



Debate ante la futura ley

Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos

IVÁN ROMERO
MADRID

Tras varios meses de negociaciones, Gobierno, patronal y sindicatos están a punto de alcanzar un acuerdo para regular el teletrabajo, un sistema al que muchas empresas han tenido que acudir durante la pandemia, a pesar de no contar con una normativa clara. La futura ley abordará asuntos controvertidos como la compensación de gastos al empleado, el control de horarios y la prevención de riesgos laborales fuera de la oficina.

Con esta norma, España aspira a equipararse legalmente con aquellos países de la UE en los que el teletrabajo está más arraigado desde hace años. Así han resuelto algunos de ellos los grandes retos que plantea el desempeño a distancia.

Países Bajos

Holanda era el país de la UE con más teletrabajadores a finales de 2019: cuatro de cada diez empleados operaban a distancia de manera regular. Como pone de manifiesto un informe de la firma PKF Attest, este liderazgo ha sido posible, entre otras cosas, gracias a una ley pionera que, desde 2016, concede al trabajador el derecho a solicitar una jornada flexible que incluye el teletrabajo.

En teoría, en este punto la ley holandesa no difiere demasiado de la española, que también prevé la *jornada a la carta*. Pero en la práctica hay una gran diferencia: las partes pueden acordar un sistema de trabajo por objetivos sin fichajes ni horarios. "Es una opción basada en la confianza mutua que tiene muy difícil encaje en España, donde todavía existe una fuerte cultura del presentismo",



asegura Maite Martínez, abogada del área laboral de PKF Attest.

Bélgica

En Bélgica las tasas de teletrabajo habitualmente son más modestas, un 20% de media, aunque no por ello su legislación se ha quedado atrás. Tras decretar la obligatoriedad del teletrabajo durante el confinamiento, el Gobierno belga fue uno de los primeros de Europa en establecer una compensación fija para los empleados por los gastos que les genera tener la oficina en casa.

Como resultado de esta reforma, las compañías están obligadas desde el 1 de abril a pagar un plus de 126 euros a todos los teletrabajadores en concepto de alquiler, internet y electricidad. "Personalmente creo que fijar una cantidad mensual es preferible a obligar a la negociación pormenorizada de cada gasto. Da más seguridad jurídica y

ahorra muchos quebraderos de cabeza", subraya Guillermo García, profesor de derecho del trabajo de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR).

Suecia

Con una tasa de teletrabajo por encima del 30%, según Eurostat, Suecia es un referente en la implantación del *home office* (la oficina en casa). A pesar de ello, llama la atención la práctica ausencia de leyes estatales referidas al trabajo en remoto.

Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, apunta que "en los países nórdicos los sindicatos tienen un gran peso social y son los encargados, junto a las empresas, de establecer las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva". Esto no significa, insiste Todolí, que en Suecia el teletrabajo esté desregularizado, sino más

Una mujer realiza teletrabajo en su casa mientras su hija juega a su lado. EFE

bien que cada sector ha desarrollado y aplica su propia normativa.

Portugal

El país vecino, Portugal, posee una de las regulaciones más completas sobre teletrabajo en Europa. Su Código de Trabajo pone especial énfasis en la prevención de riesgos laborales, estableciendo un control obligatorio de las condiciones del puesto, incluso cuando se opera desde casa. De esta forma, un técnico debe visitar el domicilio del trabajador para comprobar que cumple todas las normas de seguridad.

Martínez afirma que estos controles a domicilio no pasarían el filtro constitucional en España, por lo que es previsible que se opte por un modelo de prevención "más respetuoso con la intimidad, como por ejemplo, las autoevaluaciones del empleado por videoconferencia".

La ley holandesa permite evaluar el desempeño por objetivos y sin controles horarios

Portugal contempla visitas regulares al domicilio del empleado

En Suecia, los agentes sociales pactan sus propias condiciones

Bélgica obliga desde abril a pagar un plus para compensar gastos

El acuerdo marco europeo

► **Ámbito.** En 2005 los agentes sociales europeos firmaron un convenio colectivo que define las líneas maestras de la regulación del trabajo a distancia en la UE. Se trata de una norma básica que cada estado miembro debe adaptar a su propia legislación.

► **Voluntariedad.** Según el convenio europeo, el teletrabajo será una modalidad laboral voluntaria tanto para el empleado como para el empleador y deberá formalizarse por escrito.

► **Gastos.** El acuerdo entre empresario y trabajador ha de incluir un inventario de los medios necesarios para el desempeño a distancia y un mecanismo de compensación de gastos causados directamente por el teletrabajo.

► **Condiciones.** El teletrabajo no modifica las condiciones laborales pactadas contractualmente o por convenio, por lo que no podrá suponer ningún perjuicio en relación con el sueldo, la jornada o la estabilidad laboral.

► **Protección de datos.** Será el empleador el que tomará las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesarlos de forma telemática.