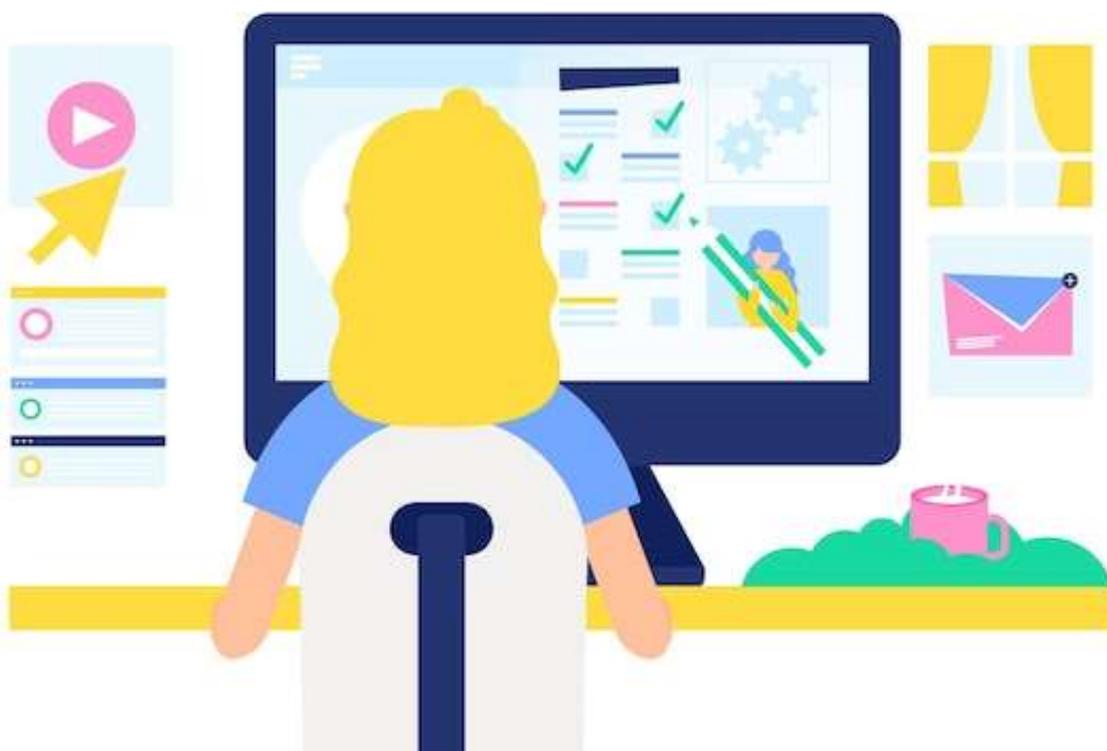


Acelera la transformación digital de tu PYME

Teletrabajo



¿Qué es?



El trabajo a distancia, entendido como **trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa** y del que el teletrabajo es una subespecie que **implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías**.

El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías.

En la actualidad, más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda **trae consigo notables ventajas**, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.

¿Quiénes son teletrabajadores?

Entendemos como personas que son teletrabajadores a:

- **Personas que trabajan desde casa.**
- **Autónomos y perfiles digitales que trabajan desde un coworking y en espacios compartidos** de trabajo, o cualquier establecimiento de todo tipo **con conexión a internet**.
- **Todo profesional** que obtenga rendimientos económicos de **actividades laborales en cualquier lugar que no sea una oficina corporativa**.

¿Cuál es el marco normativo?

La regulación de esta modalidad de trabajo viene regulada por el [Real Decreto-ley 28/2020](#), de 22 de **septiembre, de trabajo a distancia** que ha supuesto un punto de inflexión en las relaciones laborales ya que tiene que manifestarse esta modalidad de manera formal. **No formalizar el acuerdo entre las partes** según los términos de la norma **será considerado una infracción grave** con multas de hasta 6.250 euros.

El acuerdo entre las partes

El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia entre empresa y persona trabajadora, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, **será el siguiente:**

- **Inventario:** donde se incluirán todos los medios y herramientas que se facilitan para ese puesto, incluyendo consumibles, muebles y su vida útil o periodo máximo de renovación.
- Enumeración de los **gastos** que podría tener el trabajador al trabajar a distancia y el mecanismo de compensación de los gastos directos que pudieran derivarse que deberá abonar la empresa en el momento en que comience a trabajar. Podrá ser mediante un complemento específico que se fije mediante convenio colectivo, si existiera.
- **Horario** de trabajo que va a tener ese trabajador y si existiesen, las reglas de disponibilidad.
- **Distribución del horario** entre el trabajo que se haga presencialmente y a distancia.
- Ubicación del **lugar de trabajo** habitual y centro de trabajo presencial al que queda adscrito.
- **Medios de control empresarial** del trabajo, en el caso de que existan.
- **Procedimientos** a seguir en caso de que se produzcan dificultades técnicas que impidan trabajar a distancia.
- **Instrucciones en materia de protección de datos** para el trabajo a distancia, desarrolladas en participación con los representantes de los trabajadores.
- **Instrucciones sobre la seguridad de la información** aplicables en el teletrabajo.
- **Duración** del acuerdo o plazos de aplicación.



Puntos clave del teletrabajo

La normativa exige conocer, entre otros, varios puntos clave. Destacamos **los más relevantes:**

- El teletrabajo **debe de suponer**, en condiciones generales, **al menos el 30% de la jornada** laboral y el 50% en contratos con menores, contratos en prácticas y para la formación / aprendizaje.
- El teletrabajo **no puede ser impuesto** a la persona asalariada.
- **Los acuerdos serán individuales** entre las partes y **será reversible**.
- **La empresa cubrirá los gastos** relacionados con los medios, los equipos y las herramientas necesarias para el desempeño de la actividad.
- **Flexibilidad y registro**, pero la empresa puede establecer franjas de disponibilidad obligatoria.
- **Igualdad de trato** entre todas las personas de la empresa, estén en teletrabajo o no.
- **La empresa adoptará medidas de control** para que las personas cumplan con su trabajo, pero siempre con respeto a la dignidad de estas.

Ventajas del teletrabajo

Las ventajas de la implantación pueden ser diversas para todas las partes implicadas, destacamos:

Ventajas para la persona asalariada:

- Mayor facilidad para **conciliar la vida laboral con la personal y familiar**. Este beneficio, a su vez, reduce la ansiedad y el estrés y mejora el estado de ánimo del empleado y su felicidad.
- **Ahorro en transporte**, puesto que no hay que desplazarse a la oficina, ya sea en autobús, metro o tren o en un vehículo propio.
- **Alimentación más económica y saludable**, ya que se consume mucha menos comida rápida y/o precocinada al poder cocinar en casa.
- **Mayor productividad**. Se gestiona mejor el tiempo que se dedica a cuestiones laborales y el trabajo se desempeña en un hábitat propicio y a medida.
- **Flexibilidad horaria**. En línea con lo anterior, al no estar atados a una serie de horas fijas, se gestiona y se reparte mejor el tiempo tanto para lo laboral como para lo personal.

Ventajas para la empresa:

- **Una mayor productividad**, al igual que argumentan los trabajadores partidarios del teletrabajo. Algunos estudio consultados apuntan que 3 de cada 4 de las empresas consultadas en España han percibido un aumento medio de la productividad cercano al 30% durante la época de teletrabajo obligado.
- **Mayor compromiso** personal del trabajador **con la compañía** y sus valores y objetivos por mostrarse flexible para con ellos.
- **Atracción de talento**. Ofrecer teletrabajo completo o parcial se ha convertido en una ventaja competitiva para muchas empresas, lo cual puede ser un punto decisivo para captar perfiles atractivos.
- **Reducción de gastos** de empresa. Con la plantilla trabajando en casa se ahorran costes de alquiler, luz, agua y otros gastos que supone el tener oficinas a pleno rendimiento.
- **Digitalización de la plantilla**. El teletrabajo implica dominar herramientas y plataformas tecnológicas para utilizar y compartir información y material de trabajo, comunicarse, etcétera. Por todo ello, los trabajadores tienen que adquirir competencias digitales.

Las Oficinas Acelera pyme puestas en marcha en toda España por Red.es, entidad pública adscrita al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital a través de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, cuentan con un presupuesto global de 8 millones de euros, de los cuales Red.es aportará 6,3 y las entidades beneficiarias el resto.

Las actuaciones están cofinanciadas con fondos FEDER de la Unión Europea, en el marco del Programa Operativo Plurirregional de España FEDER 2014-2020 (POPE) bajo el lema "Una manera de hacer Europa".



red.es



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional

"Una manera de hacer Europa"