

## Taller d'Intercanvi Xarxa NUST

Centre Cívic Vil·la Florida

# Les implicacions jurídiques del teletreball

---

El passat 10 de desembre es va realitzar el taller d'intercanvi de la Xarxa NUST sobre el marc jurídic del teletreball per posar en comú experiències, dubtes i solucions respecte als aspectes legals del treball a distància.

A la primera part, hi va haver la ponència a càrrec d'**Esther Sánchez**, Tècnica d'investigació Ciberesp-Agència de Salut Pública de Barcelona i Responsable del Projecte Pilot d'Implantació del Teletreball a la Generalitat de Catalunya (2010).

En primer lloc, va establir la **definició de teletreball**, segons l'Acord marc europeu sobre el teletreball, de 2002:

*Forma d'organització i/o realització del treball, que utilitza les tecnologies de la informació en el marc d'un contracte d'una relació de treball, en el què un treball que podria ser realitzat igualment en els locals de l'empresa s'efectua fora d'aquests de forma regular.*

### Què implica el teletreball?

1. Gestió dels RRHH basada en una nova organització del treball: confiança, iniciativa, flexibilitat en els usos del temps, valoració dels resultats, desenvolupament d'habilitats directives.
2. Mesura de modernització i racionalització dels temps de treball.
3. Introducció habitual de les TIC en les tasques del treball.

### Magnitud del teletreball

- 10 milions d'europeus/es teletreballen (35% empreses); 6% força de treball (Status Report on European Telework; Comissió Europea, 2012).
- 27% empreses espanyoles teletreball (Estudi IESE, 2013).
- 2015: 37,2% persones teletreballaran al món (EUA, Xina i Índia).
- Estats UE (2012): Alemanya i Regne Unit (més de 2 milions de teletreballadors/ores), Irlanda país amb menor implantació (61.000 teletreballadors/ores), Espanya: 357.000 teletreballadors/ores.
- Els espanyols : més hores passen a l'oficina (232 hores a l'any de mitjana) i menys productius (EUROSTAT, 2012).

### Per què teletreball?

- Marge d'organització temporal sense implicar reducció horària.
- Col·lectius amb necessitats especials inserció laboral.
- Teletreball = gestió i planificació de polítiques socials (usos del temps).

### Avantatges i oportunitats per les persones treballadores

- Flexibilització de la jornada laboral (adaptació necessitats personals).
- Millor aptitud per resoldre problemes i desenvolupament de la capacitat d'innovar.
- Reducció del temps de desplaçaments, despeses de transport i riscos d'accidents.
- Treballar en les hores en què s'és més productiu.
- Millora de la qualitat de vida per una millora en la gestió dels temps propi.
- Orientació del treballador/a cap a l'obtenció dels resultats.

### Avantatges per les empreses i organitzacions

- Reorganització dels processos de treball (redefinició d'objectius i resultats).
- Oportunitat d'implantar processos de descentralització de l'empresa.
- Oportunitat per implantar d'altres models de flexibilitat.
- Canvi dels sistemes d'avaluació del rendiment del treball (orientació a resultats).
- Millora de la productivitat i de l'eficàcia.
- Possibilitat de reduir baixes laborals i l'absentisme.
- Beneficis econòmics i ambientals.

### Perfil professional Teletreballador/a

**Coneixements:** Coneixements teòrics i pràctics de la matèria de treball i coneixements de TIC.

### Competències

- Organització i gestió del temps.
- Comunicació.
- Flexibilitat i adaptabilitat.
- (Auto)Motivació.
- (Auto)Disciplina.
- Capacitat d'establir prioritats i d'avaluar el propi rendiment.

### Perfil del/la Supervisor/a

**Coneixements:** coneixements teòrics i pràctics de la matèria de treball i coneixements de TIC.

### Competències

- Interès (participació en el projecte).

- Confiança en els/les teletreballadors/ores sota la seva supervisió.
- Capacitat d'organització i gestió del treball.
- Comunicació.
- Saber flexibilitzar la utilització del temps.
- Capaçes d'establir xarxes d'assessorament pel personal treballador.
- Saber orientar la gestió de la feina cap a l'obtenció dels resultats.

Els principals elements que incideixen des del punt de vista jurídic en la introducció del teletreball en la empresa:

### 1. Els llocs de treball

**Llocs de treball que poden ser susceptibles de “teletreballar”:** anàlisi i estudi de projectes, recerca, elaboració d'informes, redacció, correcció i tractament de documents, assessoria, manteniment de sistemes d'informació (webs, administració de sistemes informàtics, màrqueting online), tractament de la informació (processament de dades, programació, etc.).

**No és aplicable a** llocs amb intercanvis continus amb altres persones treballadores i/o clients, ús freqüent de material que no pot ser desplaçat, llocs on calguin instal·lacions o equipaments molts especialitzats o costosos, llocs vinculats a la prestació d'un servei específic amb complements retributius directes per aquell servei.

### 2. El règim jurídic de la relació laboral

No hi ha un estatus jurídic diferent per a la modalitat específica de prestació del treball.

- Cal concretar:
  - Part de la jornada que es desenvolupa presencialment.
  - Part de jornada fora de l'oficina (no presencial).
- Mateixos drets i obligacions.
- No variació de les retribucions.

**Elements que cal tenir en compte:**

- Formació, promoció i drets col·lectius en igualtat d'oportunitats.
- Prestació de serveis totalment voluntària.
- Condició determinada (data d'inici i final) o indeterminada.
- Reversible a petició d'ambdues parts (període de preavís).
- Establir el seguiment (criteris i objectius predefinits).

**Cal especificar les condicions legals en un instrument legal específic (instrucció interna) dins dels instruments legals vigents de l'organització.**

### Protecció de dades

- Respectar les normes de confidencialitat i mesures necessàries per impedir l'accés de qualsevol persona no autoritzada a les dades.

- Mesures disciplinàries d'incompliment.

**Cal elaborar un protocol o manual de LOPD.**

### **Prevenció de riscos laborals**

- Formació en PRL.
- Protocol PVD i guia amb criteris mínims de PRL (ergonomia, seguretat, protecció contra incendis, recomanacions psicosocials).
- Qüestionaris d'autoavaluació riscos psicosocials.
- Recordar PRL establir criteris tècnics però NO pot referir-se al lloc d'execució (esfera personal).
- A petició teletreballador/a sol·licitar visita d'avaluació de riscos.
- Teletreball com mesura d'adaptació lloc de treball (circumstàncies sobrevingudes).

### **3. Marc organitzatiu: parts implicades i responsabilitats en el teletreball**

#### **L'empresa/organització**

- Promoció del desenvolupament d'un sistema de gestió per resultats i avaluació per objectius.
- Definició de les condicions del règim de teletreball i vetllar pel compliment del pacte que s'estableixi amb la persona teletreballadora.
- Adoptar mesures per garantir la protecció de dades tractades i utilitzades per la persona teletreballadora.
- Proporcionar formació i orientació tant per la persona teletreballadora com per la supervisora.

#### **Teletreballador/a**

- Acomplir els objectius, els resultats fixats i les condicions amb l'empresa.
- Garantir protecció de dades i la seguretat de la informació.
- Bona comunicació amb la resta de l'equip/unitat i amb la persona supervisora.
- Presentar informes de situació d'acord amb el què s'hagi acordat.
- Aplicar la normativa de prevenció de riscos en el lloc de teletreball.
- Participar en la formació i orientació al teletreball.

**Cal realitzar una sessió informativa amb els teletreballadors/es.**

### **4. Implicacions tecnològiques**

1ª fase/pilot maquinari pot ser titularitat teletreballador/a: Ordinador personal, Línia ADSL, Compte de correu electrònic, Telèfon, Aplicacions ofimàtiques compatibles amb les utilitzades a l'oficina.

Fases posteriors EMPRESA: finançament part despeses (via ajuts socials) i facilitar un gabinet d'assessorament (helpdesk on-line) i/o línia d'atenció telefònica a l'usuari/a (incidències).

## 5. Seguiment i resultats

### Disseny eines per dirigir, coordinar i avaluar els resultats

- Sistema on visualitzar les càrregues de treball (teletreballador/a i supervisor/a).
- Definició d'objectius.
- Definició d'indicadors per cada objectiu (de procés i de resultats).
- Seguiment rutinari en reunions periòdiques.

### Exemples d'indicadors:

- De productivitat.
- Acompliment d'objectius.
- Quantitat de càrregues de treball.
- De qualitat.
- Satisfacció (teletreballador/a i supervisor/a).
- Incidències en la producció.

Seguidament, dues empreses de la Xarxa NU:ST van exposar les seves experiències amb presentació de casos pràctics.

### Mònica Falqués, Tècnica de Desenvolupament de Persones i Agent d'Igualtat de la UOC.

**E-treball a la UOC:** Treball **no presencial** i parcialment en asincronia. Es regeix pels principis de voluntarietat, responsabilitat, compromís, reversibilitat, no consolidació. Poder treballar **des d'on es vulgui, i parcialment quan es vulgui** (horari de connexió obligatòria de 9:30h a 13:30h).

Els i les caps validen les peticions d'e-treball del seu equip, i el percentatge d'e-treball. I no tots els llocs de treball poden fer e-treball, ni el mateix percentatge. És una forma d'organització del treball que cal adaptar a cada situació.

### Implementació del teletreball a la UOC

- **Prova pilot any 2012:** Hi van participar 23 persones
- **Desembre 2012:** Implantació general.
- **Formacions obligatòries** prèvies a poder fer e-treball: riscos laborals i seguretat informàtica.
- **Juliol 2014:** Seguiment del projecte.

## Reptes legals

- **Riscos Laborals i Protecció de Dades:**
  - Formació en riscos laborals i Test d'autoavaluació.
  - Formació en seguretat Informàtica.
  - Formació LOPD (obligatòria per tothom).
- **Conveni:** 1er conveni col·lectiu de la FUOC 2012. És el primer conveni on s'inclou una mesura de flexibilitat laboral.
- **Contracte laboral:** No modifica el contracte laboral, és un programa voluntari, un sistema d'organització del temps de treball, no un dret individual.

## Pilar Codina, Responsable de Diversitat de SGS.

Va exposar el Projecte Pilot de Teletreball de SGS. En aquest sentit, els objectius del pilot han estat obtenir dades concretes sobre les repercussions del teletreball a l'empresa, així com sensibilitzar a la plantilla sobre els avantatges del teletreball.

- Fase I: de Setembre 2012 - agost 2013: Delegació de SGS Mallorca.
- Fase II: Avaluació i presentació de resultats.
- Fase III: de Octubre 2014 - setembre 2015: Delegació de SGS Cartagena.

## Implantació

Caràcter voluntari i reversible. Manteniment condicions laborals. Aplicació de totes les polítiques de SGS. Mínim de temps setmanal a oficina per facilitar la col·laboració i evitar la desvinculació.

## Instruments d'avaluació

- **Informació qualitativa:** qüestionaris a persones amb teletreball, qüestionaris a persones sense teletreball, qüestionaris a personal supervisor.
- **Informació quantitativa:** percentatge mitjà de temps de teletreball, Km i temps diari de desplaçaments entre llar i SGS, dies d'absentisme, despeses, producció.

## Beneficis

- Reducció absentisme entre les persones participants: 37,5%.
- Increment de la producció del personal amb teletreball de 3,7%.
- El personal valora positivament l'experiència: Temps disponible per qüestions familiars o personals, disminució nivell d'estrès, increment compromís amb SGS.

Després de les presentacions, les persones assistents van debatre sobre quines són els principals reptes i potencialitats de la introducció del treball en les empreses. Els principals temes que van sorgir van ser la gestió horària del teletreball, les eines per fer seguiment de la disponibilitat dels teletreballadors, el treball per objectius, la asincronia parcial, la definició de les eines pel teletreball i les condicions laborals.