

2025

EL TELETRABAJO EN EXTREMADURA

EL TELETRABAJO EN EXTREMADURA

Introducción

A partir de la pandemia de la COVID-19 en el ámbito de las relaciones laborales se produjo la normalización del teletrabajo como forma de prestación de servicios y distribución del tiempo de trabajo.

A diferencia de otros países, el teletrabajo en España destaca por tener derechos y estar sometido a garantías legales. El desarrollo del teletrabajo fomentó la aparición de una normativa específica para esta modalidad, dado que no está regulada expresamente en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación del teletrabajo en España reposa sobre los Convenios Colectivos y, en su defecto, sobre la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que delimita el teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación y permite a la persona trabajadora no estar presente de forma permanente en el centro de trabajo.

Es importante resaltar que el teletrabajo es tanto una forma de prestación del trabajo mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como una manera de organizarlo por parte de la empresa.

Datos de la situación actual del teletrabajo en España y Extremadura

Los últimos datos disponibles sobre el teletrabajo en Extremadura se ofrecen por la Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas que publica anualmente el INE y que están referidos al primer trimestre de 2024 y a las empresas de más de 10 trabajadores, lo que en el caso de Extremadura limita la muestra dado el predominio en la región de las micro empresas, aunque se considera representativo porque el teletrabajo está más extendido en empresas de tamaño medio y grande (incluidas las administraciones públicas).

En cualquier caso, esta encuesta muestra que el 21,15% de las empresas extremeñas con más de 10 empleados permite el teletrabajo. Este porcentaje es sensiblemente inferior que la media nacional (37,45%).

De igual manera esta brecha de teletrabajo se registra en el porcentaje de empleados que teletrabajan regularmente que en Extremadura es del 3,33% frente al 19,82% en España.

Los empleados extremeños teletrabajan cerca de dos días por semana (1,97 días) por debajo de los 2,37 días de media nacional.

Por sectores, es claro el mayor desarrollo del teletrabajo en el sector servicios, claramente el más propicio a esta modalidad de trabajo. En el caso de Extremadura es en este sector donde mayor porcentaje de empresas permiten el teletrabajo, y donde más volumen de empleados teletrabajan, sin embargo y a diferencia de la media nacional, en el sector donde más número de días se teletrabaja en Extremadura es en la industria.

Extremadura	I Trimestre 2024			
	Total Empresas	Industria	Construcción	Servicios
% de empresas que permiten la realización de teletrabajo por parte de sus empleados sobre total de empresas	21,15	20,78	15,65	23,47
% de empleados que teletrabajan regularmente	3,33	3,32	1,89	3,63
Número de días en término medio por semana en que los trabajadores teletrabajan	1,97	2,44	1,70	1,86

España	I Trimestre 2024			
	Total Empresas	Industria	Construcción	Servicios
% de empresas que permiten la realización de teletrabajo por parte de sus empleados sobre total de empresas	37,45	31,91	26,02	43,09
% de empleados que teletrabajan regularmente	19,82	12,16	6,06	24,46
Número de días en término medio por semana en que los trabajadores teletrabajan	2,37	2,13	2,29	2,46

Fuente: Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE). INE

La evolución en el último trienio tanto en Extremadura como en España arroja un comportamiento desigual. El mayor nivel de empresas con teletrabajo se registra en 2022, sin duda como inercia aún de los efectos de la pandemia en 2021. En 2023 se registra un retroceso sustancial y una recuperación en 2024. En el caso de España en 2024 se registra un máximo porcentaje de empleados que teletrabajan, aproximándose al 20% del total, aunque el número de días a la semana tiende a la baja.

	Extremadura			España		
	I T2022	IT2023	IT2024	I T2022	IT2023	IT2024
% de empresas que permiten la realización de teletrabajo por parte de sus empleados sobre total de empresas	24,13	18,07	21,15	40,81	34,18	37,45
% de empleados que teletrabajan regularmente	4,97	4,32	3,33	19,47	18,92	19,82
Número de días en término medio por semana en que los trabajadores teletrabajan	2,16	2,23	1,97	2,4	2,41	2,37

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE). INE

Atendiendo a la Encuesta de Población Activa se publican anualmente los datos de trabajadores asalariados que trabajan de forma ocasional y/o más de la mitad de los días en su domicilio particular.

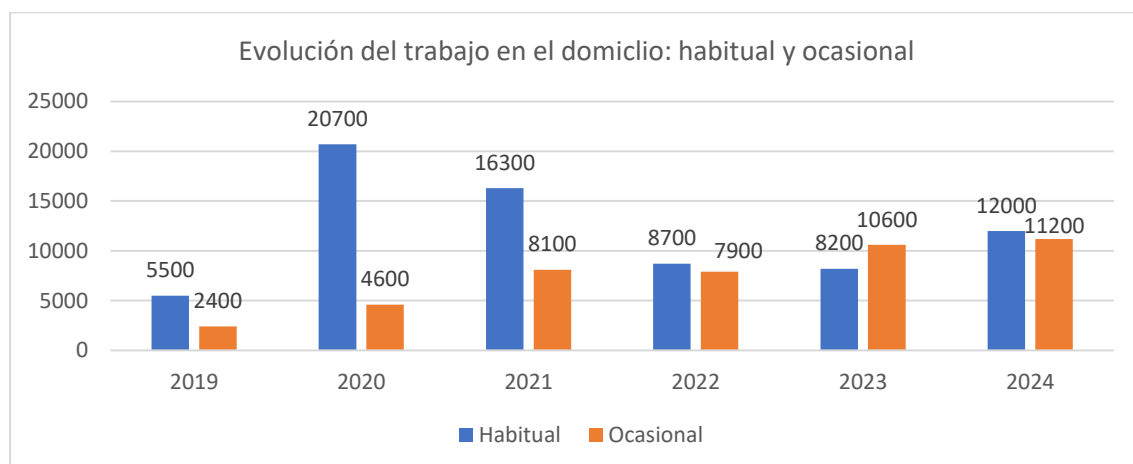
En el caso de Extremadura de media en 2024 se detallan 11.200 asalariados que trabajan ocasionalmente en su domicilio a los que habría que añadir 12.000 que trabajan de forma más habitual. De esta forma se cuantifican en **23.200** los trabajadores que potencialmente realizan teletrabajo, es decir, un 6,7% de los asalariados. Este porcentaje en España es del 12,6%.

En el caso de Extremadura el trabajo en el domicilio particular afectaría a 12.400 hombres y a 10.900 mujeres.

La evolución del número de asalariados en Extremadura con teletrabajo en los últimos años muestra la expansión provocada por la pandemia, un retroceso a partir de 2021 y un repunte a partir de 2023.



Fuente. EPA. INE



Fuente: EPA.INE

Tanto el teletrabajo habitual como el ocasional han crecido en los últimos años. El habitual, que es el que se realiza más de la mitad de los días en que se trabaja, ha aumentado un 46,3% en 2024. El ocasional, que es el que se realiza menos de la mitad de los días en que se trabaja, ha crecido un 5,6%. Las diferencias entre el teletrabajo habitual y el ocasional se han estrechado en el último trienio, lejos ya de la pandemia y meses posteriores cuando el habitual superaba con creces al ocasional.

El papel de la Negociación Colectiva

En el V Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva 2023-2025 se incluye un capítulo específico sobre esta materia indicando que los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva que se hacen en el Ley 10/2021:

- Identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de trabajo a distancia
- Condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia
- Duración máxima del trabajo a distancia

- Jornada mínima presencial
- Porcentaje de jornada o periodo de referencia para estar ante trabajo a distancia
- Contenidos adicionales a los previstos por la regulación legal para el acuerdo individual
- Términos del ejercicio de la reversibilidad
- Mecanismo para la compensación o abono por la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad
- Mecanismos y criterios para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a circunstancias como la formación, la promoción y la estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, el pluriempleo o pluriactividad o determinadas circunstancias personales o familiares
- Dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad en teletrabajo
- Términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa
- Medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho
- Condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia
- Condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos

Por lo tanto, la negociación colectiva tiene la capacidad para desarrollar aspectos tan importantes del teletrabajo como pueden ser la determinación de la compensación de los gastos derivados del mismo, el derecho a la reversibilidad, la prevención de riesgos laborales o los derechos colectivos de los trabajadores que teletrabajan.

En 2023 se firmaron 181 nuevos convenios colectivos a nivel nacional que regulan el trabajo a distancia, un 20% más que 2022 y un 364% más que antes de la pandemia. En Extremadura la presencia del teletrabajo en los convenios colectivos es aún testimonial y está muy vinculado al sector público que actúa como avanzadilla. En concreto destacan tres convenios colectivos que regulan en mayor o menor medida el teletrabajo y que están referenciados al Decreto 107/2021, de 15 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura:

- ✓ Convenio colectivo de FUNDECYT (DOE 21.04.2023). En su artículo 4 reconoce el teletrabajo como una fórmula adecuada para el cumplimiento de sus fines y se compromete expresamente a potenciarlo.
- ✓ Convenio colectivo de la Fundación Centro de Mínima Invasión Jesús Usón (DOE 18.07.2023). En el artículo 22 recoge un régimen específico de prestación del teletrabajo.
- ✓ Convenio colectivo para el personal de la empresa GPEX, SAU (DOE 12 mayo 2022). En el artículo 27 y en el ANEXO VIII recoge una regulación detallada del procedimiento.

En este ámbito cabe destacar que el 29 de mayo de 2025 se publicó en el DOE el DECRETO 44/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios.

El Decreto se ampara en las competencias exclusivas de la Comunidad Autónoma sobre su organización administrativa y en el marco legal estatal del Estatuto Básico del Empleado Público, especialmente el art. 47 bis, introducido tras la pandemia de la COVID-19, que impulsa el teletrabajo.

Esta nueva norma afecta al personal funcionario y laboral (incluido interino y temporal) de la Administración General y entes públicos, salvo el personal docente y sanitario asistencial, que se registrarán por sus propias normas. Solo podrán teletrabajar quienes ocupen puestos compatibles con el trabajo autónomo y no presencial, quedando excluidos puestos de atención al público, secretarías de dirección, labores de campo, mantenimiento, emergencias, etc.

De este nuevo Decreto cabe reseñar que establece condiciones concretas (días de teletrabajo, objetivos, horarios, medidas de prevención, formación, etc.). Así:

- la duración mínima es de 3 meses y máxima de 1 año, prorrogable previa evaluación y sin perjuicio de solicitudes concurrentes.
- Por defecto el teletrabajo afecta a 3 días semanales, flexibles según necesidades del servicio.
- Se garantiza la desconexión digital, salvo excepciones justificadas (urgencias, huelgas, etc.).
- Se establece una supervisión del trabajo orientada a resultados.
- Se implanta un sistema de control horario con registro de jornada.
- Se proporcionará formación específica en materias como teletrabajo, prevención de riesgos, ciberseguridad y desempeño por objetivos.

Derechos y Obligaciones

UGT Extremadura considera que teniendo en cuenta la peculiaridad de este tipo de modalidad de prestación de servicios es fundamental reforzar ciertos derechos para evitar diferencias de trato entre las personas que teletrabajan y aquellas que prestan servicios de manera presencial. Por ello entiende que a las personas que teletrabajen se les debe reconocer los mismos derechos que en la modalidad presencial, salvo aquellos consustanciales a la prestación de servicios en el centro de trabajo. Ello implica que no podrán sufrir perjuicio alguno en la totalidad de sus condiciones laborales debiendo prohibirse las discriminaciones directa o indirecta por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad. En especial, las empresas tienen que tener en cuenta el teletrabajo en sus planes de igualdad, en las medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo, por causa discriminatoria, el acoso laboral y la protección de las víctimas de violencia de género y garantizar el cumplimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, incluida la adaptación de la jornada de trabajo.

En segundo lugar, cabe recordar que la Ley 10/2021 reconoce una prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial, debiendo la empresa informar de los puestos de trabajo vacantes.

Y en tercer lugar, hay que garantizar los derechos de formación y de promoción profesional de manera idéntica a las personas trabajadoras presenciales.

Esto más en detalle se expresa en el siguiente texto:

Derechos de los trabajadores frente al teletrabajo:

- ✓ Los empleados tienen derecho a elegir. El teletrabajo tiene carácter voluntario. No puede ser obligatorio y sus condiciones deben ser pactadas entre empresa y trabajador.
- ✓ Derecho a la formación. El hecho de acogerse a esta modalidad no debe limitar el derecho de acceso a estudios y planes de formación que tiene actualmente cualquier empleado.

- ✓ Derecho a la igualdad de trato al desarrollar su carrera profesional. No se puede descartar un ascenso o promoción por el hecho de estar en una modalidad de teletrabajo.
- ✓ Derecho a la intimidad. El teletrabajador tiene derecho a preservar su intimidad, en el caso de que sea necesario utilizar tecnología para realizar un seguimiento de las tareas asignadas.
- ✓ Derecho a la desconexión digital. El empleado no tiene la obligación de estar disponible, por ningún tipo de vía telemática, fuera del horario laboral pactado.
- ✓ Derecho de revisión y modificación. El establecimiento de esta modalidad de trabajo no implica que sea permanente. Empresas y trabajadores pueden pactar revertir la situación y modificarla según las necesidades que ambos acuerden.
- ✓ Derecho de adaptación de jornada. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos a reducción de jornada y otras medidas de conciliación que aquellos que trabajan en la oficina.

Obligaciones

- ✓ La empresa no está obligada a implantar el teletrabajo, ni los empleados a aceptarlo. Es una opción que debe ser fruto de un acuerdo entre ambas partes.
- ✓ El acuerdo de teletrabajo debe formalizarse obligatoriamente por escrito.
- ✓ Las empresas están obligadas a facilitar los equipos que sean necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Ellas son las que deben correr con los costes de esos equipos.
- ✓ Las empresas no pueden dejar de lado su responsabilidad en materia de riesgos laborales por el hecho de que los trabajadores desempeñen sus funciones desde casa.
- ✓ Las empresas tienen la obligación de continuar con el registro horario bajo las mismas condiciones que si el empleado trabajara en la oficina.
- ✓ El teletrabajo no implica la modificación de las condiciones salariales de ningún empleado.

Consideraciones Sindicales

Extremadura aún tiene margen de crecimiento en la implantación de esta modalidad de teletrabajo. Los obstáculos para ello son, principalmente, dos:

- ✓ Que la propia naturaleza del trabajo impida hacerlo, siendo muy difícil aumentar su implementación.
- ✓ La no oferta de esta posibilidad por parte de las empresas, al ser voluntario. La experiencia nos indica que en otras naciones como Francia donde se establecieron políticas de teletrabajo obligatorias tienen una media de implantación mayor en horas medias teletrabajadas en comparación con nuestro país.

Es palpable que la prestación de servicios a través del teletrabajo tiene beneficios para las personas trabajadoras y para las empresas en términos de:

- Mayor flexibilidad
- Mejor conciliación familiar
- Reducción de los desplazamientos
- Reducción de costes
- Atracción de personal cualificado

Pero también pueden aparecer consecuencias negativas derivadas de:

- Aislamiento
- Dificultades para desempeñar el trabajo en equipo
- Falta de desconexión digital

Según el informe 'El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. 2022', elaborado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), el 84 % de la población española

desearía teletrabajar. Esto contrasta con los mensajes empresariales que llaman a limitar el trabajo remoto y abundan en el presencialismo a tiempo completo.

Resulta evidente que la negociación colectiva tiene que proporcionar respuestas eficaces a las necesidades específicas que el teletrabajo demanda como modalidad de prestación de servicio. Es fundamental que la negociación colectiva aborde esta forma de organización del trabajo y que no dependa sólo de la iniciativa empresarial.

UGT Extremadura defiende y trabaja en las mesas de negociación para que los convenios colectivos extremeños entren a regular Códigos de Buenas Prácticas garantizando:

- un derecho de desconexión digital efectivo
- una vigilancia específica de la salud que mida factores como el estrés, aislamiento o fatiga informática;
- la incorporación de la perspectiva de género para evitar la doble jornada de trabajo y garantizar el correcto ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar
- la incorporación a los Protocolos de Acoso en la empresa de las situaciones de ciberacoso, identificándolas y estableciendo medidas de prevención y erradicación específicas. Para ello es fundamental que se realice una evaluación específica de riesgos laborales no solo físicos sino también psicosociales.