**Ficha de Formación**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Título | Regulaciones del teletrabajo (incluidas las proyectadas en polonia) y su uso práctico | |
| Palabras clave | Teletrabajo, empleador, empleado, lugar de trabajo, trabajo a distancia transfronterizo | |
| Idioma | Español | |
| Objetivos / Metas / Resultados de aprendizaje | Al final de este módulo podrás:   * Saber qué es el teletrabajo y cómo podría beneficiar a la resiliencia de tu negocio a la COVID-19 * Conocer cuáles son las cuestiones que deben tenerse en cuenta para garantizar el bienestar de los trabajadores y la productividad continua durante el teletrabajo * Conocer cuáles son los problemas de salud y seguridad y conciliación del trabajo a distancia * Saber cuáles son los problemas relacionados con la prestación transfronteriza de trabajo a distancia por parte de los trabajadores que realizan trabajos a distancia fuera de un Estado miembro (por ejemplo, en los estados socios de ESMERALD) * Saber cuál es el marco jurídico del Derecho polaco (tanto el existente como el que se prevé introducir en el Código del Trabajo polaco) y cuáles son las premisas de teletrabajo en otros Estados miembros de la Unión (en particular en los estados socios del proyecto) * Comprender las principales ideas de las normativas polacas existentes, así como las nuevas previstas en el trabajo a distancia, así como las obligaciones de los empleadores y los empleados resultantes de las mismas. * Aprender a usar el trabajo remoto como solución anticrisis * Conocer más sobre las soluciones de trabajo remoto en la legislación laboral | |
| Área de formación: (Selecciona una) | | |
| Online / Marketing Digital / Ciberseguridad | |  |
| E-Commerce / Financiación | |  |
| Bienestar Digital | |  |
| Teletrabajo / Nómadas digitales | | x |
| Descripción | La pandemia de COVID-19 desencadenó el trabajo legislativo en el ámbito del trabajo a distancia irregulado en Polonia.  Un alto grado de incertidumbre asociado con la reapertura de las empresas implica tener que cumplir una serie de estrictas normas de higiene y seguridad, y las restricciones continuas, así como el distanciamiento físico, pueden no hacer posible que toda la fuerza laboral regrese de manera segura a las instalaciones del empleador. El teletrabajo seguirá siendo necesario para al menos una parte de la fuerza laboral durante este período.  Es necesario proteger a los grupos vulnerables y de alto riesgo, por lo que el teletrabajo será una alternativa muy atractiva, al menos durante la pandemia.  El uso ampliado del trabajo remoto puede no terminar con la pandemia, pero podría convertirse en parte de la “nueva normalidad” en los próximos años, con el apoyo de la digitalización, la comunicación avanzada y las tecnologías en la nube.  Por las razones antes mencionadas, es muy relevante discutir estas cuestiones de actualidad en una capacitación separada.  Actualmente, el trabajo a distancia en Polonia se rige por el artículo 3 *de la Ley de 2 de marzo de 2020 sobre disposiciones especiales relativas a la prevención, lucha contra la COVID-19, otras enfermedades infecciosas y emergencias causadas por ellas* (Boletín Oficial de 2020, punto 374, en su versión modificada — «Ley COVID-19»). Esta disposición se introdujo en relación con el brote de la pandemia y solo puede aplicarse durante la duración del llamado estado de emergencia epidémica o del estado de epidemia declarado debido a la COVID-19, así como durante un período de tres meses después de su revocación. Esto significa que a partir de ahora — es una disposición temporal.  Sin embargo, el legislador polaco se ha propuesto desde hace tiempo crear un nuevo marco jurídico para el trabajo a distancia. Sus disposiciones deben incorporarse al Código del Trabajo polaco. Tales regulaciones deben mezclar tres tipos de trabajo a distancia: trabajo total o parcialmente remoto por regla general, trabajo a distancia en los períodos de estado epidémico y el llamado «teletrabajo ocasional» (que estará disponible durante 24 días al año).  Las disposiciones previstas prevén la introducción del trabajo a distancia mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador; así como que el empleador asuma los costos de dicho trabajo. Estos últimos cubrirán los gastos de energía, Internet y teléfono, o pagarán una cantidad a tanto alzado a este respecto.  El objetivo principal de la formación actual es aprender las disposiciones actuales y previstas y cómo utilizarlas en la práctica (incluida la cuestión práctica que pueda surgir en el futuro). | |
| Contenidos dispuestos en 3 niveles | * Definición del trabajo a distancia y su marco jurídico * Cuestiones que deben tenerse en cuenta para garantizar el bienestar de los trabajadores y la productividad continua durante teletrabajo * Cuestiones de seguridad y salud laboral y conciliación relacionadas con el trabajo a distancia * Las cuestiones relacionadas con la prestación transfronteriza de trabajo a distancia por parte de los trabajadores que realizan trabajos a distancia fuera de un Estado miembro de origen (por ejemplo, el Estado socio de ESMERALD) * El marco jurídico de la legislación polaca y cuáles son los locales de trabajo a distancia en otros Estados miembros de la Unión (en particular en los Estados socios del proyecto) | |
| Autoevaluación (preguntas y respuestas de elección múltiple) | **1. El teletrabajo implica:**  **a) el trabajo realizado con la ayuda de las TIC y realizado fuera de las ubicaciones del empleador**  B) trabajos realizados a través de las TIC desde las instalaciones del empleador  C) trabajos realizados desde las instalaciones del empleador  2. Los países con mayor incidencia de trabajo remoto incluyen:  a) Polonia, Portugal y Suecia  **B) Dinamarca, los Países Bajos y Suecia**  C) Italia, Chequia y Suecia  **3. Entre las cuestiones más apremiantes a tener en cuenta por los empresarios, cuyas empresas se dedican al trabajo a distancia, se encuentran:**  **a) cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo y la organización del trabajo, la salud y seguridad en el trabajo y la conciliación**  B) las obligaciones legales y contractuales únicamente  C) cuestiones relativas a los sistemas de pensiones  **4. Las cuestiones relativas al tiempo de trabajo se refieren, por ejemplo, a:**  a) Preparar planes de trabajo a distancia individuales  B) Cuidar solo las horas de trabajo  C) ninguna de las respuestas es correcta  **5. Los principales desafíos relacionados con la SST incluyen:**  a) riesgos psicológicos y ergonómicas  B) trabajando en estrecha colaboración con la dirección/supervisores  C) ninguna de las respuestas es correcta  6. Los equipos que trabajan de forma remota enfrentan desafíos de comunicación más significativos que los equipos cara a cara:  a) No  B) Sí  C) tal vez  **7. Un consejo útil para los empresarios sobre WLB podría ser:**  a) Establecer expectativas claras sobre los resultados del trabajo  B) Establecer cualquier expectativa sobre los resultados del trabajo  C) ninguna de las respuestas es correcta  **8. Si los trabajadores trabajan a distancia desde el extranjero:**  a) La solicitud de PD A1 puede resultar indispensable  B) nunca se convierten en trabajadores desplazados  C) se convierten siempre en trabajadores desplazados  **9. Durante el período del estado de epidemia y el estado de emergencia epidémica, el trabajo a distancia puede ser:**  a) ordenado por un empleador a un empleado;  B) no puede ser ordenado por un empleador a un empleado;  C) celebrado únicamente por acuerdo de las partes  **10. ¿Cuántos días durante un año calendario puede el empleado trabajar dentro de un «trabajo remoto ocasional»?**  a) 12  B) 24  C) 30  **11. ¿Puede el trabajo a distancia incluir también el desempeño del llamado «trabajo con exposición a peligros»?**  a) No;  B) sí;  C) sí, pero solo en algunas ocasiones específicas  **12. ¿El empleador tendrá que proporcionar una computadora portátil/teléfono inteligente de la empresa para un empleado que realiza trabajo remoto?**  a) nunca;  B) siempre, independientemente de las disposiciones en contrario;  C) debe prever materiales y dispositivos que permitan el trabajo a distancia, incluidos los dispositivos técnicos  **13. ¿La asignación por el uso de los propios instrumentos de trabajo en el curso del trabajo a distancia constituye un ingreso para el empleado?**  a) No  B) Sí  C) sí, pero solo hasta la mitad de los ingresos totales de esa fuente.  **14. El cese de los trabajos a distancia y la reincorporación de las condiciones de trabajo anteriores pueden solicitarse:**  a) solo por el empleado dentro de los 30 días siguientes al inicio del período de trabajo remoto;  B) solo el empleador dentro de los 30 días siguientes al inicio del período de trabajo remoto;  C) cualquiera de las partes en cualquier momento si el trabajo a distancia se acordó durante el período de empleo del empleado.  15. **¿Está un empleador obligado a considerar la solicitud de trabajo remoto de un empleado?**  a) nunca — tanto en virtud de las disposiciones actuales como de las previstas;  B) sí, en el caso de determinados empleados dada su situación específica relacionada con la vida, por ejemplo, la situación del embarazo, la crianza de un hijo hasta la edad de 4 años o el cuidado de otro miembro de la familia inmediata;  C) sí, pero solo en el período de emergencia epidémica. | |
| Recursos (videos, enlace de referencia) | * *Trabajo remoto & PRODUCTIVIDAD* — Polonia In   https://www.youtube.com/watch?v=la5mBHbhpis   * *Trabajo remoto* – Polonia En - <https://www.youtube.com/watch?v=ySQyeCnpxnI> * Noticias de Polonia-Business & Law, episodio 5: Cambios propuestos en la legislación laboral en relación con el trabajo a distancia   <https://codozasady.pl/en/p/news-from-poland-business-law-episode-5-proposed-changes-in-labour-law-relating-to-remote-work> | |
| Material relacionado | Material creado con el propósito de este taller en particular | |
| PPT relacionado | *ESMERALD\_remote work solutions\_MK.pptx* | |
| Bibliografía | * *Praca zdalna w polskim sytemie prawnym [Trabajo a distancia en el ordenamiento jurídico de Polonia]*, M. Mędrala (ed.), Warszawa 2021; * *Esquema del Sistema de Derecho Laboral Polaco* (editado por K. W. Baran), Warszawa 2016; * *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki [Aspectos del trabajo a distancia desde la perspectiva del empleado, empleador y economía],* PARP de diciembre de 2021; * *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce [Informe sobre la situación del sector de las PYME en Polonia],* PARP, Warszawa 2020; * *El impacto de la pandemia en las empresas, Informe anual 2021*, Instituto de las Pequeñas Empresas — IME GSEVEE, <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/11/etisia_ekthesi_2021.pdf>. * SZ. Kubiak, *Propuesta de modificación de la legislación laboral relativa al trabajo a distancia*, Noticias de Polonia, 23.12.2021; * Ł. Kobroń-Gąsiorowska, (2022). *El modelo de trabajo a distancia para la legislación laboral polaca.* Ley del trabajo italiana E-Journal, 15(1), 171–186. <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13841>; * *Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y más allá. Una guía práctica,* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, julio de 2020, ISBN 978-92-2-032405-9 (web PDF); * Autoridad Laboral Europea (ALE), *Impacto del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 en la seguridad social aplicable (julio de 2021) — resumen de las medidas o medidas adoptadas en los Estados miembros de la UE para facilitar un enfoque flexible de la seguridad social aplicable de los trabajadores transfronterizos del teletrabajo*; * M. Grzegorczyk, L. Nurski, T. Schraepen*, teletrabajo transfronterizo en la UE: ¿preferencia o moda?*, <https://www.bruegel.org/blog-post/cross-border-telework-eu-fab-or-fad> | |
| Proporcionado por | Universidad Económica de Cracovia (CUE) | |