

NUEVA REGULACION

# España busca en Europa un modelo de teletrabajo

**PANORAMA** 28 y 29

Nuevas relaciones laborales tras la pandemia

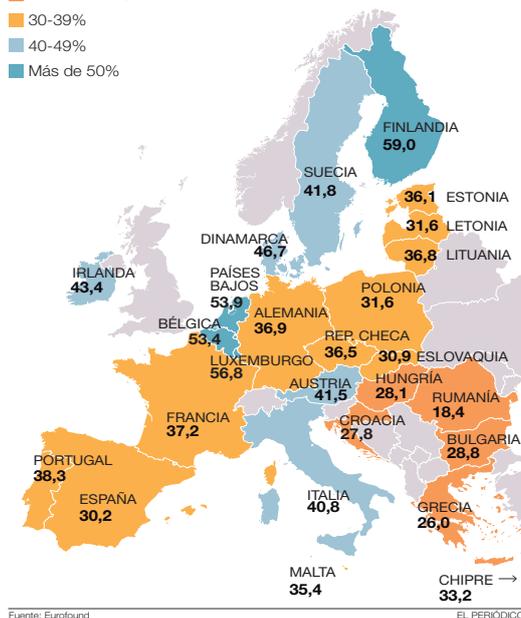
# España mira hacia la UE para regular el teletrabajo

Antes del virus, solo el 5% de los españoles trabajaban a distancia regularmente. Esa escasa experiencia contrasta con la mayor tradición en otros países.

## EL TELETRABAJO

% DE GENTE QUE HA COMENZADO A TRABAJAR DESDE CASA A CONSECUENCIA DEL COVID-19

- Menos de 30%
- 30-39%
- 40-49%
- Más de 50%



Fuente: Eurofound

EL PERIÓDICO

C. PLANAS / E. CANTON / A. JEREZ  
 BARCELONA / PARÍS / BERLÍN

El confinamiento del coronavirus ha significado la primera experiencia generalizada de teletrabajo en España. Una modalidad tan extendida ante la pandemia como residual era antes de esta. Si bien hasta un tercio de los trabajadores españoles pasaron a ejercerlo desde sus domicilios tras la declaración del estado de alarma, antes de este la cifra de teletrabajadores habituales rondaba el 5%. Para adaptar la normativa a esta nueva realidad, el Ministerio de Trabajo ya

ha dado los primeros pasos para una nueva regulación del trabajo a distancia, con la mirada puesta en Europa, donde esta modalidad de jornada estaba mucho más normalizada antes incluso del virus. Suiza, Francia, Alemania y Austria son algunos de estos países con experiencias más dilatadas.

### SUIZA

#### El alquiler lo debe pagar la empresa

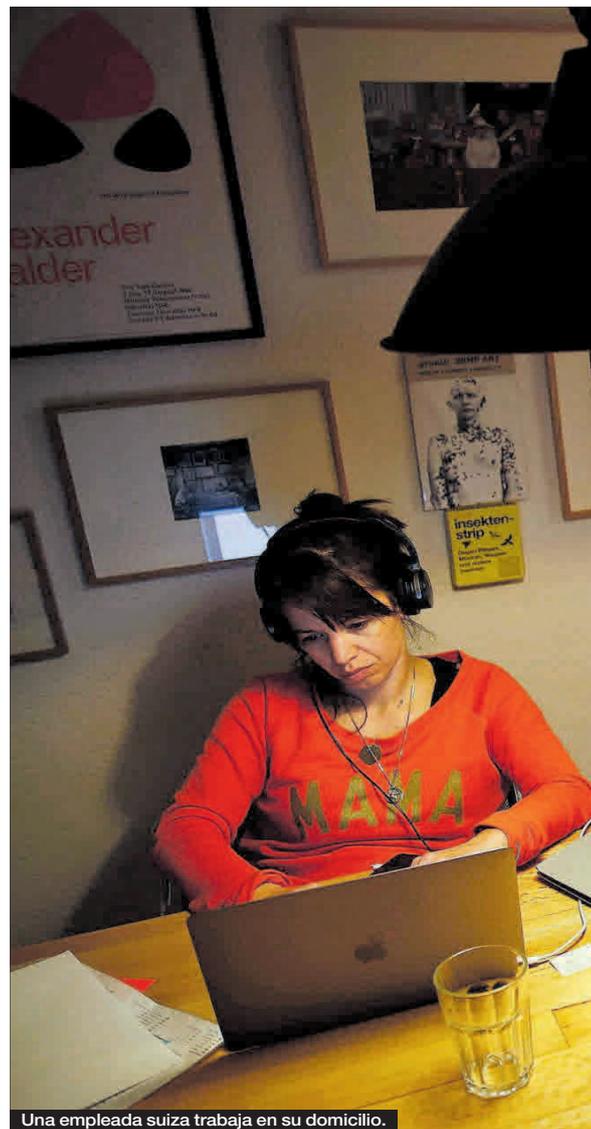
Si bien en Suiza la pandemia también disparó los índices de

teletrabajo (hasta el 41%, según una encuesta de Deloitte), la legislación de la república transalpina ya contempla una extensa serie de derechos asociados. «Nos han proporcionado ordenadores, nos han dejado coger todo el material de la oficina que hemos querido y nos han dado un plus de sueldo para los costes de internet y otras cosas de casa», explica Ariadna, analista de una organización humanitaria.

El 25 de mayo, el Tribunal Supremo Federal dictaminó que las empresas están obligadas a pagar parte del alquiler de sus empleados si estos, como ha ocurrido durante el confinamiento, han sido enviados a casa por parte de sus compañías. En su fallo, en base a una sentencia del 2019, el mayor órgano judicial del país remarcó que el trabajador podía solicitar ese pago de forma retroactiva aunque no hubiese llegado antes a un acuerdo con los dirigentes de la compañía e incluso en caso de haber abandonado la empresa.

Los expertos citados por la prensa suiza ponen énfasis en la obligatoriedad de la ley de que los empleadores reembolsen a sus empleados los gastos que suponen trabajar desde casa, lo cual podría incluir la conexión a internet, la tarifa de electricidad o el coste de una silla ergonómica. Eso solo sucedería en los casos de trabajadores asalariados, no con los autónomos. La compensación mensual destinada al alquiler del empleado debería ser de 150 francos (poco más de 140 euros).

Sin embargo, no queda claro si esa resolución sería aplicable durante las múltiples situaciones de teletrabajo forzadas por el confinamiento y otras medidas de las autoridades para frenar la propagación del coronavirus covid-19. La sentencia, que aún no se ha hecho pública y solo se dio a conocer a través del



Una empleada suiza trabaja en su domicilio.

La compensación que debe abonar el empleador en Suiza por los costes del alquiler es de 140 euros mensuales

diario *Tages-Anzeiger*, es la primera que trata las indemnizaciones del alquiler para aquellos que teletrabajan.

En declaraciones al mismo diario, Luca Cirigliano, secretario general de la Unión Sindical Suiza, aseguró que las empresas suelen utilizar puestos de trabajo flexibles para así ahorrarse el alquiler de oficinas y aseguró que es «extremadamente injusto e ilegal» que sean los empleados quienes asuman los costes de trabajar desde casa. Una encuesta realizada entre abril y mayo por *gfs.bern* señalaba que el 45%



GETTY IMAGES / STEFAN WEMUTH



de las empresas suizas no pagan ningún nada por los gastos materiales y técnicos de sus empleados, mientras que solo el 9% lo hace en su totalidad.

Aunque no hay una decisión final, lo que si está claro es que esta situación ha abierto un nuevo debate en el país. «Nos enfrentamos a la incertidumbre jurídica: aplicamos las normas del derecho del trabajo, pero no han sido adoptadas para el teletrabajo. No hay nada en la legislación sobre el teletrabajo», explicaba a *Le Temps* Jean-Philippe Dunand, abogado y profesor de Derecho I.

**En Francia, las patronales y los sindicatos revisarán la norma tras la experiencia del covid-19**

de la Universidad de Neuchâtel, quien descarta que la sentencia del Tribunal Supremo del año pasado sea aplicable en los casos actuales.

## FRANCIA

### Modelo en revisión tras la pandemia

Patronal y sindicatos han acordado en Francia hacer un diagnóstico de aquí a finales de septiembre del periodo de confinamiento y, aunque las posturas divergen, si en algo están todos de acuerdo es que trabajar desde casa al cien por cien no es deseable, según subrayan en Les Echos. El caballo de batalla de las centrales sindicales es el respeto de la jornada laboral, el derecho a la desconexión y evitar presiones para forzar el trabajo a distancia. En el caso de los empresarios, su visión depende del tamaño y del sector de actividad.

La legislación del país vecino estipula desde el 2012 que el teletrabajo es voluntario y la persona que lo ejerce tiene exactamente los mismos derechos -acceso al médico de empresa, coberturas sociales, vacaciones, formación, derechos sindicales, etc- que el resto de trabajadores. Un acuerdo oral o escrito entre las partes basta para empezar a ejercer la actividad profesional fuera del lugar habilitado por la empresa, que debe respetar el reglamento sobre la jornada laboral y pactar previamente las franjas horarias.

Aunque desde el 2017 la empresa no está obligada por ley a pagar la conexión a internet, tiene que devolver al trabajador el gasto ocasionado por ello. Si la compañía quiere establecer un sistema de control tiene que advertirle previamente al trabajador afectado. No es necesario cambiar la modalidad de contrato y en ningún caso se puede obligar a un asalariado a trabajar desde casa, de la misma forma que no puede negarse sin justificación al teletrabajo cuando un asalariado lo solicite.

Si bien la experiencia francesa revela dificultades para garantizar el derecho a la desconexión, este ya se incorporó en el 2016 en la legislación laboral francesa. En la práctica significa que a un trabajador no le puede reprochar no estar localizable durante el fin de semana, por las noches o cuando está de vacaciones. Es una forma de preservar la vida personal y familiar y se aplica a todo el mundo, desde los directivos hasta los que asalariados por horas. Su cumplimiento tiene que garantizarse a través

## las cifras

**27%** Es el porcentaje de trabajadores que de media en la Unión Europea tendrían la capacidad de teletrabajar de forma total y permanente. El modelo productivo de cada país limita o extiende dicha posibilidad. España, con un alto peso del turismo, registra un nivel ligeramente inferior al 23%. Por el contrario, en países como Dinamarca o Bélgica este porcentaje supera el 30%.

**9,9%** Es el porcentaje de negocios que no fueron considerados como esenciales y que tuvieron que cerrar durante los primeros meses de la pandemia en Europa. En España el peso de estos negocios es sensiblemente superior, del 15%.

**2,2** El confinamiento durante los primeros meses de la pandemia ha revelado la diferencia entre los salarios de aquellos profesionales que han podido teletrabajar y entre los que no. Los trabajadores que han podido continuar su actividad en sus domicilios cobran 2,2 veces más que aquellas personas empleadas en una empresa que ha sido obligada a cerrar por las decisiones sanitarias.

**11,1%** Los trabajadores autónomos muestran una capacidad para trasladar sus actividades a distancia muy por debajo de la media. Solo el 11,1% de los ocupados por cuenta propia pueden dejar de operar a nivel presencial. En países como Holanda (19%) o Alemania (17%) muestran niveles por encima de la media, pero siempre más bajos que las personas asalariadas.

**52,9%** Son las mujeres que están ocupadas en empleos que pueden teletrabajar en Europa. Su menor presencia en sectores históricamente masculinizados y que requieren de presencialismo, como la industria o la construcción, contribuyen a explicar este fenómeno. En cambio, su mayor proporción en sectores como la educación explica esa posición por encima de la media.

FUENTE: JRC

de un acuerdo colectivo o un reglamento interno que debe validar de manera obligatoria el comité de empresa.

## ALEMANIA Y AUSTRIA

### Negociar colectiva e individualmente

En Alemania no existe un derecho legal y explícito a trabajar desde casa. Si se da, se debe a un acuerdo entre compañía y empleado en el marco del convenio colectivo, o en caso de que no lo haya, fruto de un acuerdo individual entre el trabajador y la empresa. El Gobierno federal ha sido en marcha una iniciativa llamada INQA (Iniciativa para la Nueva Calidad del Trabajo) con la que intenta orientar a empresas y asalariados sobre las formas de aplicar el teletrabajo, y sobre las reglas que hay que respetar por ambas partes.

El Gobierno federal recomienda a los empleadores aumentar el flujo de información para sus trabajadores ya sea través de mail o intranet corporativos, dado que el contacto personal con ellos se reduce bastante.

La digitalización lleva años siendo uno de los objetivos primordiales del Gobierno alemán, el Ministerio federal de Trabajo también ha puesto en marcha un programa de financiación a través de la INQA para apoyar iniciativas creativas e innovativas que faciliten, entre otras cosas, el teletrabajo. La inteligencia artificial es uno de los puntos a los que Berlín le da preferencia en este programa de financiación al sector privado.

En Austria, también se ha producido un aumento del trabajo desde casa desde el inicio de la pandemia. Al igual que en el país vecino, el empleador no puede obligar de manera unilateral a sus trabajadores a que bajen desde sus casas. Solo lo puede obligar si así lo establece expresamente el contrato laboral o el convenio colectivo. La empresa tendrá que especificar cuánto tiempo durará la medida de teletrabajo y tendrá que tener en cuenta los gastos derivados del uso de material privado, u otros como teléfono o internet.

A pesar de los vacíos legales que siguen existiendo en la normativa laboral de Austria al respecto de la implementación del teletrabajo, una reciente encuesta encargada por el portal de búsqueda de empleo StepStone apunta que más de la mitad de los austriacos (53%) que trabajan desde casa a causa de la pandemia querría seguir haciéndolo en el futuro. ≡