

LÍNEA III: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

*Sublínea 1: Incentivos económicos para
el fomento del teletrabajo*

OBJETO

- Incentivos para el fomento del teletrabajo

REQUISITOS ESPECÍFICOS DE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS

Empresas que no pertenezcan a los sectores TIC de la economía y que:

- Formalicen, al menos, un acuerdo de teletrabajo, por un período de tiempo no inferior a 2 años, con una persona ya vinculada a la empresa por contrato laboral y jornada completa, con una antigüedad de por lo menos un año
- Contraten ex novo a personal en la modalidad de teletrabajo a jornada completa, y firmen con la persona trabajadora un acuerdo que regule esta situación por un período de tiempo no inferior a 2 años

REQUISITOS DEL ACUERDO DE TELETRABAJO

El teletrabajo debe documentarse en un “acuerdo individual de teletrabajo”, y el paso al teletrabajo no modificará las condiciones laborales de la persona trabajadora

El acuerdo de teletrabajo debe indicar:

- que su finalidad es la **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal
- establecer la **comparativa** de las condiciones laborales del puesto o puestos de teletrabajo con las condiciones de las personas que presten su trabajo en las instalaciones de la empresa. En las que necesariamente se deberán exponer las retribuciones y jornadas de trabajo de unos y otros, así como las vacaciones, licencias y permisos.
- fijar un **número mínimo de horas de dedicación al teletrabajo** que no podrá ser inferior al 50% de la jornada semanal ordinaria
- el **lugar** donde se va a teletrabajar, el método de trabajo por los que fijará el sistema formalizado de trabajo: quien supervisa el trabajo, tipos de supervisión, supuestos en los que la persona trabajadora deberá acudir a las instalaciones de la empresa y forma de comunicación
- establecer el reembolso o compensación de los **costes variables** (electricidad, teléfono, material de oficina, funcionamiento del equipo, o seguros derivados de la realización del trabajo)
- la propiedad de los **equipos informáticos**, hardware y software, utilizados en el teletrabajo, así como su mantenimiento corresponden a la empresa
- establecer el **sistema de prevención de riesgos laborales**, debiendo la empresa facilitar a las personas teletrabajadoras y a quien ejerza su representación legal y en el caso de no existir estas, la totalidad de la plantilla de la empresa, información sobre las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- **Tipo de empresa:**
 - Más de 10 y hasta 20 personas trabajadoras 5 puntos
 - Más de 20 y la hasta 30 personas trabajadoras..... 3 puntos
 - Más de 30 personas trabajadoras 1 punto
- **Tasa de estabilidad del personal:**
 - Menos del 30 %..... 0 puntos
 - Del 31 % hasta el 50 %..... 1 punto
 - Del 51 % hasta el 80 %..... 2 puntos
 - Más de 81%..... 4 puntos
- **Entorno geográfico en el que se desarrolla la actuación**
 - Si el domicilio social de la entidad está en un ayuntamiento rural)..... 2 puntos
- **Si la persona responsable de la gestión de la empresa es una mujer**3 puntos
- **Por el período de tiempo por el que se establecen los acuerdos de teletrabajo o flexibilidad horaria.**
 - Cómputo anual y superior al mínimo de dos años:2 puntos por año, hasta un máximo de 6 puntos
- **Por haber implantado un plan de igualdad o estar en proceso de implantación**.....3 puntos