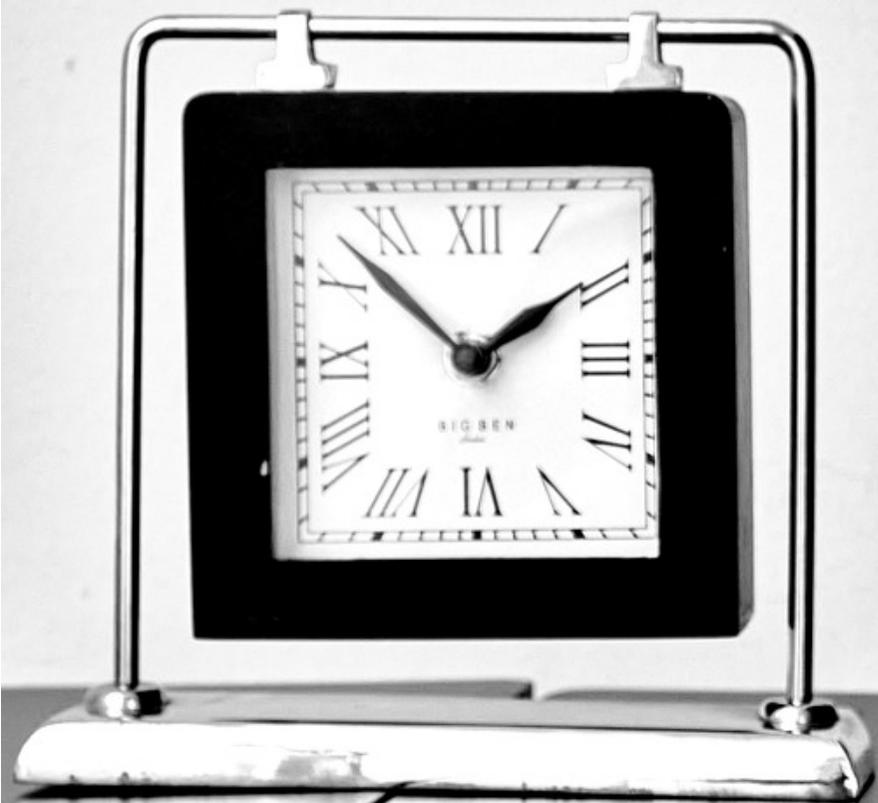


FEBRERO 2024
2024 **OTSAILA**



ANÁLISIS GRÁFICO DE LA SITUACIÓN DEL **TELETRABAJO** EN NAVARRA

NAFARROAKO **TELELANAREN** EGOERAREN AZTERKETA GRAFIKOA



Comisiones Obreras de Navarra



Nafarroako Langile Komizioak

Índice

1. Introducción	3
2. Principales resultados	5
3. El teletrabajo se consolida en Navarra en el último año	7
4. CCOO propone un mayor desarrollo del teletrabajo en Navarra y medidas para evitar la brecha de género	15

1. Introducción

1. Introducción

La crisis del COVID situó el teletrabajo en la agenda sindical y política. Su utilización durante el periodo de confinamiento supuso un salto adelante para asegurar el mantenimiento de una parte importante de la actividad y una medida organizativa de trabajo no presencial. Este hecho, junto con la creciente presencia de la digitalización, supone que existe una tendencia a ampliar esta modalidad de trabajo.

La aplicación del teletrabajo tiene luces y sombras, sin duda. Entre las primeras puede suponer un ahorro de tiempo en los desplazamientos, acompañado de una reducción de la contaminación y de la emisión de gases de efecto invernadero y una disminución de la siniestralidad laboral por la reducción, entre otros, de accidentes in itinere. También puede contribuir a una mejor redistribución de la población y dar respuesta a la “España despoblada”, aunque para ello será imprescindible dotar a las pequeñas localidades de infraestructuras modernas y actualizadas,

que permitan su urgente desarrollo tecnológico.

Entre las sombras, hemos de considerar el ahondamiento de la “brecha digital” por género, edad, falta de competencias digitales, hogares sin conexión o falta de terminales entre otras; mayor intensificación y carga de trabajo o falta de interacción social. Pero también empresas que no han abordado, entre otros, ningún tipo transformación tecnológica.

Por eso ante el avance previsible del teletrabajo se requiere afrontar cuanto antes un análisis del mismo y un debate sobre los elementos básicos que deben de configurarlo.

Criterios esenciales como el respeto a su carácter voluntario y reversible, evitando la externalización de las plantillas, salvaguardando los derechos laborales, evitando retrocesos en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, potenciando la inclusión laboral de personas con discapacidad y grupos

vulnerables, protegiendo la salud y la seguridad de las personas trabajadoras resulta imprescindible en este nuevo tiempo. Además de garantizar, a su vez, la privacidad y confidencialidad, la protección de datos y la desconexión digital, contribuyendo a evitar con el desarrollo de nuestra acción sindical, que se produzcan discriminaciones con las nuevas formas de organización laboral.

La apuesta de CCOO pasa por combinar el teletrabajo con la actividad laboral presencial; respetando el derecho a la conciliación de forma equilibrada y corresponsable entre hombres y mujeres; exigiendo un mayor compromiso de las administraciones públicas para reforzar los servicios públicos.

El teletrabajo, más allá de la pandemia, se ha consolidado en Navarra como una forma de trabajo. Aunque con una implantación menor que en la media estatal, aquí también es una realidad. Son 18.400 personas asalariadas las que en el último trimestre teletrabajaron.

2. Principales resultados

2. Principales resultados

En el siguiente informe realizamos un análisis gráfico del teletrabajo entre las personas asalariadas, fundamentalmente a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2023.

Tasa de teletrabajo

7,3

El 7,3% de las personas asalariadas han teletrabajado en el IV trimestre del año 2023.

Frecuencia teletrabajo

9,2

9.200 personas asalariadas han trabajado desde casa más de la mitad de los días que trabajó.

Teletrabajo por sectores

54,8

En el sector de la información y las comunicaciones es donde más implantado está el teletrabajo.

3 ■ El teletrabajo se consolida en Navarra en el último año

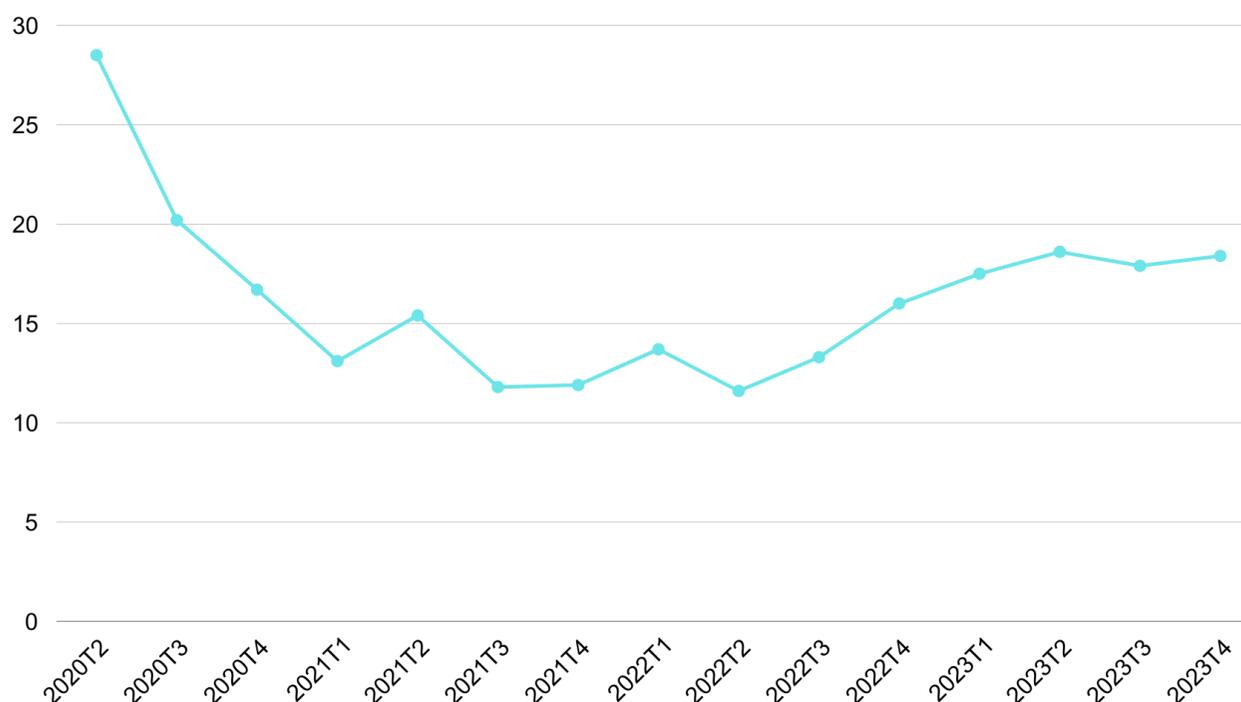
3. El teletrabajo se consolida en Navarra en el último año

Era previsible y natural que el teletrabajo fuera una modalidad de trabajo muy usada durante los meses posteriores a la cuarentena. En aquella época alcanzó al 12,5% del total de personas asalariadas en Navarra.

■ En el IV Trimestre de 2023, el 7,3% de las personas asalariadas teletrabajaron. De ellas el 9,6% eran mujeres y el 5,2% hombres. Existe en este sentido, una brecha de género evidente, en el uso del teletrabajo derivado de la mayor carga en las tareas del hogar y de cuidados por parte de las mujeres.

■ En números absolutos en el último trimestre teletrabajaron 18.400 personas. Ello supone un incremento notable desde el IV trimestre del 2022, en concreto un punto porcentual.

Gráfico 1. Miles de personas que teletrabajaron en Navarra, por periodo.



Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 1. Tasa de asalariados que trabajan en sus domicilios por periodo y sexo.

Navarra	Total	Mujeres	Hombres
2020T2	12,5%	14,7%	10,5%
2020T3	8,6%	9,5%	7,7%
2020T4	7,1%	7,2%	7,1%
2021T1	5,5%	6,4%	4,7%
2021T2	6,3%	7,2%	5,5%
2021T3	4,8%	4,7%	5,0%
2021T4	4,9%	5,9%	4,1%
2022T1	5,5%	5,4%	5,7%
2022T2	4,7%	4,8%	4,8%
2022T3	5,4%	6,4%	4,4%
2022T4	6,4%	7,4%	5,5%
2023T1	7,3%	8,8%	5,9%
2023T2	7,4%	7,6%	7,2%
2023T3	7,1%	8,3%	6,0%
2023T4	7,3%	9,6%	5,2%

Fuente: INE y elaboración propia.

■ De las personas que teletrabajaron en el cuarto trimestre del pasado año, la mitad lo hicieron “ocasionalmente” y la otra mitad “más de la mitad de los días”.

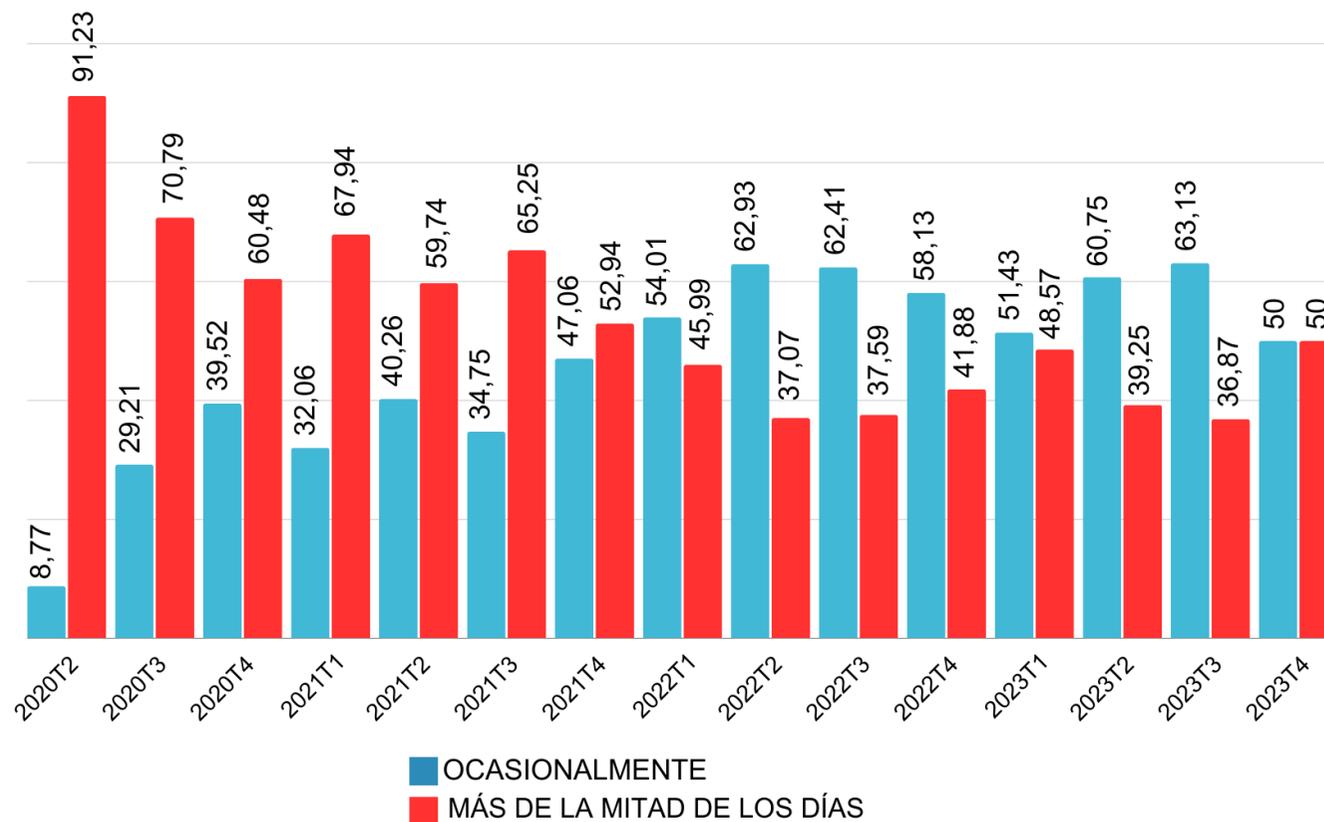
Tabla 2. Frecuencia del teletrabajo, por periodo. Navarra. Porcentaje y en miles.

Periodo	Ocasionalmente		Más de la mitad de los días	
	%	Miles	%	Miles
2020T2	8,77	2,5	91,23	26,0
2020T3	29,21	5,9	70,79	14,3
2020T4	39,52	6,6	60,48	10,1
2021T1	32,06	4,2	67,94	8,9
2021T2	40,26	6,2	59,74	9,2
2021T3	34,75	4,1	65,25	7,7
2021T4	47,06	5,6	52,94	6,3
2022T1	54,01	7,4	45,99	6,3
2022T2	62,93	7,3	37,07	4,3
2022T3	62,41	8,3	37,59	5,0
2022T4	58,13	9,3	41,88	6,7
2023T1	51,43	9,0	48,57	8,5
2023T2	60,75	11,3	39,25	7,3
2023T3	63,13	11,3	36,87	6,6
2023T4	50,00	9,2	50,00	9,2

Fuente: INE.

■ Tal y como se ve en el gráfico planteado, en el último trimestre no solo se ha consolidado el teletrabajo, sino que además se ha consolidado el teletrabajo menos ocasional, es decir el que se produce más de la mitad de los días. En este último trimestre 18.400 personas asalariadas en Navarra han teletrabajado.

Gráfico 2. Frecuencia del teletrabajo, por periodo. Navarra. En porcentaje %.



Fuente: INE y elaboración propia.

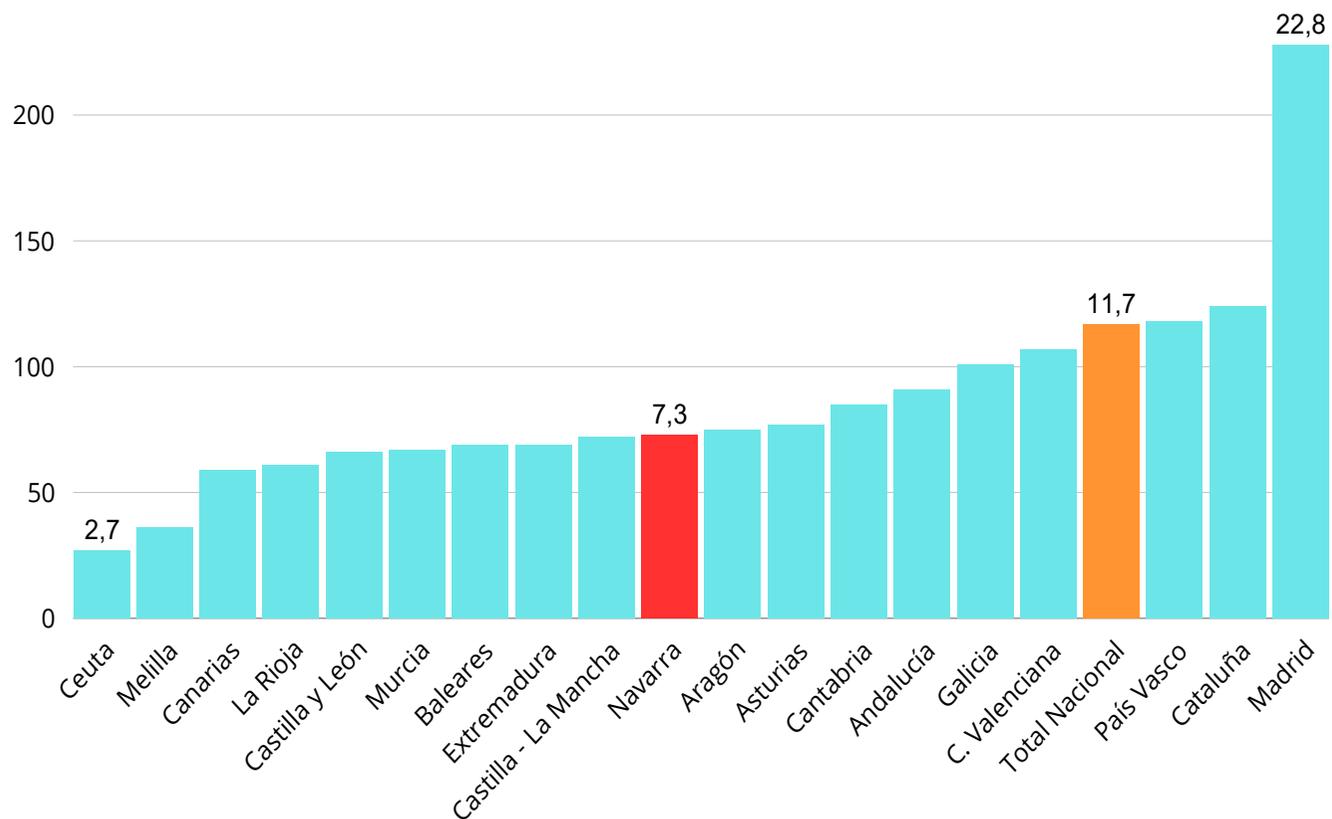
Tabla 3. Asalariados y frecuencia con la que han teletrabajado. En miles.

	Ocasionalmente	Más de la mitad de los días que trabajó
2020T2	2,5	26,0
2020T3	5,9	14,3
2020T4	6,6	10,1
2021T1	4,2	8,9
2021T2	6,2	9,2
2021T3	4,1	7,7
2021T4	5,6	6,3
2022T1	7,4	6,3
2022T2	7,3	4,3
2022T3	8,3	5,0
2022T4	9,3	6,7
2023T1	9,0	8,5
2023T2	11,3	7,3
2023T3	11,3	6,6
2023T4	9,2	9,2

■ A pesar de que el uso del teletrabajo en Navarra está en un proceso de claro crecimiento, aún estamos muy lejos de los porcentajes que se dan en otras comunidades autónomas.

Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 3. Teletrabajo en las CCAA. IV Trimestre de 2023.



■ En Madrid el 22,8% de personas asalariadas teletrabajó en el cuatro trimestre del año 2023. Si tenemos en cuenta la media española, Navarra se encuentra por debajo de la misma, ya que en total el 11,7% de las personas asalariadas en España teletrabajó.

Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 4. Teletrabajo en las CCAA. IV Trimestre de 2023.



Fuente: INE y elaboración propia.

■ Si tenemos en cuenta datos estatales disponibles en el Instituto Nacional de Estadística sobre el teletrabajo por sectores, en el ámbito de la Información y comunicaciones el 54,8% de los asalariados teletrabajaron en el 4º trimestre de 2023. En el sector financiero, en el eléctrico y en el de actividades profesionales, científicas y técnicas, la presencia del teletrabajo superó el 30%.

■ En este sentido es muy palpable la diferencia de la implantación del teletrabajo entre diferentes actividades, como ocurre en otros muchos elementos laborales.

4. CCOO propone un mayor desarrollo del teletrabajo en Navarra y medidas para evitar la brecha de género

4. CCOO propone un mayor desarrollo del teletrabajo en Navarra y medidas para evitar la brecha de género

Los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y el Ministerio de Trabajo alcanzaron un importante acuerdo por el que se reguló el trabajo a distancia y el teletrabajo a través del Real decreto ley del 22 de septiembre del 2020. Una modalidad laboral que se ha ido extendiendo, especialmente a raíz de la pandemia por la COVID-19, y que era necesario regular para que no se convirtiera en una nueva forma de explotación y en un coste para los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, el acuerdo subraya que las empresas deberán evitar cualquier discriminación por razón de género: garantizar la conciliación, la corresponsabilidad, las medidas contra el acoso y la protección a las personas víctimas de violencia de género.

Asimismo, se advierte que los trabajadores y trabajadoras no podrán sufrir discriminación ni perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo su retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Es importante recordar que la compañía debe facilitar la dotación de materiales necesarios para la correcta realización del teletrabajo Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia aplicable cuando la jornada de teletrabajo sea superior a un 30% de la jornada.

Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y

mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Los derechos que son necesarios defender en las empresas son:

- Derecho a la formación y a la promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente y

mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas para el desarrollo de las actividades y a la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

- Derecho al abono y compensación de gastos que deberán ser compensados por la empresa, de acuerdo con los me-

canismos establecidos en la negociación colectiva.

- Derecho al horario flexible y al registro de jornada.

- Derecho a la prevención de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.

- Derecho a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital.

Por todo esto, CCOO propone un mayor desarrollo del teletrabajo en Navarra y medidas para evitar la brecha de género en este tema.