

- [Marialuz Vicondoa](#)

Actualizada 27/08/2020 a las 12:06

Casi un 23% de los navarros está teletrabajando, según una encuesta del Instituto de Estadística de Navarra entre el 25 de mayo y el 23 de junio. Los horarios, la desconexión digital, la seguridad laboral, la propiedad de los medios utilizado, quién asume los gastos del teletrabajo... son algunas de las cuestiones unidas intrínsecamente a la irrupción del teletrabajo. Un tema que se ha intentado abordar en una serie de informaciones que ha publicado Diario de Navarra y que finaliza este viernes, con la última entrega. **El gobierno nacional está trabajando para regular por ley el teletrabajo**, un documento que está en fase de debate y todavía tendrá que pasar por el Parlamento.

Además de recoger las opiniones de la CEN, de diferentes sindicatos, de AEDIPE, de profesores de universidad, hoy explica **Ainoa Irurre Pérez**, directora de recursos humanos **Iberia de Schneider**, la experiencia de su empresa con el teletrabajo. Además, los profesionales **Maite Martínez Ibarra** y **Unai Saez Prieto**, de la firma **PKF Attest**, ofrecen su visión sobre las cuestiones que pueden abordarse y se abordan en la proposición de ley. Junto a ellos, **Telefónica** explica cómo ha afrontado el incremento de uso de la red motivado por el auge del teletrabajo. El debate del teletrabajo es poliédrico y presenta múltiples aristas que quedan pendientes de abordar.

**Ainoa Irurre, directora de Recursos Humanos Schneider Electric Iberia:** “Estamos acostumbrados a tener a personal en casa teletrabajando”

La navarra Ainoa Irurre es directora de Recursos Humanos de Iberia (España y Portugal) de la multinacional Schneider Electric, especialista global en energía y automatismos, además de vicepresidenta europea de adquisición de talento de esta compañía. **Tiene bajo su dirección seis fábricas**, incluida la navarra de Puente la Reina, con 250 trabajadores, **y un centro logístico**. En total, entre España y Portugal, es responsable de 4.000 personas, de las que 2.000 pueden -teletrabajar.

Cuando llegó el confinamiento como consecuencia del estado de alarma provocado por el [coronavirus](#), Schneider no tuvo ningún problema en aplicar el teletrabajo por la sencilla razón que ya lo tenían incorporado en su día a día desde 2010. Explica Ainoa Irurre que la multinacional cuenta desde ese año con una política de teletrabajo pública para todos por la que se puede teletrabajar como máximo tres días a la semana a tiempo completo. “Porque **creemos en un modelo híbrido**, poder trabajar en casa o donde uno quiera, y en la oficina”, explica por teléfono. “**Es parte de nuestra política de flexibilidad**, que abarca un concepto muy amplio y que se ajusta a las responsabilidades de cada uno. Firmamos de mutuo acuerdo las dos partes de la empresa para que se pueda reconocer el teletrabajo en cualquier momento de acuerdo con tus responsables”, añade. El acuerdo incluye la seguridad laboral. “Para nosotros es lo mismo que estés en casa o en la oficina en materia de seguridad laboral. Me refiero a temas como la mesa, ergonomía, los medios, el acceso a las plataformas... Y tenemos también controlado el tema de la ciberseguridad”, añade. “Así que cuando llegó la covid, como ya **llevábamos con esta práctica desde 2010**, cogimos nuestros portátiles y nos fuimos a casa, sin problemas de ciberseguridad y con acceso a plataformas colaborativas. Fue muy fácil la parte técnica, de infraestructura, porque estábamos ya preparados con capacidad suficiente de red. Estamos acostumbrados a tener personal en casa y en la oficina. Requiere una disciplina, pero nos ha resultado muy natural”, detalla.

## 2.000 PERSONAS, A CASA

De las 2.000 personas que pueden teletrabajar, en la etapa pre-covid eran 400 las que teletrabajaban, con un máximo de tres días a la semana. Durante el estado de alarma, las 2.000 teletrabajaron los cinco días de la semana. “Ahora continuamos al 50% en nuestras oficinas y siguen teletrabajando 1.000 al 100%”, explica la

directiva de la multinacional. Schneider empezó a “desescalar” la vuelta a la oficina en mayo. “En septiembre estaremos incorporados el 75% y a fin de año el 100%”, añade.

Sobre la regulación del teletrabajo, Ainoa Irurre señala que **la covid y el confinamiento han evidenciado su necesidad**. “En nuestro caso ya lo teníamos regulado, de manera pública y consensuada. Está bien que se regule, refleja que la realidad va por delante de las normas. Lo importante es que sea un marco que ayude a la empresa a apostar por el teletrabajo y que no cree barreras. Es **una forma de facilitar el trabajo de las personas**”, comenta. Y hace referencia a un término que alguien un día utilizó en su empresa al referirse al teletrabajo: “Es parte del salario emocional”. “Nuestro ejemplo ha sido muy positivo, los trabajadores así lo valoran y lo hemos compartido con muchas compañías”, apunta Ainoa Irurre.

Te puede interesar



[Unanimidad sobre la implantación del teletrabajo que ha traído la covid](#) [Ir a la noticia](#)

**Maite Martínez y Unai Saez, abogada laboralista y director de RRHH de PKF Attest:** “En el confinamiento el teletrabajo ha beneficiado más a la empresa”

“Durante la covid el teletrabajo ha beneficiado más a la empresa que al trabajador porque ha podido mantener la productividad. El empleado ha trabajado con más carga, más estrés, con la atención a los hijos...” Lo tiene así de claro **Unai Saez Prieto**, director de Recursos Humanos de PKF Attest, firma de servicios profesionales con más de 500 trabajadores y presente en diez ciudades. Igual de claro que dice que en una situación post-covid el beneficiario será el trabajador. Defiende esta línea su compañera **Maite Martínez Ibarra**, abogada laboralista de la oficina de PKF en Pamplona. “Las empresas han podido seguir trabajando y la gran ventaja es que el trabajador ha podido cuidar a sus hijos que no tenían colegio. Pero esto no puede ser entendido como conciliación. En general, se ha trabajado más y ha aumentado la productividad”, dice Martínez. Para esta abogada, aunque defiende que el teletrabajo “le ha venido bien a la empresa”, esta quiere volver al trabajo presencial cuanto antes. “Aquí **no hay cultura del teletrabajo** y a la empresa le cuesta ver las ventajas si no es algo temporal”, añade. “Igual que nos hemos ido rápidamente al teletrabajo, estamos volviendo igual de rápido a la presencialidad. Y esto supone que estamos desaprovechando una oportunidad. Nos ha costado mucho cambiar. Pero lo hemos hecho muy bien. Ahora la vuelta está siendo muy rápida la vuelta física por una razón, la desconfianza, el miedo a que no se trabaje igual”, añade Saez. “**El teletrabajo y su control horario genera preocupación a las compañías**. La proposición de ley habla de horarios de trabajo con disponibilidad y el tema queda abierto. Por eso el horario podría ser uno de los caballos de batalla en esta regulación”, apuntó Maite Martínez.

## AL PUNTO DE PARTIDA

Ambos expertos coinciden en que “no nos va a quedar mucho de teletrabajo”. “Cuando desaparezca la covid volveremos al mismo punto de partida”, afirman. De hecho, gran parte de las consultas que ha recibido en las consultas tenían que ver con el cuándo y el cómo ir incorporando a las plantillas en las empresas.

Los dos han vivido la experiencia propia del teletrabajo. Las 500 personas que forman parte de la plantilla han teletrabajado. “Sin covid no lo hubiéramos hecho ni el 5%. Pero ha llegado el coronavirus y ha puesto a la organización patas arriba. El 95% de las empresas pusieron a sus trabajadores a teletrabajar con ratios de eficiencia positivas y con alta productividad”, añaden.

Ambos profesionales de PKF Attest defienden el sistema mixto, el que combine el trabajo presencial con el remoto. “Los abogados con un ordenador y un teléfono podemos trabajar en cualquier sitio. Salvo las reuniones, pero **con la covid hemos visto que podemos funcionar con videoconferencia**”, dice Maite Martínez. “Nos hemos dado cuenta de que ya no es prioritario coger el avión, se ha visto que no es imprescindible viajar tanto”, añade Unai Saez, quien antes de la pandemia tenía que viajar cada poco tiempo.

Los dos expertos consideran “necesaria” la regulación. “Porque no hay mucha normativa existente. **Si no se regula y se negocia con los trabajadores el peligro es que el teletrabajo puede ocasionar problemas**”, explican. Entre otros, se refieren al riesgo del trabajo local. “Se puede buscar trabajadores en lugares donde el salario es más bajo o que no estén afectados por el convenio correspondiente”, apuntan.

Destacan que la proposición de ley contempla que el 100% de los gastos ocasionados por el teletrabajo tiene que ser compensado por la empresa. “Pero falta decir cómo hacerlo y creo que sobre esto se deberían ofrecer unas pautas”, dice Maite Martínez.

Consideran positivo que el anteproyecto, al referirse a los colectivos prioritarios para el ejercicio del teletrabajo, no se limite solamente a la mujer. “También es cuestión de los hombres”, matizan.

Uno de los problemas que presenta este intento de regulación es el referido a la seguridad laboral. “**Hay un vacío sobre la protección ante posibles accidentes a trabajadores durante el teletrabajo**. Esto no está resuelto todavía y afecta a las compañías de seguros. El diseño del puesto de trabajo lo tienes estudiado en tu empresa, pero evaluarlo en tu puesto de teletrabajo es complicado. Hay más lagunas. Por ejemplo, si una persona teletrabaja, por ejemplo, en un edificio con amianto y se ve afectado, ¿sería enfermedad laboral? ¿Y qué ocurre si te roban los medios de trabajo en tu casa? Son puertas que a día de hoy están abiertas”, resumió Unai Saez.

Te puede interesar



[Luces y sombras de la regulación sobre el teletrabajo](#) [Ir a la noticia](#)

**Ignacio Domínguez, gerente de Telefónica Norte:** “El volumen de tráfico de datos aumentó el 75% los primeros días”

El estado de alarma y el confinamiento dispararon el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos. El teletrabajo también tuvo que ver, y mucho, en este aumento de utilización de la red, una práctica que no terminó con el confinamiento. Telefónica asume el papel de ser el medio para posibilitar las comunicaciones a través de la red. “Con el confinamiento el 15 de marzo vimos que se producía una explosión de datos. Aumentó el volumen de tráfico de datos un 75% los primeros días. Y las herramientas profesionales se

multiplicaron por tres”, explicó **Ignacio Domínguez Escauriaza**, gerente de operaciones de la territorial norte, que incluye Navarra. Añadió que Telefónica ha podido hacer frente a este aumento porque sus inversiones se hacen con un año de previsión, añadió. Y cada año cuentan con que el tráfico se doble. Por eso les ha cogido esta situación preparados, también para que las empresas que así lo decidan puedan teletrabajar. “Las inversiones hechas en los últimos diez años nos han permitido no tener problemas”, apuntó.

## FIBRA ÓPTICA

Otra de las razones de que el sistema “aguantara” es el despliegue de fibra óptica. En Navarra, de una cobertura de 360.000 unidades inmobiliarias (la medida utilizada), más de 220.000 disponen de fibra óptica, “que es más que toda la que tenía Francia el año pasado”. “Esto es lo que ha permitido teletrabajar. Hay un 60% de población con cobertura de fibra óptica y seguiremos invirtiendo para llegar al 98%. **La previsión es dar cobertura a 20.000 unidades más de fibra óptica este año.** Tenemos que ser el facilitador para que el que necesite trabajar en su domicilio tenga capacidad”, añadió el directivo. La previsión es que en 5/10 años la red de cobre deje de prestar servicios y sea sustituida por la fibra óptica.

## OPERATIVA EN LA CALLE

Telefónica también ha incorporado el teletrabajo para sus trabajadores. “Todo el personal de trabajo no esencial, desde el punto de vista del mantenimiento y la prestación de servicios básicos, se adaptó de manera inmediata a la situación de teletrabajar desde el domicilio. Esto permitió mantener, por un lado, la capacidad operativa en calle, y por otro, la capacidad de gestión de la compañía. En este momento estamos reordenando la situación del teletrabajo con la confianza de saber que es posible sostener niveles de gestión y operación elevados con el uso de sistemas remotos”, añadió el directivo.

## ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO 2002 (Extracto)

- **Definición y ámbito de aplicación.** El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.
- **Carácter voluntario.** El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.  
El paso al teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo.
- **Condiciones de empleo.** Los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa.
- **Protección de datos.** El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
- **Vida privada.** El empresario respeta la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido, según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización.
- **Equipamientos.** Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.
- **Salud y seguridad.** El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador, El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los

representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

- **Organización del trabajo.** En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa. El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

- **Formación.** Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa.

- **Derechos colectivos.** Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa.

### Etiquetas

- [Marialuz Vicendoa](#)
- [Selección DN](#)

### Comentarios

Te recomendamos que antes de comentar, leas las [normas de participación](#) de Diario de Navarra

### Lo más...

- [Visto](#)
- [Comentado](#)
- [Reciente](#)
  
- [\*\*Aprobada la obra de estabilización del ...\*\*](#)
- [\*\*Cataluña alcanza los 700 hospitalizados, y ...\*\*](#)
- [\*\*Maya participa en la reunión de 31 ciudades ...\*\*](#)
- [\*\*Flamenco on Fire cierra su edición 2020 con ...\*\*](#)
- [\*\*Urkullu, Ortuzar y Mendia suscriben el pacto...\*\*](#)

[volver arriba](#)

### Pie secciones

- [Navarra](#)
  - [Pamplona y Comarca](#)
  - [Tudela y Ribera](#)
  - [Tierra Estella](#)
  - [Tafalla y Zona Media](#)
  - [Sangüesa y Merindad](#)
  - [Zona Norte](#)
  - [Educación y Familia](#)
  - [DN Management](#)
  - [DN Inmo](#)
- [Actualidad](#)
  - [Nacional](#)