de la Oficina Europea de Estadística - Eurostat, el porcentaje de personas ocupadas entre 15-64 años que teletrabajan es el siguiente:



Fuente: EUROSTAT (2018)

Según el Banco de España, en su informe "El Teletrabajo en España" de 2020, "en los Países Bajos y en Suecia más del 30% del total desarrollan su actividad laboral a distancia, al tiempo que esta modalidad de trabajo es prácticamente inexistente en Chipre, Bulgaria o Rumanía. España se sitúa por debajo de la media europea, con un 7,5%, 6 puntos porcentuales (pp) menos que el promedio europeo y claramente distanciada de las cifras de otros países grandes, como Francia (20,8%) o Alemania (11,6%)."

VENTAJAS Y DESVENTAJAS



VENTAJAS Y DESVENTAJAS

- para las empresas -

Mayor productividad al eliminar tiempos no productivos.

Menor absentismo laboral, debido a enfermedades leves.

Mayor posibilidad de fortalecer los equipos de trabajo con la **contratación de personal cualificado**, trascendiendo las limitaciones espaciales y geográficas

Menores costes para la empresa, con el ahorro de espacio, equipamiento, etc



Menor control directo de las personas teletrabajadoras,

La deslocalización de las personas que integran el equipo de trabajo puede dar lugar a cierta **falta de identificación con la visión y misión de la empresa** y a cierta **pérdida de imagen corporativa**.

Mayor dificultad para resguardar la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa; por ello la empresa debe prever **medidas de ciberseguridad**, así como entrenamiento a las personas teletrabajadoras en protocolos de comunicación seguros.

Déficit de adaptación a la nueva forma de organización del trabajo por posibles deficiencias en el intercambio de información o dilatación en los procesos de toma de decisión.



VENTAJAS Y DESVENTAJAS

- para las personas trabajadoras -

Mayor productividad, y **satisfacción** derivada de ella.



Mejores condiciones para la concentración, ya que se establece un ambiente de trabajo sin interrupciones.

Mayor **rentabilidad y optimización del uso del tiempo**. Entre otros, se reducen los desplazamientos del hogar al trabajo, con el consiguiente ahorro económico.

Menor integración en la empresa.



Mayor **sentimiento de aislamiento**,

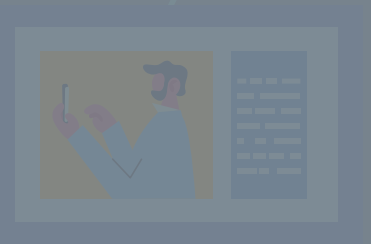
Mayor vulnerabilidad de la persona teletrabajadora en el caso de que se debilitase su relación sindical.

Mayor **dificultad para separar la jornada** de trabajo del tiempo familiar.

Mayor facilidad para “engancharse” al trabajo, ya que las TIC permiten estar “en línea” o disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Transferencia de ciertos **costes a la persona teletrabajadora** (gastos de iluminación, teléfono, internet, equipamiento, etc.).

LA NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA



NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

TRABAJO A DISTANCIA ES...

Al menos el 30% de la jornada laboral que se realice fuera del centro laboral, en un periodo de referencia de tres meses.

Quedan fuera las personas teletrabajadoras esporádicas y las personas que trabajan desde casa un día a la semana.

IGUALDAD DE DERECHOS

Las personas que teletrabajan tienen los mismos derechos que las personas que trabajan de manera presencial.

VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora.

Requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo del trabajo a distancia no serán causas justificadas para despedir o modificar las condiciones de trabajo.

NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

CONTROL DEL TRABAJO

La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas en cuanto a la vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos.

Las medidas que se implementen deberán respetar la dignidad de la persona trabajadora.

DESCONEXIÓN DIGITAL

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

HORARIO FLEXIBLE

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 servicio establecido.

REGISTRO HORARIO ADECUADO

El sistema de registro horario deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada.

NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

ACUERDO INDIVIDUAL

Deberá realizarse **por escrito**. Puede estar incorporado al contrato de trabajo inicial o se puede realizar posteriormente, pero en cualquier caso, se hará antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La empresa ha de entregar a la representación de las personas trabajadoras copia de todos los acuerdos firmados y remitirlos a la oficina de empleo.

El **contenido** será el siguiente, sin perjuicio de lo recogido en los convenios o acuerdos colectivos:

1. Inventario de los medios, equipos y herramientas incluido consumibles y mobiliario.
2. Enumeración de gastos por trabajar a distancia
3. El horario de trabajo y las reglas de disponibilidad.
4. El porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
5. Lugar de trabajo a distancia.
6. La duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
7. Medios de control empresarial de la actividad.
8. Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas.
9. Instrucciones sobre la protección de datos y seguridad de la información.
10. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.



NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

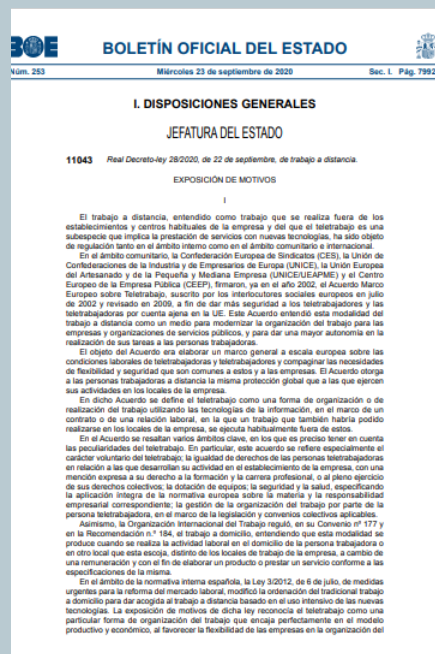
MEDIOS NECESARIOS PARA TRABAJAR A DISTANCIA Y LOS GASTOS CORRIENTES

Las y los trabajadores a distancia tienen derecho a la dotación y el mantenimiento por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad.

Las personas trabajadoras no deberán asumir los gastos relacionados con estos equipos y herramientas vinculados al desarrollo laboral.

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

" Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia".



BUENAS PRÁCTICAS en situación de confinamiento

(Ejemplos de
tres empresas)



BAHÍA DE BIZKAIA GAS

- Se ha posibilitado el teletrabajo a todas las personas con menores de 14 años (siempre que el puesto lo ha permitido).
- Todas las jornadas reducidas de las personas en teletrabajo se han convertido en jornadas completas.
- Se han concedido permisos no retribuidos para atención a menores.
- Se ha favorecido el reparto de las jornadas con sus cónyuges.

AGINTZARI

- Ha prestado apoyo técnico en el uso de recursos tecnológicos desde el hogar.
- Se ha facilitado el teletrabajo o el trabajo presencial a quienes así lo han preferido.
- En las situaciones en las que la mejor opción para favorecer el autocuidado y evitar situaciones de aislamiento por soledad en el hogar o sobrecarga por compatibilizar empleo-cuidados ha sido el trabajo presencial, se ha facilitado que así fuera, garantizando todas las medidas de seguridad.

URAREN EUSKAL AGENTZIA/ AGENCIA VASCA DEL AGUA

- Se ha aumentado la flexibilidad horaria.
- Se ha posibilitado el uso del excedente horario dando posibilidad de recuperar los defectos horarios a lo largo de todo el año.
- Se ha reducido la jornada laboral a 7 horas para toda la plantilla.
- Se han especificado los requerimientos mínimos para teletrabajar.
- Se han establecido prioridades para teletrabajar:
 - Personas consideradas especialmente vulnerables.
 - Las que tengan menores de 14 años a su cargo cuyos centros escolares hayan cerrado.
 - Las que cuidan de mayores dependientes cuyos centros de día hayan cerrado.
- En el caso de salidas a campo, se han establecido criterios para la reducción de salidas y la flexibilización de horario para familias monomarentales y monoparentales o en los casos en los que las paejas trabajen con horario de mañana y tarde.

RECOMENDACIONES



RECOMENDACIONES

Las buenas prácticas del cuidado durante el confinamiento de las entidades de BAI SAREA.



"+ de 100 Medidas que impulsan la Igualdad, Conciliación y Diversidad"

RECOMENDACIONES

"Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad. Medidas de asesoramiento, formación y otros servicios".

IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACION EN LA EMPRESA

Diciembre 2016

Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas de asesoramiento, formación y otros servicios

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubelo Ruiz
Merxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Economía Aplicatua I (UPV/EHU)



IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACION EN LA EMPRESA

Diciembre 2016

Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas de flexibilidad espacial

M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubelo Ruiz
Merxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Economía Aplicatua I (UPV/EHU)



"Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad. Medidas de flexibilidad espacial".



EUSKO JAURLARITZA

**BERDINTASUNA,
JUSTIZIA ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA**



GOBIERNO VASCO

**DEPARTAMENTO DE
IGUALDAD, JUSTICIA Y
POLÍTICAS**