



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

Universidad Politécnica de Cartagena

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

**TITULACIÓN: MÁSTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS TRABAJO FIN DE MÁSTER TÍTULO:**

**LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA:
ANÁLISIS ANTES Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA DE LA COVID-19**

Alumno: Costanza Tesei

Director: Djamil Tony Kahale Carrillo

Diciembre 2020

Contenido	
Listado de abreviaturas	3
Introducción	4
Capítulo 1: El teletrabajo y sus características	5
1.1 ‘Teleworking’ y ‘telecommuting’ el nacimiento del término y sus implicaciones: desde Nilles hasta nuestros días	5
1.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo	7
1.3 El aislamiento profesional de los teletrabajadores	9
1.4 Teletrabajo, familia y género	12
1.5 El teletrabajo y el bienestar de los empleados	14
Capítulo 2: La implementación del teletrabajo en la UE	17
2.1 - El Acuerdo Marco europeo sobre el teletrabajo	17
2.2 La aplicación del Acuerdo en los países de la UE	20
2.2.1 Aplicación mediante la legislación nacional	21
2.2.2 Aplicación mediante convenios colectivos	27
2.2.3 Aplicación mediante mecanismos de "soft law"	30
Capítulo 3: ¿Qué futuro para el teletrabajo en la UE?	33
3.1 La incidencia del teletrabajo en la Unión Europea antes de covid-19	33
3.2 Cómo ha cambiado el teletrabajo en los últimos meses	37
3.3 La experiencia de teletrabajo durante la covid-19	38
3.4 Buenas prácticas para el futuro del teletrabajo	41
Conclusiones	44
Bibliografía	46

Listado de abreviaturas

CES Confederación Europea de Sindicatos

CEEP Centro Europeo de la Empresa Pública

OIT Organización internacional del trabajo

ILO International Labour Organization

TFUE Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

UNICE Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa

UEAPME Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa

Introducción

En este trabajo se quiere analizar cómo los diferentes países de la Unión Europea han implementado la legislación sobre el teletrabajo y, en última instancia, cómo la epidemia de covid-19 en los últimos meses ha cambiado las perspectivas del teletrabajo entre estos países. El objetivo es esbozar cómo las directivas europeas sobre el teletrabajo han sido aplicadas a nivel nacional por los estados miembros de la Unión Europea, como se ha desarrollado el teletrabajo en los últimos meses y sobre todo como cambiará la manera de trabajar en seguida de la epidemia.

Los últimos informes de Eurofound " Labour market change: covid-19: Policy responses across Europe " y el más reciente " Living, working and covid-19" destacan cómo ha cambiado el teletrabajo en los últimos meses y qué retos afrontarán los países europeos en los próximos años. Estas publicaciones más recientes se analizarán para esbozar cual ha sido y cuál será el panorama del teletrabajo en la Unión Europea.

El tema del teletrabajo es muy interesante a la luz de los nuevos desarrollos tecnológicos, pero también a raíz de los últimos meses, en los que las empresas y las administraciones públicas se han visto obligadas a aplicar rápidamente medidas relativas al teletrabajo para dar continuidad a sus actividades. Para analizar como el teletrabajo ha ido desarrollándose en la Unión Europea, este TFM se dividirá en tres partes principales.

La primera parte estará dedicada a la investigación bibliográfica sobre el teletrabajo. A continuación, se profundizará en el nacimiento del término y los diversos estudios que ponen de relieve sus principales características. En una segunda parte se analizará el nacimiento del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo en 2002. A partir de aquí será examinado cómo los distintos países de la Unión Europea han transpuesto (o no) este acuerdo a su legislación nacional. En la última parte de la tesis, los datos y las publicaciones más recientes de Eurofound y de la Comisión Europea se utilizarán para analizar cómo el covid-19ha afectado a la aplicación del teletrabajo en los diferentes países de la Unión Europea y cuál será su desarrollo futuro. En las conclusiones se examinarán los próximos desafíos de la Unión Europea en relación con el teletrabajo. Esto después de examinar cómo la pandemia del covid-19 ha cambiado el planteamiento y las estadísticas sobre el teletrabajo en los diversos países miembros.

Capítulo 1: El teletrabajo y sus características

1.1 ‘Teleworking’ y ‘telecommuting’ el nacimiento del término y sus implicaciones: desde Nilles hasta nuestros días

La titularidad del término teletrabajo se atribuye al americano Jack Nilles, uno de los primeros en ocuparse de este tema en los años 70. Acuñó el término "teletrabajo" precisamente en 1973 con motivo de la primera crisis del petróleo, asumiendo la necesidad, así como la conveniencia, de trabajar desde casa para reducir los viajes. En el ensayo ‘traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography’ Nilles diferencia entre la palabra ‘telecommuting’ y ‘teleworking’. Con la primera se refiere a la sustitución parcial o total del desplazamiento dos veces al día al trabajo por las telecomunicaciones, con o sin la ayuda de ordenadores. El "telecommuting" puede ser definido como un subconjunto del "teleworking" y tiene su rasgo principal en el hecho que es el trabajo que se lleva a los trabajadores y no a los trabajadores al trabajo. Con ‘teleworking’ se hace referencia a cualquier forma de sustitución de los desplazamientos laborales a través de la tecnología de la información (como las telecomunicaciones y las computadoras). La distinción esencial entre estos dos términos es que el teleworking tiene objetivos más globales, en cualquier caso, se hace hincapié en la sustitución: el trabajador recién contratado en el teleworking está alterando su anterior comportamiento en materia de viajes.¹

Los tiempos han cambiado desde entonces, así como la definición del término ‘teletrabajo’ ha ido modificándose en la literatura. Los avances en el teletrabajo están asociados al progreso tecnológico. La difusión de las computadoras portátiles, los teléfonos móviles y las nuevas tecnologías ha hecho posible que cada vez más personas puedan trabajar en modo remoto. Por eso la definición de teletrabajo se ha ampliado en la literatura para incluir cinco puntos principales:

1. Los trabajadores que realizan sus tareas a distancia reemplazan el tiempo que pasan en la oficina central con el tiempo que pasan lejos de otros empleados

¹ Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. Transportation Research Part A: General, 22(4), p.301

2. Este trabajo fuera de casa se aplica a una parte de su tiempo de trabajo regular.
3. Los empleados que trabajan a distancia son parte de una organización más grande.
4. Los empleados que trabajan a distancia lo hacen principalmente desde su casa.
5. Los empleados que trabajan a distancia utilizan alguna forma de tecnología de la información o de la comunicación cuando es necesario para interactuar con sus colegas u otras personas.

A lo largo de los años los estudiosos han usado diferentes términos para indicar el teletrabajo. Desde el "trabajo flexible" hasta el "trabajo a distancia", muy a menudo estos términos se superponen aunque no siempre tengan el mismo significado.

Por ejemplo, en el caso del teletrabajo, los empleados trabajan principalmente desde su casa, pero el teletrabajo no se limita al trabajo desde el hogar e incluye el trabajo desde una variedad de otros lugares como telecentros y centros de llamadas.²

En la literatura académica hay diferentes definiciones de teletrabajo, la mayoría de ellas incluyen tres características principales. El teletrabajo implica que los miembros de una organización realicen su trabajo habitual lejos del lugar de trabajo central en una ubicación remota, mientras utilizan la tecnología para la realización del trabajo.³

Finalmente, se propone la definición de Blainpain, que define el teletrabajo como cualquier forma de trabajo realizado, en nombre de un empresario o un cliente, por un empleado, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio que se lleva a cabo regularmente y durante una parte sustancial del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del lugar de trabajo tradicional, utilizando tecnologías de información y/o telecomunicaciones. Más allá de lo ya dicho, esta definición subraya que el teletrabajo es un modo de trabajo alternativo que no cambia el tipo legal de la relación laboral subyacente que permanece inalterada, sea cual sea (empleado, autónomo o trabajador a domicilio).⁴

² Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.

³ Pinsonneault, A., & Boisvert, M. (2001). The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature. In *Telecommuting and virtual offices: Issues and opportunities* (pp. 163-185). IGI Global.

⁴ Blanpain, Roger (1995). The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union.

Varios autores señalan que, de hecho, no existe una definición comúnmente aceptada del término teletrabajo. Pero, en general, se puede decir que hay una interpretación común de las características del teletrabajo. De hecho, diferentes estudios coinciden en las tres características principales que se suelen utilizar para enmarcar el teletrabajo:

- Está regulado por algún acuerdo formal
- Es el trabajo que se hace desde una cierta distancia geográfica de la oficina principal
- Utiliza la tecnología para facilitar el trabajo que se realiza a distancia

Hay muchas otras definiciones e interpretaciones, y en algunas de ellas no se menciona el requisito del acuerdo formal. Por lo tanto, se puede concluir que una definición bastante común de teletrabajo es una tarea de trabajo que se realiza a una distancia geográfica de la oficina, a través de las TIC y a menudo regulada por un acuerdo formal.⁵

1.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que ya ha sido ampliamente investigada. Independientemente de su materia dinámica, resultante principalmente del progreso científico y tecnológico, se pueden delinear sus ventajas y desventajas. Tanto las ventajas como las desventajas del teletrabajo deben considerarse desde la perspectiva del teletrabajador y de la empresa o el empleador - esta es una perspectiva micro. También es importante considerar los beneficios que el teletrabajo aporta desde la perspectiva de toda la economía, y por lo tanto la perspectiva macro.

En cuanto a las ventajas del teletrabajo, Barrios las identifica para la empresa y para los trabajadores. Las ventajas que la empresa obtiene de la implementación del teletrabajo son diferentes. En primer lugar, se evitan los precios y los costes fijos asociados al mantenimiento de una oficina, y luego está el aspecto de la imagen de la empresa que mejora al evitar cierto tipo de contaminación ambiental. Otra ventaja que se ha discutido mucho es el aumento de la productividad de los trabajadores.

Desde la perspectiva del empleador, algunas ventajas mensurables y fácilmente verificables son las que se refieren a la reducción de los costos y el aumento de la eficiencia del trabajo. Sin embargo, incluso en el caso de los costos, no siempre es posible indicar directamente los beneficios del teletrabajo para la empresa. Entre otras ventajas que señala Barrios se encuentra

⁵ Bergum, S. (2014). Management of teleworkers: Managerial communication at a distance.p.24

la posibilidad de contratar a personas con cierta profesionalidad y la reducción de los gastos de personal.

En cuanto a las ventajas desde el punto de vista del teletrabajador, se puede decir que, gracias al teletrabajo, los empleados suelen sentir mayor satisfacción, además de experimentar menos estrés. Esto se debe a la posibilidad de organizar un horario de trabajo flexible, donde posible. El teletrabajo a veces permite trabajar en horas ajustadas al estilo de vida de las personas que utilizan esta forma. Entre las ventajas, se suele indicar que el teletrabajo permite mantener un equilibrio entre la vida privada de un empleado y su carrera profesional.

En lo que respecta al medio ambiente, el teletrabajo significa ahorrar energía y reducir la contaminación ambiental, mientras que para el entorno social puede ser una oportunidad de acceso al mundo del trabajo para personas que a menudo se encuentran aisladas del mismo. También hay un aspecto del teletrabajo de que beneficia el desarrollo local y regional de las zonas menos desarrolladas. De hecho, el teletrabajo puede permitir a estas zonas desarrollarse y reducir la emigración hacia ciudades más grandes.⁶

En cuanto a las desventajas del teletrabajo para la empresa, éstas pueden ser múltiples. A veces puede resultar difícil para la empresa desenredar las reglamentaciones que pueden ser incompletas y diferentes de un país a otro. Además, no todos los trabajadores o sindicatos pueden aceptar cambiar al teletrabajo. La confidencialidad de la información también puede disminuir.

En cuanto a las desventajas para el trabajador, éstas pueden estar asociadas a largas jornadas de trabajo o a lugares inadecuados donde el teletrabajador realiza su trabajo o a las frecuentes interrupciones a las que puede verse sometido si convive con otras personas. El aislamiento y la falta de interacción social también son desventajas señaladas por Barrios.⁷

Otro impacto negativo para el teletrabajador puede darse por el hecho que en la vida familiar es muy fácil que se borren los límites entre el trabajo y el hogar, lo que a su vez puede llevar incluso a la adicción al trabajo. También es importante otro aspecto psicológico relacionado con la sensación de alienación y la ausencia de contacto directo con los colegas. El próximo párrafo analizará el aislamiento y las relaciones profesionales de los teletrabajadores.

⁶ Barrios, R. S. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), p.343-344

⁷ Ibid, p.345

1.3 El aislamiento profesional de los teletrabajadores

Al igual que el teletrabajo, el aislamiento profesional es uno de esos temas que se ha estudiado ampliamente en diversos contextos y al que se han dado diferentes definiciones.

Estos términos incluyen la alienación, la accesibilidad, la inclusión, la exclusión e incluso la estructura organizativa.⁸ En particular, el aislamiento profesional se ha definido como la medida en que existe una falta de conexión con "redes críticas de influencia y contacto social".⁹ Por ejemplo, los trabajadores pueden estar alienados de las interacciones con las personas que tienen autoridad o toman decisiones, pero también con sus amigos o colegas.

Muchos estudios cualitativos muestran que los teletrabajadores suelen afirmar que se sienten excluidos de las oportunidades de mejora de la carrera o de tutoría, que pierden el apoyo emocional o el contacto cara a cara con sus colegas, y que pierden la interacción informal en general. Cooper y Kurland en su estudio subrayan como una de las formas en que los teletrabajadores informan de que se sienten aislados es de las oportunidades de desarrollo profesional o de la creación de redes interpersonales y la falta de aprendizaje informal o de interacción.¹⁰ Según Thatcher & Bagger, los teletrabajadores están físicamente ausentes de las oportunidades informales de expresar sus preguntas o preocupaciones, lo que lleva a una mayor percepción de injusticia debido a su falta de participación en la asignación de recursos.¹¹ Los directivos también tienen dificultades para mantener informados a sus teletrabajadores. Muy a menudo se crea un círculo en el que los teletrabajadores sienten que el hecho de ser invisibles para sus compañeros y líderes da lugar a un menor reconocimiento y a un mayor descuido para los ascensos. Por el contrario, si los teletrabajadores están satisfechos con el statu quo y no buscan ascensos, estos empleados perciben un menor aislamiento profesional.¹²

⁸ Miller, J. (1975). Isolation in organizations: Alienation from authority, control, and expressive relations. *Administrative Science Quarterly*, 260-271.

⁹ Ibid, p.261

¹⁰ Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 511-532.

¹¹ Thatcher, S. M., & Bagger, J. (2011). Working in pajamas: Telecommuting, unfairness sources, and unfairness perceptions. *Negotiation and Conflict Management Research*, 4(3), 248-276.

¹² Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 511-532.

Independientemente de que se perciba aislamiento o no, cuanto más lejos de la red interpersonal que permite la interacción cara a cara, más a menudo un teletrabajador confía en el gerente como "línea de vida de la organización".¹³ Por lo tanto, no son sólo los teletrabajadores los que informan de los desafíos del aislamiento, sino también sus directivos, que tienen dificultades para comunicarse con ellos.

En las organizaciones en las que gran parte de la comunicación pasa por canales informales, los gerentes de los trabajadores pueden informar que sus empleados no consiguen mantenerse en contacto con lo que está sucediendo. Además, a los directivos les resulta difícil promover la cohesión o la sinergia entre los grupos de trabajo cuando no todos los empleados pueden participar en la interacción cara a cara.¹⁴ De hecho, como señalan Golden y otros, son las relaciones de trabajo las que proporcionan la información detallada o contextual necesaria para trabajar con situaciones o personalidades complejas a fin de lograr buenos resultados.¹⁵ Del mismo modo, si el rendimiento no puede vincularse directamente a los resultados mensurables, los directivos se preocupan por la productividad y los teletrabajadores se preocupan por quedar excluidos de la promoción profesional, aunque centrarse únicamente en los resultados sea también aislante. También según Kurland y Cooper los directivos tienden a aislar profesionalmente a los teletrabajadores, ya que son menos propensos a considerarlos para los ascensos, pero la mayoría lo ve como un compromiso por la flexibilidad que se les da.¹⁶

Si bien los entornos físicos pueden manipularse para fomentar las interacciones informales, faltan prescripciones para los entornos virtuales, especialmente para que los trabajadores puedan ser espontáneos. Sin embargo, cuando no hay proximidad para el aprendizaje informal, se pueden ofrecer oportunidades de legitimidad para la interacción informal. Fayard y Weeks dan el ejemplo de que, al esperar su turno en la fotocopidora o en la máquina de café, este momento ofrece una oportunidad legítima de interacción informal para los empleados, los

¹³ Ibid, p.120

¹⁴ Ibid

¹⁵ Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412.

¹⁶ Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 511-532.

teletrabajadores pueden o no tener experiencias legítimas relacionadas.¹⁷ Una de las formas en que los líderes han otorgado esta legitimidad es ofreciendo una política de puertas abiertas mediante el uso de teléfonos inteligentes personales o de oficina. En otras palabras, mientras que una política de puertas abiertas en una oficina física significa que los colegas pueden pasar sin previo aviso para mantener conversaciones de negocios o sociales, los teletrabajadores pueden utilizar los smartphones para realizar interacciones sincrónicas informales como mensajes de texto, mensajes instantáneos o videoconferencias.¹⁸ Sin embargo, esto puede llevar a que se desdibujen los límites entre el hogar y el trabajo.

Otra área problemática cuando se trata de teletrabajo es la dificultad de formación y tutoría que se crea. De hecho, los mentores pueden ayudar a los nuevos trabajadores en la orientación y el crecimiento profesional dentro de la empresa. Un mentor de la empresa, de hecho, puede proporcionar retroalimentación, facilitar un desarrollo que es mutuamente beneficioso para la organización y el individuo y su participación en intercambios informales. Es un desafío para los mentores a distancia, ya que las acciones no pueden ser observadas y por lo tanto los mentores son menos capaces de entrenar y aconsejar, lo que lleva a inhibir el desarrollo.¹⁹ Sin intercambios intencionales de este tipo, los teletrabajadores operan en desventaja, ya que tienen que complementar sus actividades laborales con "conocimientos, información y retroalimentación limitados".²⁰

Además, la falta de inclusión frustra el sentido de pertenencia. Los supervisores deben ser inclusivos, apoyando activamente a sus subordinados en el teletrabajo y deben dirigir sus esfuerzos hacia la reestructuración de los acuerdos de trabajo virtual para minimizar el aislamiento físico, sino también considerar cómo los empleados aislados pueden tener

¹⁷ Fayard, A. L., & Weeks, J. (2007). Photocopiers and water-coolers: The affordances of informal interaction. *Organization studies*, 28(5), p.626

¹⁸ Yun, H., Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2012). A new open door: The smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121-152.

¹⁹ Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 511-532.

²⁰ Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), p.1408

oportunidades de interactuar con otros de manera prototípica y tener experiencias que afirman su condición de miembros de valor.²¹

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2020), la pandemia de covid-19 ha llevado a los empleadores a aumentar significativamente la interacción con los trabajadores. De hecho, estudios recientes muestran que 9 de cada 10 directivos en el último período aumentaron la comunicación con sus teletrabajadores al proporcionarles asesoramiento en materia de salud y consejos sobre cómo trabajar desde casa. El informe sigue destacando la importancia de que los teletrabajadores se mantengan en contacto con sus supervisores, colegas y toda la organización, ya que existe un riesgo real de aislamiento social asociado con el teletrabajo a tiempo completo. Por ello, muchas organizaciones están introduciendo y aumentando las oportunidades de crear redes informales para sus empleados.

Estas oportunidades generalmente reflejan y amplían sus prácticas anteriores, desde la interacción social en línea, hasta el entretenimiento de los hijos de los colegas a través de herramientas en línea, o simplemente el chequeo para ver cómo les va a los colegas. Estas actividades pueden suponer una gran diferencia para los trabajadores que sufren de aislamiento o ansiedad debido a la situación actual, pero es importante encontrar un equilibrio y contener principalmente las interacciones sociales dentro de las horas de trabajo regulares para no desdibujar aún más la línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado.

1.4 Teletrabajo, familia y género

La investigación no es definitiva sobre las ventajas y desventajas que el teletrabajo puede tener en el conflicto entre trabajo y familia. Sin embargo, en general se puede reconocer que la flexibilidad que ofrece el teletrabajo siempre es muy apreciada cuando se trata de gestionar la relación entre la familia y el trabajo. El hecho de que el teletrabajo tenga efectos positivos en el conflicto entre el trabajo y la familia puede depender de la forma en que se ponga en práctica.

Allen, Golden y Shockley examinaron varios estudios y llegaron a la conclusión de que el trabajo a distancia parece tener un efecto limitado en la reducción del conflicto entre el trabajo

²¹ Bartel, C. A., Wrzesniewski, A., & Wiesenfeld, B. M. (2012). Knowing where you stand: Physical isolation, perceived respect, and organizational identification among virtual employees. *Organization Science*, 23(3), p.755

y la vida privada. Este efecto limitado parece deberse a que las responsabilidades familiares de un teletrabajador pueden aumentar al quedarse en casa todo el día.²²

El riesgo de interferir en las tareas familiares en el trabajo es mayor para las mujeres, precisamente por las expectativas y la división estereotipada de las tareas de género dentro de las familias. El meta-análisis de Gajendran y Harrison muestra que lleva tiempo adaptarse al teletrabajo: el conflicto trabajo-familia aparece menor en los que llevan más de un año trabajando a distancia que en los que llevan menos tiempo. También parece que el trabajo a distancia se asocia con una reducción limitada, pero significativa, del estrés relacionado con el trabajo y que esto puede deberse al mayor control (por ejemplo, con el tiempo o las formas de hacer el trabajo) que esto ofrece y que esta reducción de la percepción del estrés es mayor en quienes han estado trabajando a distancia durante más de un año.²³

Sin embargo, el uso creciente y generalizado de las tecnologías también presenta desafíos. El hecho de estar siempre conectado a Internet permite recibir mensajes electrónicos a todas horas del día, a los que es difícil no responder, pues de lo contrario se siente que se está retrasando en el flujo de información del trabajo. Los mensajes electrónicos se han convertido en el símbolo cultural de un vínculo con el trabajo que nunca se interrumpe y que también invade los momentos de no trabajo. Trabajar desde el hogar facilita que el ámbito laboral invada la vida familiar debido a la ocupación del mismo lugar, lo que se define como "boundary accountability".²⁴ Esta ocupación del mismo espacio es particularmente notable en zonas donde el espacio de trabajo disponible es limitado en los hogares, como las zonas urbanas o las ciudades europeas.

Según Hilbrecht, aunque el género no ha desempeñado un papel significativo en los que teletrabajan, cambia la forma en que lo hacen, en particular en lo que respecta al equilibrio entre el trabajo y la familia. Las mujeres con hijos en particular suelen tener límites borrosos entre el trabajo y la vida familiar, principalmente debido a las expectativas de la sociedad sobre su papel.

²² Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

²³ Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.

²⁴ Ibidem

La flexibilidad del horario de trabajo que ofrece el teletrabajo se utiliza como una forma de estar a disposición de los niños (por ejemplo, actividades escolares, enfermedades), aunque ello signifique trabajar horas extras por las tardes o los fines de semana para recuperar el tiempo perdido en la reorganización de sus horarios. Los padres, sin embargo, protegen sus horas de trabajo como un día de trabajo tradicional. Aunque están dispuestos a ayudar, pero no organizan su rutina de trabajo en torno a sus hijos.²⁵ Los padres piensan que el teletrabajo ofrece un equilibrio familiar porque pueden pasar tiempo con sus hijos por la mañana y por la tarde, lo que de otro modo hubiera supuesto un desplazamiento.

Las condiciones de teletrabajo impuestas por covid-19 son especialmente susceptibles de aumentar las desigualdades de género en el trabajo doméstico y en el mercado laboral. El cierre de escuelas y guarderías infantiles aumenta en gran medida la carga de los padres, y se espera que los teletrabajadores eduquen a sus hijos además de realizar sus trabajos cotidianos, un trabajo que hasta ahora ha recaído sobre todo en las mujeres. La crisis no sólo indujo riesgos, sino que también creó algunas nuevas oportunidades para avanzar hacia una distribución del trabajo más neutral en cuanto al género. Los hombres que trabajan en el teletrabajo están en una posición muy buena para observar el trabajo no remunerado que suelen realizar las mujeres en el hogar y empezar a compartir estas tareas. Un cambio en la distribución del trabajo en estos hogares puede durar después de la crisis - especialmente si las nuevas oportunidades de teletrabajo se mantienen y son utilizadas tanto por hombres como por mujeres una vez que la crisis haya terminado.²⁶

1.5 El teletrabajo y el bienestar de los empleados

Los resultados de los estudios sobre los efectos del teletrabajo en el bienestar de los empleados no son del todo concluyentes. Aunque algunos estudios afirman que el teletrabajo sólo tiene efectos positivos en el bienestar de los empleados como hay estudios que también mencionan efectos negativos.

Allen et al. en su revisión de la literatura destacan los beneficios y desventajas del teletrabajo. La principal razón por la que los empleados utilizan el teletrabajo es para mejorar el equilibrio

²⁵ Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144.

²⁶ Blaskó, Z., Papadimitriou, E., & Manca, A. R. (2020). How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe. *Luxembourg: European Union*. p.2

entre el trabajo y la vida privada.²⁷ Según un estudio de Gajendran y Harrison, el teletrabajo tiene un efecto positivo, ya que gracias a la mayor percepción de autonomía y a la menor conflictividad entre el trabajo y la familia, los empleados experimentan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, lo que conlleva un mayor bienestar en el sentido de la felicidad.²⁸

Sin embargo, no todos los estudios han encontrado sólo efectos positivos en el bienestar de los empleados. El estudio de Ter Hoeven y Van Zoonen subraya como el teletrabajo se ha asociado positivamente con el bienestar de los empleados gracias a una mayor autonomía en la organización del trabajo con las preferencias privadas, creando un mejor equilibrio entre trabajo y vida privada. Por otro lado, también encontraron que el teletrabajo se ha asociado negativamente con el bienestar de los empleados debido al aumento del estrés por las interrupciones a través del correo electrónico y el teléfono móvil. Como los teletrabajadores de hoy en día disponen de todos los medios tecnológicos para mantenerse en contacto con los clientes, supervisores y colegas, el número de interrupciones digitales, pero también el sentido de obligación del empleado de estar constantemente conectado y responder inmediatamente, puede aumentar. Como resultado, los empleados pueden sufrir estrés y agotamiento, causando un menor nivel de bienestar físico y psicológico.²⁹

Varios investigadores sugieren que los directivos deberían limitar el teletrabajo a un par de días a la semana, con el fin de satisfacer ambas necesidades de tener unos horarios de trabajo flexibles y lo de tener interacción social con los colegas. Golden llegó a la conclusión de que el trabajo a distancia puede promover la satisfacción en el trabajo, pero sólo hasta cierto punto. De hecho, un estudio de Golden y Veiga postula una relación curvilínea (en forma de U invertida), que muestra que los empleados experimentan mayores niveles de satisfacción laboral en los niveles más bajos de trabajo a distancia y menores niveles de satisfacción laboral en los niveles más altos de trabajo a distancia. Los estudiosos encontraron que la relación entre el trabajo a distancia y la satisfacción laboral se ha debilitado y que los niveles de satisfacción laboral de los empleados han disminuido a niveles más altos de trabajo a distancia. En otras

²⁷ Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

²⁸ Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.

²⁹ Ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255.

palabras, la principal implicación de este descubrimiento es que los empleados son capaces de conectarse socialmente en persona con sus colegas y gerentes, y al mismo tiempo tienen la flexibilidad de satisfacer sus necesidades personales cuando trabajan a distancia sólo durante unos pocos días de la semana. Por otra parte, cuando los empleados trabajan la mayor parte de su semana a distancia, experimentan un mayor aislamiento debido a la interacción social con sus colegas en el trabajo, lo que lleva a un descenso en su nivel de satisfacción laboral.³⁰ Otro estudio ha descubierto otro efecto negativo del teletrabajo en el bienestar de los empleados: la intensificación del trabajo, que implica un mayor compromiso con el trabajo. Se ha encontrado que los teletrabajadores se inclinaban a extender su jornada laboral con las horas ahorradas por no tener que desplazarse, en lugar de utilizar este tiempo para actividades personales y no laborales. Además, los investigadores encontraron que los empleados, al trabajar desde casa, trabajaban aún más intensamente y se dedicaban más a su trabajo, ya que no tenían distracciones en el lugar de trabajo.³¹

Sin embargo, en el estudio de Kossek et al. se demostró que, para lograr un mayor nivel de bienestar, los empleados deben establecer una estrecha frontera entre el trabajo y la vida familiar. Los empleados que integran más estrechamente sus funciones laborales y familiares experimentan un mayor conflicto entre ambos, lo que da lugar a un desequilibrio, al estrés y a una reducción del bienestar.³² En resumen, sobre la base de la bibliografía estudiada, puede decirse que, aunque el teletrabajo en general tiene un efecto positivo en el bienestar de los empleados, algunos estudios han encontrado simultáneamente pruebas de efectos negativos sobre el bienestar, como la intensificación del trabajo, el estrés por interrupción, y más conflictos por la fusión de los papeles del trabajo y la familia.

³⁰ Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412.

³¹ Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.

³² Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.

Capítulo 2: La implementación del teletrabajo en la UE

2.1 - El Acuerdo Marco europeo sobre el teletrabajo

El Acuerdo Marco europeo sobre el teletrabajo es el primer acuerdo autónomo negociado por los interlocutores sociales europeos y es un punto de referencia en las relaciones laborales de la UE. Por primera vez, los agentes sociales europeos y sus organizaciones miembros a nivel nacional han abordado directamente el reto emergente de las nuevas formas de organización del trabajo definiendo un conjunto de principios y normas y comprometiéndose a garantizar una aplicación oportuna en todos los Estados miembros de la UE y los países del Espacio Económico Europeo.³³ El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo se firmó el 16 de julio de 2002 en Bruselas entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), como parte de la Estrategia Europea de Empleo, a fin de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas en el mercado, asegurando al mismo tiempo el equilibrio necesario entre la flexibilidad y la seguridad.

El Acuerdo Marco europeo establece un marco general de normas sobre el teletrabajo. Su objetivo es promover el desarrollo de esta nueva forma de trabajo, salvaguardando la protección de los trabajadores y los intereses de los empleadores. Los interlocutores sociales querían asegurarse de que la expansión del teletrabajo no diera lugar a una nueva condición de empleo. Si bien el Acuerdo subraya que los teletrabajadores gozan de la misma protección jurídica que los empleados que trabajan permanentemente en los establecimientos del empleador, también identifica los aspectos que son específicos del trabajo a distancia y que requieren adaptación o atención especial, como las condiciones de empleo, la protección de datos, la privacidad, el

³³ EC–European Commission. (2011). *Report on the implementation of the European social partners-Framework Agreement on Work-related Stress. SEC (2011) 241 final*. Commission staff working paper, Brussels, 2011. Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet>.

equipo, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos.³⁴

Según este acuerdo, el teletrabajo constituye una forma de organización y realización del trabajo que utiliza la tecnología de la información, que está regulado por un contrato o una relación de trabajo y que se lleva a cabo fuera de los locales del empleador de forma regular. El teletrabajo es el resultado de una elección voluntaria entre el empleador y el trabajador y puede incluirse en la descripción inicial de las prestaciones del trabajador o voluntariamente más adelante. La negación del trabajador a aceptar el teletrabajo no constituye un motivo de disolución de la relación laboral ni determina una modificación de las condiciones de trabajo del trabajador.

En cuanto al principio de no discriminación, los teletrabajadores gozan de los mismos derechos previstos para los trabajadores comparables que realizan su actividad laboral dentro de la empresa. Obviamente, teniendo en cuenta las características peculiares del teletrabajo, las partes pueden recurrir a convenios individuales o colectivos específicos.

En lo que respecta a la protección de datos, el empleador tiene la responsabilidad de adoptar las medidas adecuadas para proteger los datos utilizados y elaborados por el teletrabajador en el desempeño de su actividad profesional; el empleador también tiene que informar al teletrabajador sobre todas las normas relacionadas con la protección de datos y este último es responsable de respetarlas. Por lo general, el empleador es responsable del suministro, la instalación y el mantenimiento de los instrumentos de trabajo y también se encarga de cubrir los costos directos que se derivan del trabajo, en particular los relacionados con la comunicación, así como es responsable de la pérdida y los daños de los instrumentos de trabajo y los datos utilizados por el teletrabajador, que, sin embargo, tiene que avisar inmediatamente a las estructuras competentes en caso de su avería.

Además, el empleador es responsable de la salvaguardia de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador: para verificar la correcta aplicación de esta disciplina, el empleador, las autoridades competentes y los representantes de los trabajadores pueden acceder a los lugares en los que se realiza el teletrabajo, dentro de los límites de la legislación nacional y de los

³⁴ EC–European Commission. (2011). *Report on the implementation of the European social partners-Framework Agreement on Work-related Stress. SEC (2011) 241 final*. Commission staff working paper, Brussels, 2011. Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet>.

contratos colectivos; si el teletrabajador realiza su actividad en su domicilio, este acceso estará subordinado al aviso y a su consenso y podrá, sin embargo, solicitar inspecciones.

En cuanto a la organización del trabajo, en el ámbito de la legislación, los contratos colectivos y las directivas empresariales aplicables, el teletrabajador gestiona la organización de su propio tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los niveles de rendimiento del teletrabajo deben ser equivalentes a los de los trabajadores comparables que realizan actividades dentro de la empresa. El empleador garantiza medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador con respecto a los trabajadores de otras empresas, como la oportunidad de reunirse con sus colegas y de acceder a la información de la empresa.³⁵

Los teletrabajadores disfrutan de la misma oportunidad de acceso a la formación y desarrollo de los trabajadores que realizan su actividad dentro de la empresa y también reciben una formación específica sobre el uso de los instrumentos técnicos necesarios para este tipo de actividad. Además, también gozan de derechos colectivos: esto significa que no se debe impedir la comunicación con los representantes de los trabajadores; de hecho, también participan en las elecciones de los representantes de los trabajadores.

La definición de teletrabajo contenida en este acuerdo, por lo tanto, abarca los tres tipos de teletrabajo, que son "teletrabajo desde el hogar", "teletrabajo móvil" (a través de sistemas de comunicación portátiles) y "trabajo en centros de teletrabajo" (puestos de trabajo, oficinas de barrio, telecabañas), pero también incluye tanto el teletrabajo permanente como el alternado, en el sentido de que el trabajador puede pasar parte de su tiempo de trabajo en los locales del empleador y el resto en otros lugares.

El Acuerdo Marco sobre el teletrabajo, aunque no está incorporado en una directiva, crea una obligación contractual para las organizaciones afiliadas de las partes firmantes. En el contexto del párrafo 2 del artículo 139 del Tratado CE, los acuerdos entre los interlocutores sociales de la Unión Europea son voluntarios y autónomos en la medida en que no se prevé su aplicación por decisión del Consejo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo ha sido el primer acuerdo europeo de tipo autónomo. Esto da lugar a diversas formas de medidas de aplicación, y no a una vía estándar. Estos acuerdos habían sido descritos anteriormente como acuerdos "voluntarios". El acuerdo es un instrumento de soft law: los acuerdos de este tipo no crean obligaciones jurídicas entre las

³⁵ Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo, 2002

partes contratantes, sino sólo un compromiso político cuyo respeto está vinculado a la voluntad de las partes. ³⁶En el siguiente párrafo se examinará la forma en que los diferentes países de la Unión Europea han aplicado (o no) este acuerdo en su legislación.

2.2 La aplicación del Acuerdo en los países de la UE

El acuerdo representa un experimento significativo de negociación colectiva a nivel comunitario para dos características fundamentales y para el enfoque del método elegido por los actores sociales y la Comisión Europea. En lo que concierne a la primera característica, los agentes sociales han iniciado la negociación debido a la elección de la Comisión de promover, en virtud del párrafo 2 del artículo 138 del TFUE⁷, una consulta de los agentes sociales para analizar los requisitos previos de la redefinición de las políticas activas de empleo. Entre esas políticas está, en vigor de los objetivos de la Estrategia para la Ocupación, también la relativa a la promoción del teletrabajo. La segunda característica importante, en cambio, se refiere a la relación vertical entre las organizaciones sindicales de ámbito nacional y comunitario. Los agentes sociales, de hecho, han decidido transponer el Acuerdo Marco Europeo a las diferentes jurisdicciones, a los tres años de su conclusión, mediante acuerdos de transposición firmados a nivel nacional por los interlocutores sociales pertenecientes a las organizaciones sindicales de referencia en el ámbito comunitario. El enfoque metodológico asume una gran importancia para el futuro de la negociación colectiva comunitaria. En primer lugar, las partes sociales definieron el contenido del Acuerdo Marco en tiempos relativamente rápidos; en segundo lugar, las partes sociales redactaron un convenio colectivo que se aplica en las distintas jurisdicciones a través de una mera transposición del texto traducido: esto significa, en términos pragmáticos, que este acuerdo posee características de una norma que es, de hecho, autoejecutable.

Una diferencia importante en cuanto a la aplicación del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo es si crea una "soft law" o "hard law" en el respectivo Estado Miembro.

El término "soft law" es el que se aplica a las medidas de la UE, como directrices, declaraciones y opiniones. A diferencia de los instrumentos de "hard law", como los reglamentos, directivas y decisiones, las medidas de "soft law" no son vinculantes para los destinatarios. Sin embargo, el derecho no vinculante puede producir algunos efectos jurídicos y a veces se presenta como un instrumento más flexible para alcanzar los objetivos de las políticas. Los países que han

³⁶ Baltina, I. (2012). Overview on European policies on TELEWORK. *Institute of National and Regional Economy*, 1-12.

comunicado alguna forma de aplicación del acuerdo pueden agruparse en tres grupos principales.

Los instrumentos y procedimientos de aplicación elegidos por los agentes sociales varían de acuerdo con las diferentes experiencias nacionales. La elección de los instrumentos y procedimientos de aplicación fue realizada conjuntamente por los empleadores y los sindicatos y fue a menudo ocasión de debates profundos y a veces complejos entre ellos. La dificultad de la tarea estuvo vinculada a veces a cuestiones de fondo, de procedimiento o de la situación del instrumento de aplicación.

Al día de hoy, la aplicación a través de la legislación nacional ha sido llevada a cabo por un grupo de once estados miembros: Lituania, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia, Portugal, República Checa, Malta y más recientemente se han añadido a estos países también Rumania, Francia y España. La mayoría de los países -Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Grecia, Italia y Luxemburgo- están aplicando el acuerdo marco de la UE mediante convenios colectivos. Bélgica y Luxemburgo tienen los acuerdos intersectoriales colectivo, mientras que los restantes países convenios. La implementación a través de mecanismos de "soft law" - los acuerdos de los interlocutores sociales se llevan a cabo en Finlandia, Irlanda, Letonia, Estonia los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. Se lleva a cabo a través de diferentes medios como acuerdos voluntarios; códigos de conducta u orientación. Bulgaria, Croacia y Chipre no tienen estructuras de implementación del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.³⁷

En los próximos párrafos analizaremos en detalle cómo los diferentes países europeos de los varios grupos han implementado el Marco Europeo sobre el teletrabajo en su legislación.

2.2.1 Aplicación mediante la legislación nacional

Como se ha mencionado, once Estados Miembros, la República Checa, Hungría, Polonia, Portugal, Lituania, Eslovaquia, Malta, Eslovenia, Rumania, Francia y España han decidido aplicar el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo a través de la legislación.

Muchos de estos países son nuevos Estados miembros. Estos últimos tienen en común que no tienen una fuerte tradición de negociación colectiva, especialmente a nivel sectorial, y que existe un nivel bastante bajo de organizaciones de agentes sociales.³⁸ Por ello, los acuerdos

³⁷Welz, C., & Wolf, F. (2010). *Telework in the European Union*. Eurofound.

³⁸ Ibid

bipartitos probablemente no habrían tenido la misma fuerza vinculante que la legislación. Esto ha llevado a la situación en que una "soft law" europea se ha traducido en una "hard law" nacional. De esta manera, los gobiernos de estos países querían asegurar la aplicación uniforme de los principios del acuerdo.

En el caso de Hungría, la reforma de la ley de teletrabajo también fue acompañada de una iniciativa de política pública que también incluye subsidios para los empleadores que quieran aplicarla. La norma introducida en Hungría fomenta especialmente la difusión del teletrabajo. La definición oficial de teletrabajo se basa en gran medida en el lenguaje de la legislación laboral y está incorporada en la Acta XXVIII de 2004 que modifica el Código Laboral de Hungría y otras leyes relacionadas con el empleo. La definición se refiere a los criterios para calificar al teletrabajador en lugar de al teletrabajo como actividad. Una vez más, dada la baja densidad sindical, la legislación parecía ser el instrumento más adecuado para difundir el teletrabajo en el país.

Los interlocutores sociales de esos diversos países han participado de diferentes maneras en lo que respecta al grado de consulta y participación en la redacción de esta ley.

En Polonia, un convenio colectivo a nivel nacional precedió a la enmienda del Código del Trabajo. Como resultado de este compromiso y también tras las consultas realizadas en agosto de 2007, se enmendó el Código Laboral polaco para introducir el teletrabajo en el marco jurídico añadiendo un capítulo, el capítulo IIb titulado "Empleo en forma de teletrabajo". El párrafo 1 del artículo 67/5 del Código del Trabajo define el teletrabajo de la siguiente manera:

§ 1. El trabajo puede realizarse fuera de los locales del empleador de forma regular utilizando tecnologías de la información en el sentido de las disposiciones aplicables a los servicios prestados por vía electrónica (teletrabajo).

§ 2. Un teletrabajador es una persona que realiza un trabajo de la manera especificada en el § 1 y comunica los resultados de su trabajo al empleador, especialmente por medios electrónicos³⁹

Los gobiernos de la República Checa, Hungría y Eslovaquia también hicieron participar a sus interlocutores sociales durante el proceso legislativo.

³⁹ Código de trabajo de Polonia, Article 67/5, Chapter IIb

En Hungría, se celebraron consultas con los interlocutores sociales en el marco del Consejo Tripartito de Reconciliación Nacional antes de que se presentara el proyecto de ley al Parlamento, de conformidad con el procedimiento habitual para la preparación de leyes sobre el empleo. Mientras tanto, los interlocutores sociales checos examinaron el acuerdo marco europeo y llegaron a un consenso sobre su aplicación mediante la legislación.

En la República Checa, el teletrabajo está regulado en el artículo 317 de la Ley N. 262/2006 del Código Laboral. Se define como el régimen de trabajo de un empleado que no trabaja en el lugar de trabajo del empleador, pero, en las condiciones acordadas, y que realiza un trabajo negociado durante las horas de trabajo que planifica. A diferencia de la normativa anterior de 1965, ya no es un rasgo definitorio el hecho de que sea un empleado que trabaje principalmente en su casa. El empleado puede realizar el trabajo en cualquier lugar (fuera del lugar de trabajo) donde se adapte a la naturaleza del trabajo que se está organizando y se acordará con el empleador. La nueva novación del Código de Trabajo cuenta con la implementación de una nueva regulación que consiste en la especificación del deber de los empleadores de compensar los costos que surgen del lado del empleado.⁴⁰

En Rumania, a raíz de una propuesta legislativa para enmendar y complementar el capítulo IX del Código de Trabajo sobre "Trabajo a domicilio" añadiendo cuatro nuevos artículos (artículos 1071-1074) que definen el teletrabajo y establecen los derechos y obligaciones del teletrabajador, se aprobó la Ley N° 81/2018 sobre la reglamentación de la actividad de teletrabajo.

Anteriormente, no existía una regulación del teletrabajo en la legislación laboral rumana, pero se considera ser una forma de trabajo reciente, caracterizada por el hecho de que el empleado trabaja regularmente fuera de los locales del empleador, utilizando las tecnologías de la información vinculadas a la red informática del empleador.⁴¹

En Eslovaquia, la cuestión se incluyó en el programa del Consejo Económico y Social Tripartito. El teletrabajo se define en el Código Laboral enmendado (Ley N° 348/2007) de Eslovaquia, que entró en vigor el 1° de septiembre de 2007. La Ley No. 311/2001 sobre el Código Laboral, que entró en vigor en 2002, incluía la expresión "trabajo en el hogar" en el artículo 52. El Código del Trabajo define ahora el teletrabajo como:

⁴⁰ Código de trabajo de República Checa

https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_Code_2012.pdf/a66525f7-0ddf-5af7-4bba-33c7d7a8bdfd

⁴¹Top, D. (2018). Regulatory of the Teleworking Activities in Romania. *Revue Européenne du Droit Social*, (03 (40)), p. 26

La relación laboral de un empleado que realiza un trabajo para un empleador en el hogar o en otro lugar convenido, de conformidad con las condiciones acordadas en el contrato de trabajo (en adelante "trabajo en el hogar") o que realiza un trabajo para un empleador en el hogar o en otro lugar convenido, de conformidad con las condiciones acordadas en el contrato de trabajo, utilizando la tecnología de la información (en adelante "teletrabajo") dentro del horario de trabajo dispuesto por él mismo, se regirá por la presente ley.⁴²

En lo que respecta a Eslovenia, el Reglamento de la Ley del Trabajo, aprobado por primera vez en 2002, permitió una mayor libertad en la organización del trabajo en el hogar en comparación con la legislación anterior. El trabajo puede organizarse independientemente de la naturaleza del trabajo realizado, y las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores son cuestiones que deben abordarse en el contrato de trabajo. Con las modificaciones introducidas en el Reglamento de la Ley del Trabajo en 2007, el teletrabajo se define en estos términos:

Artículo 67 (1) Se considerará trabajo a domicilio el trabajo realizado por el trabajador en el hogar o en los locales, que se encuentran fuera de las instalaciones del empleador, elegidos por el propio trabajador. 2) En el contrato de trabajo, el empleador y el trabajador pueden acordar que el trabajador realice en su domicilio el trabajo que corresponda a la actividad del empleador o que sea necesario para la prestación de la actividad del empleador. 3) Antes de que el trabajador empiece a trabajar, el empleador informará a la inspección de trabajo sobre la organización prevista del trabajo externo.

Según el artículo 68, tanto los trabajadores a domicilio como los teletrabajadores gozan de los mismos derechos colectivos que los empleados de una empresa.⁴³

En el código laboral de Portugal el teletrabajo está definido en la subsección V artículo 165:

Se considera que el teletrabajo es la prestación de un trabajo legalmente subordinado, por lo general fuera de la empresa y mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.⁴⁴

⁴² Código de trabajo de Eslovaquia: <https://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf>

⁴³ Código de trabajo de Eslovenia: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf>

⁴⁴ Código de trabajo de Portugal: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>

Entre las legislaciones de los estados de este grupo podemos identificar las de Polonia, Portugal y Eslovaquia como las más cercanas y con disposiciones similares a los principios básicos acordados a nivel europeo por el acuerdo marco. En la República Checa y Eslovenia, aunque se garantiza la igualdad de trato a todos los empleados que trabajan fuera de los locales del empleador, el uso de las TIC y sus peculiaridades, así como los posibles riesgos de este tipo de trabajo, no están suficientemente regulados.⁴⁵

El pasado mes de marzo, durante la pandemia, España emitió el Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid-19 donde en el artículo 5 sobre el carácter preferente de trabajo a distancia se subraya como durante la fase de pandemia:

se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad⁴⁶

Después de varios meses de negociaciones, el Ministerio de Trabajo y los agentes sociales han llegado finalmente a un acuerdo sobre los aspectos más controvertidos de la nueva ley de trabajo a distancia. Finalmente, el gobierno, los sindicatos y los empleadores han aprobado la Ley de Trabajo a Distancia.

Con el real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia España tiene ahora normas sobre las que se rige el teletrabajo.

El Real Decreto pone orden en las disposiciones nuevas y existentes en otras leyes, como el Estatuto de los Trabajadores, la reforma laboral de 2012 que regula ciertos aspectos del trabajo a distancia, y la Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales que introdujo el derecho a la desconexión digital en España en 2018. Otro paso importante en la legislación española fue la modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley de 6/2019. En éste se establece que todos los trabajadores, incluidos los que trabajan a distancia, pueden solicitar adaptaciones y un arreglo del tiempo y la forma en que trabajan. Esto con el fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y

⁴⁵ Welz, C., & Wolf, F. (2010). Telework in the European Union. Eurofound. p.9-11

⁴⁶ Real Decreto-ley 8/2020: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

laboral. Mientras que antes la adaptación del tiempo de trabajo estaba condicionada por la negociación colectiva, ahora esta conciliación se convierte en un derecho autónomo.

El real decreto-ley del 28/2020 El texto parte de la definición de teletrabajo, diferenciándolo de la nueva modalidad que se regula, la del trabajo a distancia, aclarando que el primero es

‘‘aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación’’

Mientras que el segundo es definido como una

‘‘forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular’’

Sin embargo, según esta ley, el teletrabajo no debe confundirse con el trabajo flexible. Trabajar desde casa a tiempo parcial o incluso un día en casa en teletrabajo se considerará como condiciones de trabajo flexibles. Para que se aplique la nueva ley, el trabajador debe trabajar al menos el 30% del total de sus horas a distancia en un plazo de tres meses, es decir, al menos un día y medio a la semana.

Por supuesto, permanece el derecho a la desconexión digital, ya garantizado por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 1978, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en el artículo 88. Este derecho ahora está reafirmado para los trabajadores a distancia con mayor fuerza. Como se informa en el artículo 18 hay un:

‘‘ deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso’’

El texto sigue insistiendo en el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores a distancia con los que trabajan en la oficina, haciendo explícito en el artículo 4 que:

‘‘ Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no

*podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional''*⁴⁷

Por lo que concierne Francia, el acuerdo marco europeo se incorporó a la legislación francesa mediante un Acuerdo nacional interprofesional de 19 de julio de 2005, y su ampliación.

Las disposiciones legales relativas al teletrabajo están previstas en los artículos L. 1222-9 y siguientes del Código de Trabajo francés desde la Ley N° 2012-387 de 22 de marzo de 2012. El teletrabajo se define como *"toda forma de organización del trabajo en la que el trabajo que también podría haberse realizado en los locales del empleador es realizado por un empleado fuera de estos locales de forma voluntaria utilizando las tecnologías de la información y la comunicación"*⁴⁸

Desde el 1 de enero de 2017, Francia como España tiene el "derecho de desconexión", una norma que es parte del paquete de leyes laborales aprobado con la llamada "loi Travail" que obliga a las empresas con más de 50 empleados a negociar con los trabajadores el derecho a no responder a correos electrónicos y llamadas telefónicas fuera de las horas de trabajo.

2.2.2 Aplicación mediante convenios colectivos

En países como Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Grecia, Italia y Luxemburgo, los principios del Acuerdo Marco Europeo se han aplicado mediante convenios colectivos. Existen diferencias entre los países según el nivel de alcance y el carácter vinculante de la negociación colectiva a nivel nacional sectorial o de empresa. En Bélgica y Luxemburgo, los acuerdos interprofesionales se han ampliado a todos mediante un decreto real y del Gran Ducado, respectivamente. De esta manera los acuerdos permiten cubrir la totalidad de la fuerza de trabajo nacional abarcando todos los sectores y todas las empresas.

En Bélgica, el convenio colectivo define el régimen de los teletrabajadores y determina sus condiciones de trabajo. De esta manera, complementa la Ley sobre los trabajadores a domicilio de 1996, cuyo objetivo es abarcar todos los tipos de trabajo en el hogar; esto incluye a los

⁴⁷ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

⁴⁸ Código de trabajo de Francia: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

trabajadores que no utilizan específicamente las tecnologías de la información para realizar su trabajo, como los enfermeros cualificados que prestan servicios de atención a domicilio.⁴⁹

Los otros cinco países del grupo -Alemania, Austria, Dinamarca, Grecia e Italia- han concertado acuerdos colectivos para aplicar el Acuerdo Marco Europeo. El inconveniente de esos acuerdos es que no abarcan a toda la fuerza de trabajo y, por lo tanto, se consideran una forma de aplicación más blanda en comparación con los convenios colectivos que se extienden a todos los trabajadores de Bélgica, y Luxemburgo.

En lo que respecta al nivel de negociación, es decir, a nivel nacional, sectorial o de empresa, los convenios colectivos nacionales e interprofesionales parecen dominar en relación con la reglamentación del teletrabajo. En Bélgica, Dinamarca, Grecia, Italia y Luxemburgo - se han concluido acuerdos colectivos a nivel nacional. Entre ellos, Bélgica y Luxemburgo han extendido los acuerdos a todos los empleados.

Como señala Welz&Wolf en Austria, los convenios colectivos sectoriales han sido la principal vía para regular el teletrabajo, aunque muchos de estos acuerdos sectoriales son anteriores al Acuerdo Marco de la UE. Se estima que el 80% de todos los empleados del sector privado están cubiertos por esas disposiciones acordadas colectivamente sobre el teletrabajo.⁵⁰

En Austria con el fin de que el acuerdo marco de la Unión Europea sea jurídicamente vinculante para todos los empleados del país, los sindicatos han tratado de incluir en la Ley de la Constitución Laboral los derechos de los teletrabajadores. Dado que la Cámara Económica Federal Austriaca se opone estrictamente a cualquier regulación legalmente vinculante establecida por la ley nacional, esta iniciativa ha fracasado hasta ahora. Por lo tanto, en el sector privado el acuerdo marco de la UE de 2002 sobre teletrabajo todavía no ha dado lugar a ninguna enmienda legislativa en Austria. En lo que respecta al sector público, una enmienda de 2004 a la Ley de 1979 sobre el reglamento de servicio de los funcionarios públicos de carrera y una enmienda del mismo año a la Ley de 1948 sobre el reglamento de servicio de los funcionarios públicos contratados establecieron que los funcionarios públicos pueden, en determinadas

⁴⁹ Eurofound, 2008 <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2008/telework-in-belgium>

⁵⁰ Welz, C., & Wolf, F. (2010). Telework in the European Union. Eurofound. p.9-11

circunstancias, realizar su trabajo o parte de él fuera de los locales del empleador como teletrabajadores. La nueva legislación entró en vigor el 1º de enero de 2005.⁵¹

En lo que respecta a Dinamarca y Italia, también se ha notificado la existencia de convenios colectivos sectoriales que complementan la reglamentación de los acuerdos nacionales de teletrabajo. En Dinamarca, tres convenios colectivos en los sectores de la fabricación, el comercio minorista y los servicios, así como en el sector público, han aplicado las disposiciones del Acuerdo Marco de la UE.

En Italia, en el sector privado, sigue faltando una disciplina de fuente legislativa sobre el teletrabajo y esto viene dictado principalmente por el acuerdo interconfederal del 9 de junio de 2004, por el que los representantes de los empresarios y los sindicatos confederados transpusieron en Italia el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo. En lo que respecta a la administración pública italiana, por otra parte, está en vigor el acuerdo marco de 8 de junio de 2011, y el teletrabajo está expresamente regulado por el párrafo 3 del artículo 4 de la Ley Nº 191/1998 y por el Decreto Presidencial Nº 70, de 8 de marzo de 1999, artículo 6. Con el "Decreto Crescita 2.0" (n.221 de 17 de diciembre de 2012), las administraciones públicas deben ahora elaborar un plan de implantación del teletrabajo en el que deben especificar los métodos de implantación y las actividades para las que no es posible utilizar el teletrabajo, asumiendo de hecho todas las actividades como teletrabajables a menos que se demuestre lo contrario.

La negociación a nivel de empresa ha sido particularmente importante en Alemania, donde los acuerdos a nivel de empresa son el instrumento típico para regular las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.⁵² Se conocen varios acuerdos relativos al teletrabajo, algunos de los cuales se celebraron antes del Acuerdo Marco, mientras que otros han sido impulsados por él. Estos textos se ajustan en general a las disposiciones del texto europeo, pero a menudo son más específicos y van más allá de sus normas de protección, adaptándose al mismo tiempo a las necesidades de cada empresa. Para aplicar el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes y la Confederación de Sindicatos Alemanes aprobaron una declaración conjunta el 16 de julio de 2002. En la declaración se acogía con beneplácito el texto europeo y se alentaba a los interlocutores sociales a nivel

⁵¹ Eurofound, (2007) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/telework-in-austria>

⁵² Ibid. p.11-12

sectorial y empresarial a elaborar normas para introducir el Acuerdo Marco en la práctica nacional.⁵³

La legislación griega no ofrece ninguna definición de teletrabajo. El Convenio Colectivo General Nacional para 2006-2007 adoptó la definición exacta dada en el acuerdo marco de 2002 sobre teletrabajo entre los interlocutores sociales de la UE. El Convenio Colectivo General Nacional para 2006-2007 incorporó en el marco estatutario de las relaciones laborales griegas el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo del 16 de julio de 2002. Así el acuerdo marco tiene el poder regulador y abarca a todos los trabajadores de cada sector de la economía. No obstante, el acuerdo no se ha aplicado específicamente y muchas de las cuestiones a nivel nacional han quedado sin resolver.

2.2.3 Aplicación mediante mecanismos de "soft law"

La aplicación del acuerdo marco europeo se ha logrado mediante acuerdos voluntarios códigos de conducta y directrices en los países restantes, es decir, en Finlandia, Irlanda, Letonia, Estonia, los Países Bajos y el Reino Unido (que consideramos a pesar del brexit). Estos instrumentos tienen un carácter no vinculante, pero proporcionan información sobre el teletrabajo con el objetivo de facilitar la aplicación de las disposiciones del Acuerdo Marco Europeo. Una pequeña excepción son los Países Bajos y Suecia, donde los instrumentos de derecho no vinculante a nivel nacional se han complementado con convenios colectivos vinculantes a nivel sectorial para determinados sectores. En estos seis países, excepto Finlandia, la aplicación del Acuerdo Marco Europeo se ha logrado mediante recomendaciones en códigos de conducta y directrices.

La Ley de Condiciones de Trabajo de los Países Bajos de 1998 incluye la obligación general de respetar las condiciones de trabajo de los empleados. Esta ley se aplica tanto a los empleados fijos como a los teletrabajadores. Por lo tanto, en este sentido, los teletrabajadores están tan protegidos como sus colegas no teletrabajadores en lo que respecta a las condiciones de trabajo. La Fundación bipartita emitió una recomendación sobre el acuerdo de teletrabajo. Esto permitió preparar la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa. En Letonia, los principios del

⁵³ Commission Staff Working paper, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*, p.16-17 http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf

acuerdo de la UE se han aplicado mediante un acuerdo tripartito que proporciona directrices no vinculantes sobre la introducción del teletrabajo. En Suecia, los interlocutores sociales acordaron directrices comunes para la aplicación del acuerdo marco de la UE. Las organizaciones principales celebraron una serie de reuniones y en diciembre de 2005 convinieron en un conjunto común de directrices de buenas prácticas en materia de teletrabajo tanto para el sector público como para el privado.⁵⁴

En Irlanda y el Reino Unido, los interlocutores sociales y el gobierno han acordado códigos de prácticas y directrices para las empresas.

En el Reino Unido, los diversos agentes sociales, junto con la Confederación de la Industria Británica, el Congreso de Sindicatos y el CEEP del Reino Unido, acordaron una guía sobre el teletrabajo en 2003. Aunque esta guía fue considerada como un paso significativo en el sistema de relaciones laborales británico, todavía está sujeta a diferentes interpretaciones. Mientras que el Congreso de Sindicatos lo considera un acuerdo, el Director General de la Confederación de la Industria Británica lo considera un texto voluntario y no vinculante. Tras el acuerdo marco europeo, Irlanda publicó un nuevo código de conducta sobre el teletrabajo en el año 2000. Algunos sindicatos irlandeses también han publicado directrices unilaterales basadas en el acuerdo europeo pero, a pesar de ello, todavía no existen convenios colectivos a nivel de empresa que cubran los temas de teletrabajo. Finlandia ha optado por un acuerdo voluntario sobre teletrabajo a nivel nacional.

En junio de 2017, los agentes sociales de Estonia acordaron un acuerdo sobre el teletrabajo, cuyo objetivo es establecer normas y buenas prácticas en este ámbito. De las diez reglas que incluye este acuerdo, se puede mencionar que el teletrabajo sigue siendo un acuerdo voluntario, que todos los trabajadores con responsabilidades similares deben tener las mismas oportunidades de teletrabajar y, por último, que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los demás trabajadores.

En julio de 2019, el Ministerio de Asuntos Sociales publicó directrices y recomendaciones para que los trabajadores y las empresas garanticen la seguridad en el trabajo. Estos documentos

⁵⁴ Larsen, T. P., & Andersen, S. K. (2007). A new mode of European regulation? The implementation of the autonomous framework agreement on telework in five countries. *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), p. 190

aclaran los principales problemas del teletrabajo respondiendo a preguntas sobre dónde y cuándo se realiza el teletrabajo y cómo garantizar la salud y la seguridad de los empleados, pero sobre todo también cómo evaluar los riesgos dentro del trabajo a distancia.⁵⁵

En el presente capítulo se examina a fondo la forma en que los países de la Unión Europea han incorporado a su legislación el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo. En el próximo capítulo se utilizarán los últimos datos de Eurostat y varios informes de Eurofound para dibujar un cuadro de las cifras de teletrabajo antes y después del covid-19 en los países miembros.⁵⁶

⁵⁵ Eurofound (2019), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/estonia-latest-developments-in-working-life-q3-2019>

⁵⁶ Ibid, p.12-13

Capítulo 3: ¿Qué futuro para el teletrabajo en la UE?

3.1 La incidencia del teletrabajo en la Unión Europea antes de covid-19

En este período de la pandemia covid-19, en el que el trabajo desde casa se ha convertido para muchas personas ya no en un privilegio sino en una obligación, es interesante analizar para cuántos europeos el teletrabajo ha sido la norma durante años.

Como se puede apreciar en el gráfico 1 en 2019, el 5,3% de las personas empleadas en la Unión Europea de entre 15 y 64 años de edad trabajaban por lo general desde su casa. Esta proporción se ha mantenido constante en torno al 5% durante el último decenio. Sin embargo, en el mismo período, la proporción de los que a veces trabajaban desde su casa ha ido en aumento: del 7,7% en 2009 hasta caso al 11,0% en 2019 (Gráfico 2). En el gráfico 3 se puede apreciar como el número de personas que nunca han trabajado desde su casa ha ido disminuyendo de un 5% en la última década.

Gráfico 1. Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat



Gráfico 2. Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat

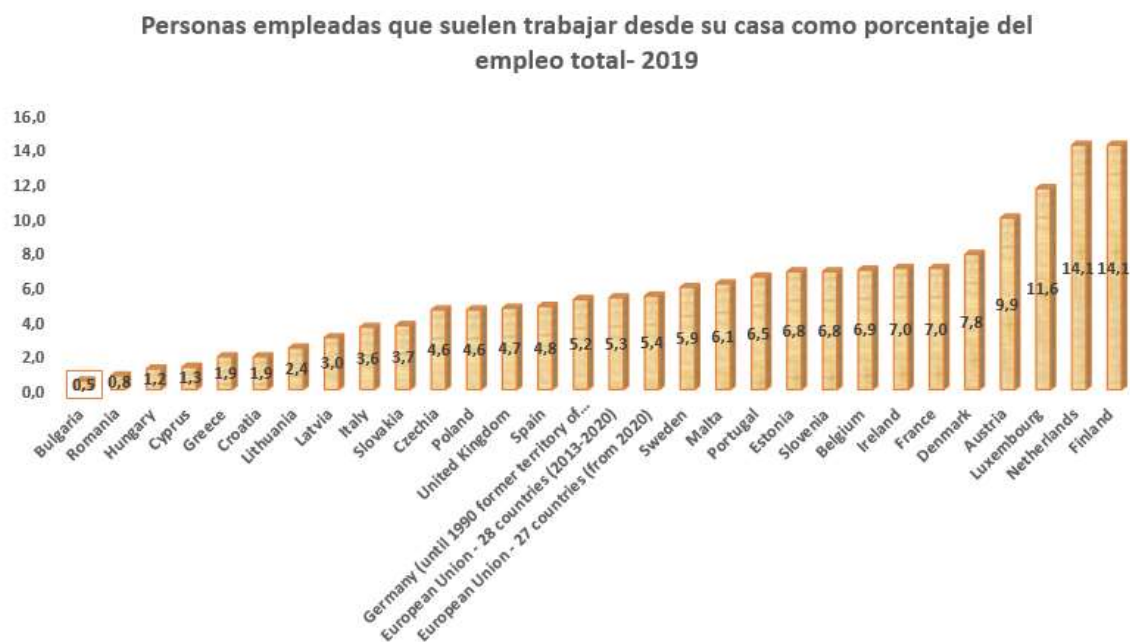


Gráfico 3. Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat



En el gráfico 4 se pone en evidencia cómo los Países Bajos y Finlandia encabezan la lista de los Estados miembros de la UE para la incidencia del trabajo a distancia, con el 14,1% de las personas empleadas que trabajan habitualmente desde su casa en 2019. Luxemburgo y Austria los siguen con el 11,6% y el 9,9% de personas empleadas que trabajaban habitualmente desde su casa. Mientras que las tasas más bajas de trabajadores a domicilio se registraron en Bulgaria (0,5%), Rumania (0,8%), Hungría (1,2%), Chipre (1,3%), Croacia y Grecia (ambos 1,9%).

Gráfico4. Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat



Según el informe "Teletrabajo en la UE antes y después de la covid-19" trabajar desde casa siempre ha sido mucho más común entre los trabajadores autónomos que entre los empleados, aunque ha aumentado de forma similar para ambas categorías en la última década. En 2019, casi el 36% de los trabajadores por cuenta propia trabajaban a veces o habitualmente desde su casa en la UE-27, en comparación con el 30% en 2009.⁵⁷

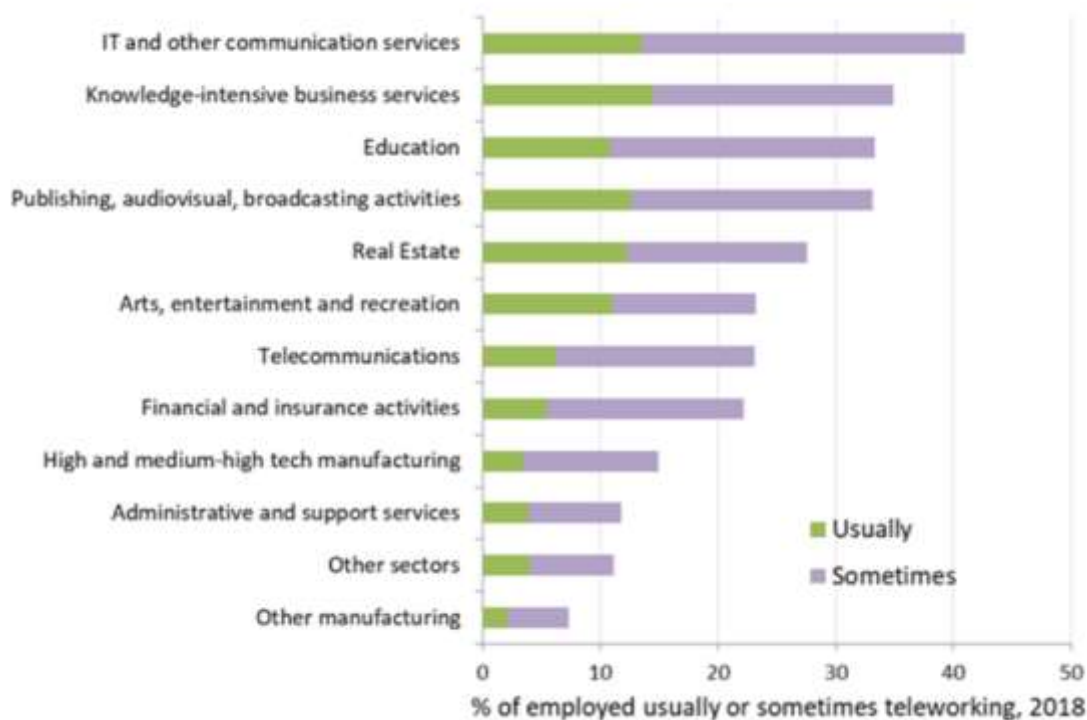
El gráfico 5 muestra que la prevalencia del teletrabajo en la Unión Europea varía enormemente de un sector a otro y de un trabajo a otro. De hecho, se puede observar que en la UE-27 el sector con más teletrabajadores es el de las tecnologías de la información y las comunicaciones. De hecho, en 2018, más del 40% de los trabajadores de la informática y otros servicios de comunicación ya trabajaban regularmente desde casa o al menos con cierta frecuencia. Un porcentaje de teletrabajadores superior al 30% también se encuentra en varios servicios empresariales de conocimiento intensivo, así como en la educación y la industria editorial. Los teletrabajadores de los sectores de telecomunicaciones, finanzas y seguros representaron el 20%. Por el contrario, la proporción de teletrabajadores era bastante baja en los servicios administrativos

⁵⁷ Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E. (2020). Telework in the EU before and after the covid-19: Where we were, where we head to. *Science for Policy Brief*. p.1

y de soporte, así como en los sectores que implican la manipulación física de materiales y/u objetos.

Milasi señala que los profesionales y gerentes altamente calificados ya estaban bastante acostumbrados a trabajar desde casa.⁵⁸ Hasta el brote de la pandemia el teletrabajo había sido utilizado principalmente por trabajadores altamente cualificados que realizan la mayor parte de su trabajo a través del ordenador, disfrutaban de un alto grado de autonomía y están empleados en actividades intensivas en conocimientos. Dentro de este grupo, la mayor prevalencia de teletrabajo se encontró entre los profesores (43%), debido en gran parte al tiempo ocasional que pasan en casa preparándose para las lecciones y cursos presenciales. Los profesionales de las TIC, los gestores y los profesionales que trabajan en los ámbitos jurídico, empresarial, administrativo y científico también mostraron tasas igualmente elevadas de teletrabajo.

Gráfico 5: teletrabajadores por sector EU27-2018. Fuente: Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E. (2020). Telework in the EU before and after the covid-19: Where we were, where we head to. Science for Policy Brief.p.2



⁵⁸ Ibid, p.2

3.2 Cómo ha cambiado el teletrabajo en los últimos meses

Desde que comenzó la pandemia del covid-19, el trabajo desde casa se ha convertido en la norma para muchos trabajadores de la Unión Europea y en todo el mundo. Tras la introducción de las medidas de confinamiento, casi 4 de cada 10 empleados en Europa se han pasado al teletrabajo.⁵⁹ El mayor aumento del teletrabajo se produjo en los países más afectados por el virus y en aquellos en los que el teletrabajo ya estaba bien establecido antes de la pandemia.

Aunque ya se había producido un aumento gradual del número de teletrabajadores a tiempo parcial o a tiempo completo a lo largo de los años, la pandemia de covid-19 ha acelerado la adopción del teletrabajo por parte de los empleadores. En el contexto que todavía estamos viviendo, el teletrabajo ha demostrado ser una importante oportunidad para asegurar la continuación de las actividades laborales.

En Europa, una media del 24% de los trabajadores que nunca habían trabajado desde su casa se pasaron al teletrabajo, en comparación con el 56% de los empleados que ya habían trabajado a distancia ocasionalmente. Este salto numérico demuestra que con las tecnologías y herramientas adecuadas (por ejemplo, las herramientas de comunicación) y con una reorganización del trabajo, se pueden hacer muchos más trabajos a distancia de lo que se pensaba anteriormente.

60

Los datos proporcionados en los próximos párrafos son los que figuran en la encuesta de eurofound “living working and covid-19”. Con una encuesta en línea lanzada en abril de 2020, Eurofound recogió 62.000 respuestas relativas al teletrabajo en tiempos de crisis por parte de covid-19 de varios ciudadanos de los Estados miembros de la UE. Eurofound recogió de esta manera datos de personas de toda la Unión Europea sobre sus condiciones de vida y de trabajo durante el covid-19 pandemia. El método de bola de nieve fue aplicado para promover el enlace con la encuesta en línea, llegando así a varios grupos de interés en los Estados Miembros.

La encuesta muestra que los que empezaron a trabajar desde casa durante la pandemia son principalmente empleados que han tenido otras experiencias de teletrabajo en el pasado mientras que sólo una cuarta parte de los empleados nunca han tenido experiencias de teletrabajo previas. Los porcentajes más altos de trabajadores que empezaron a trabajar desde casa se

⁵⁹ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁶⁰ International Labour Organisation (ILO). (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide*.

dieron principalmente en los países nórdicos y en el Benelux, mientras que en los países europeos en los que el teletrabajo no estaba tan desarrollado anteriormente hubo tasas más bajas de teletrabajo.

Mientras que antes eran los hombres los que más teletrabajaban, durante la crisis de la covid-19 las mujeres informaron que empezaron a teletrabajar un poco más frecuentemente que los hombres. Se puede decir que los trabajadores más jóvenes y los trabajadores mayores son los que informaron de más teletrabajo durante la pandemia. De hecho, existe la tesis de que la covid-19 ha igualado el acceso, al menos provisionalmente, neutralizando la dimensión relativa al estatus del acceso al teletrabajo que, antes de la pandemia, favorecía principalmente a los trabajadores no jóvenes, pero tampoco demasiado mayores.⁶¹

Según Eurofound, durante la crisis de la covid-19, fueron principalmente los graduados y los residentes de la ciudad los que se inclinaron más por el teletrabajo que otros. En cuanto al tipo de familia, los trabajadores sin hijos en particular tenían más probabilidades de declarar que trabajaban en casa que los que tenían hijos a su cargo.

3.3 La experiencia de teletrabajo durante la covid-19

El informe ‘‘Living working and covid-19’’ examina también diferentes aspectos que surgieron durante la pandemia y que los ciudadanos europeos tuvieron que afrontar trabajando desde casa.

El report basado en esta encuesta informa como la experiencia de trabajar desde casa durante la pandemia parece haber sido positiva para muchos empleados, aunque casi la mitad de ellos indica que el empleador no proporcionó el equipamiento necesario para trabajar desde casa. Esto se debe probablemente al hecho de que hubo un cambio no planificado de trabajo normal a teletrabajo.

Los encuestados informan de la gran frecuencia con que tenían que trabajar en su tiempo libre, especialmente cuando había niños en casa. A pesar de esto, más de tres cuartos de los empleados afirman que les gustaría trabajar desde casa al menos ocasionalmente. En general, la mayoría de los encuestados informan que prefieren teletrabajar unas cuantas veces a la semana, mientras que unos pocos declaran que quieren teletrabajar todos los días. La fórmula preferida de teletrabajo para muchos de los empleados implicaría de hecho una mezcla de teletrabajo y presencia en el lugar de trabajo.

⁶¹Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.p.32

En lo que respecta a la calidad del teletrabajo, se pueden mencionar diferentes aspectos que se han tenido en cuenta en el estudio. Los empleados que trabajan exclusivamente desde casa obtuvieron una puntuación más baja que los que trabajan desde otros lugares en estos tres puntos específicos:

- Es menos probable que sientan que están haciendo un trabajo útil.
- Informaron de mayores demandas cuantitativas con mayor frecuencia
- La mayoría de las veces informaron de que se sentían aislados

En el informe se destaca también que el teletrabajo no influye en la recepción de ayuda y apoyo de colegas y directivos.

En los distintos Estados miembros de la Unión Europea hay diferentes porcentajes de trabajadores que declaran trabajar exclusivamente desde su casa. En países como Croacia, Polonia, Eslovaquia, Bulgaria y Hungría, sólo una quinta parte de los trabajadores declararon trabajar exclusivamente desde su casa. En países como Irlanda, Italia, España, Francia y Portugal, esta cifra alcanzó el 40% de los trabajadores. Bélgica, por otra parte, con el 50% de los trabajadores que declaran haber trabajado exclusivamente desde su casa, ocupa el primer lugar entre los Estados miembros europeos. El mayor aumento del teletrabajo se produjo en los países más afectados por el virus y en aquellos en los que el teletrabajo ya estaba bien establecido antes de la pandemia. En Finlandia, casi el 60% de los empleados se cambiaron al trabajo desde casa. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, esta cifra supera el 50%, mientras que en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, es de alrededor del 40%. En estos países, se han reducido las horas de trabajo para un pequeño número de trabajadores.⁶²

Si, por otra parte, nos detenemos en el gráfico número 6 es posible determinar el perfil de los trabajadores que trabajaron por primera vez durante la crisis del Covid-19. Como se anticipó al principio del capítulo, las mujeres informaron de que empezaron a teletrabajar en un porcentaje mayor que los hombres. De hecho, el 41% de las mujeres informaron que empezaron a teletrabajar, mientras que para los hombres este porcentaje se reduce al 37%. Y en general, los trabajadores más formados son los que más se han beneficiado del teletrabajo.

⁶² International Labour Organisation (ILO). (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide.

El hecho de que hubiera tantos trabajadores que empezaron a trabajar durante la pandemia refleja el hecho de que había normas y directrices en los Estados miembros de la Unión Europea que determinaban que el teletrabajo debía utilizarse siempre que fuera posible durante el período de emergencia.

Gráfico 6. Fuente: Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. p.33

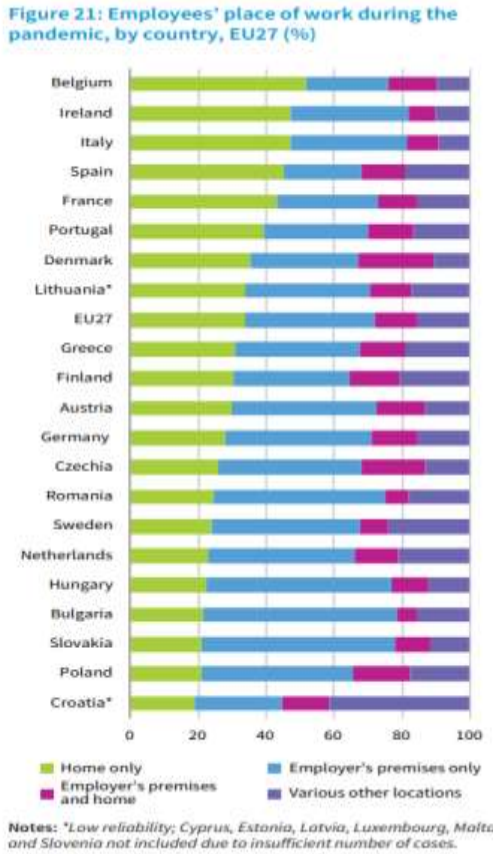
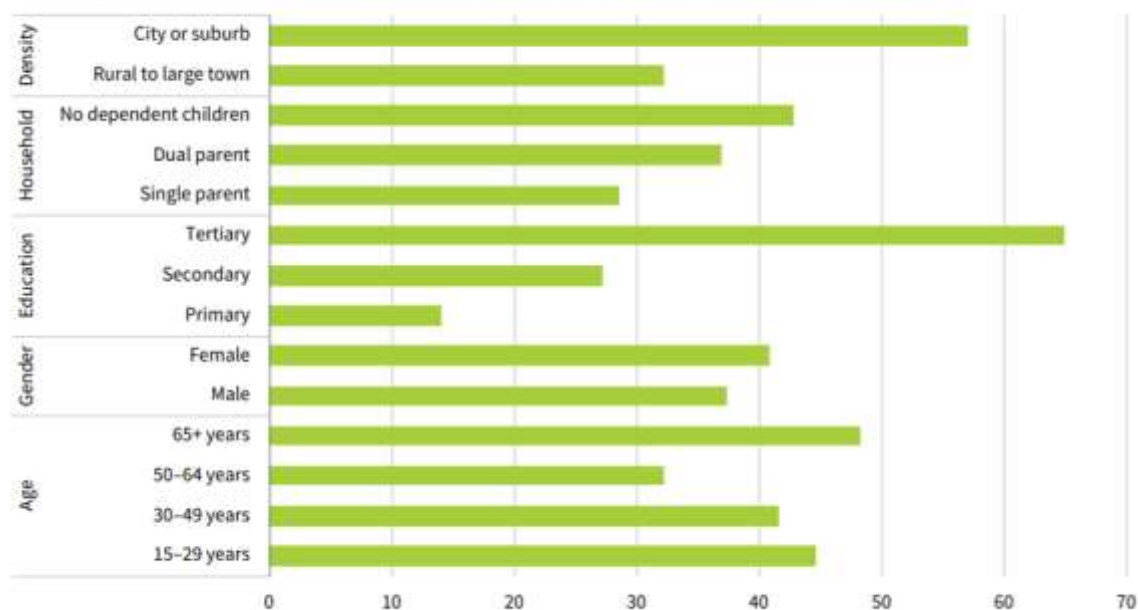


Gráfico 7. Eurofound (2020), *COVID-19: Policy responses across Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pag 33

Figure 11: Profile of employees teleworking for the first time post-COVID-19, EU27 (%)



3.4 Buenas prácticas para el futuro del teletrabajo

Ante la incertidumbre de la pandemia y su futuro desarrollo, los trabajadores, los empleadores y los gobiernos tendrán que adaptarse a una nueva forma de vida y de trabajo. Esto tendrá que ir inexorablemente acompañado de un nuevo reglamento, nuevas normas y regulaciones. La Organización Internacional del Trabajo señala que esto conducirá probablemente a una forma híbrida de aislamiento, es decir, el teletrabajo y la desconfinanciación, es decir, la posibilidad de ir al lugar de trabajo. Es importante que todos los interlocutores sociales participen en el proceso que conduce a la actualización y aplicación de las políticas de teletrabajo⁶³. La pandemia no sólo ha acercado a los empleadores y trabajadores al teletrabajo, sino que también ha acostumbrado a los clientes a aceptar que muchos servicios pueden ser prestados por equipos y empleados que trabajan a distancia. Muchas empresas privadas, pero también el sector público, podrían considerar la posibilidad de destinar una parte importante de sus empleados al teletrabajo, incluso cuando la situación de crisis haya terminado. En su informe, la Organización Internacional del Trabajo subraya algunos puntos que deberán tenerse en cuenta si se quiere aplicar el teletrabajo incluso en una situación pospandémica:

⁶³ International Labour Organisation (ILO). (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide.p.32

-Es importante que los trabajadores y sus representantes participen en la evaluación de lo que han aprendido sobre la transición al teletrabajo. La experiencia adquirida a través de la pandemia covid-19 debería permitir actualizar y desarrollar las políticas de teletrabajo de manera que se tenga en cuenta la opinión de todas las partes interesadas.

-Es bueno que se adopten directrices útiles para los encargados de formular políticas a fin de proteger a los trabajadores más vulnerables. Esto incluye principalmente a los trabajadores con condiciones clínicas desfavorables, los trabajadores mayores y los trabajadores que comparten un hogar con personas con condiciones clínicas perjudiciales y las mujeres.

-Desde una perspectiva empresarial, es importante evaluar los distintos papeles dentro de la empresa para poder determinar cuáles de ellos pueden alternar entre el teletrabajo y el trabajo in situ. Sobre la base de estas evaluaciones, las políticas de la empresa y los planes individuales de teletrabajo pueden ser actualizados.

-También se debe prestar atención a la evaluación de la experiencia de los trabajadores y a la vigilancia de los cambios en sus necesidades. Tampoco debe abandonarse la formación y deben crearse canales de capacitación para los trabajadores que realizan sus tareas a distancia.⁶⁴

Los responsables políticos también tienen muchas otras responsabilidades que deben tener en cuenta para promover un entorno favorable al teletrabajo tanto en las empresas privadas como en las organizaciones públicas. También en este caso, la Organización Internacional del Trabajo informa de importantes puntos a los que deben adherirse los encargados de la formulación de políticas en los distintos países:

- Supervisar y evaluar el uso de los incentivos financieros propuestos y el impacto de sus esfuerzos legislativos durante las primeras etapas de la pandemia. Sacar conclusiones de los resultados de estos análisis y aprovechar los resultados positivos para apoyar mejor a los empleadores en la aplicación efectiva del teletrabajo.

-Las autoridades nacionales deberían revisar sus planes operacionales para hacer frente a la pandemia de covid-19 en lo que respecta a la prevención y mitigación de los efectos sociales de la crisis, incluso en el ámbito del teletrabajo, así como en las esferas que puedan afectar de manera desproporcionada a los grupos vulnerables, como las mujeres, los ancianos, las personas con discapacidad, los migrantes, las familias monoparentales, etc.

⁶⁴ Ibid, p.33

-El diálogo social sigue siendo vital. Es esencial que los encargados de la formulación de políticas hagan participar a los interlocutores sociales en el análisis de las lecciones aprendidas sobre la transición al teletrabajo, que luego serán útiles para actualizar o desarrollar las políticas de teletrabajo. ⁶⁵

⁶⁵ Ibid, p.34

Conclusiones

Tras analizar la situación del teletrabajo antes y después de la crisis de covid-19 se pueden sacar algunas conclusiones sobre cuál será el desarrollo futuro del teletrabajo en la Unión Europea. En primer lugar, puede decirse que incluso después de la crisis el teletrabajo será cada vez más común en los países miembros. La experiencia positiva para muchos teletrabajadores y empresas ha sido sin duda una lección que hay que aprovechar, por lo que las normas del teletrabajo se aplicarán incluso en el período posterior a la crisis.

Por lo que concierne el ámbito legislativo se ha visto cómo los países europeos han tenido que adaptarse a la nueva situación. De hecho, muchos de ellos se vieron obligados a promulgar nuevos decretos legislativos durante la pandemia a fin de promover el teletrabajo durante este período. El ejemplo que se ha comentado a lo largo del trabajo es lo de España que con el Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid-19 subrayó la prioridad de mantener el trabajo a distancia durante la pandemia. España aprovechó también de esta situación para modernizar su legislación sobre el teletrabajo mediante la emisión del Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia. Muchos otros países europeos modificarán sin duda en un futuro próximo su legislación o, al menos, ampliarán las nuevas directrices para facilitar el teletrabajo en los años futuros.

Un aspecto negativo que también se ha identificado en esta tesis es el hecho de que los límites entre el trabajo y la vida privada se harán cada vez más borrosos. Se ha visto como Francia ha sido el pionero de los países europeos en introducir el derecho a la desconexión en su legislación. Por lo tanto, es muy importante que los demás países miembros, pero también las propias empresas, introduzcan este derecho y también iniciativas que ayuden a los trabajadores a tener límites determinados entre el trabajo y la vida privada.

En este TFM se ha discutido cómo con el comienzo de la pandemia el teletrabajo ha alcanzado niveles muy altos de difusión en todos los estados de la Unión Europea. También se ha analizado cómo la transición al teletrabajo ha sido determinada por diferentes factores y desafíos tanto para los teletrabajadores como para las empresas. Muchos de los estados europeos no tenían experiencia en el campo del teletrabajo y muchas de las empresas no tenían la infraestructura adecuada para hacer frente a esta crisis. La difusión del teletrabajo a largo plazo dependerá de muchos factores que van desde la productividad y las condiciones de trabajo hasta las políticas de la UE sobre digitalización y transición ecológica. Las políticas que se pondrán en práctica en los próximos años para facilitar el trabajo desde el hogar deben tener en cuenta

tanto los beneficios como los costos que el teletrabajo puede aportar en términos de productividad, calidad del trabajo y también de equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados. Como se subraya en el policy brief de la Comisión Europea, la pandemia de covid-19 en la media distancia está aumentando las desigualdades existentes. Por ello, también es importante que las políticas de la UE que facilitan el teletrabajo se apliquen en los Estados miembros y protejan los derechos de los teletrabajadores.⁶⁶

⁶⁶ Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E. (2020). Telework in the EU before and after the covid-19: Where we were, where we head to. *Science for Policy Brief*.

Bibliografía

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.

Baltina, I. (2012). Overview on European policies on TELEWORK. *Institute of National and Regional Economy*, 1-12.

Barrios, R. S. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), 325-350.

Bartel, C. A., Wrzesniewski, A., & Wiesenfeld, B. M. (2012). Knowing where you stand: Physical isolation, perceived respect, and organizational identification among virtual employees. *Organization Science*, 23(3), 743-757.

Bergum, S. (2014). Management of teleworkers: Managerial communication at a distance.

Blanpain, Roger (1995). The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union.

Blaskó, Z., Papadimitriou, E., & Manca, A. R. (2020). How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe. *Luxembourg: European Union*.

Bologna, S., & Iudicone, F. (2017). Il lavoro agile e il telelavoro nello scenario europeo e comparato: dinamiche emergenti, effetti sulla qualità del lavoro e strumenti di regolazione. *Rivista Trimestrale–Quaderni di Rassegna Sindacale*”, Ediesse, Roma, 113-126.

Código de trabajo de Eslovaquia:

<https://www.employment.gov.sk/files/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavatela/zakonnik-prace/zakonnik-prace-anglicka-verzia-labour-code-full-wording-2012.pdf>

Código de trabajo de Eslovenia:

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf>

Código de trabajo de Francia:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Código de trabajo de Portugal: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>

Código de trabajo de Republica Checa:

https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_Code_2012.pdf/a66525f7-0ddf-5af7-4bba-33c7d7a8bfdf

Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 511-532.

Commission Staff Working paper, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework* http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf

EC–European Commission. (2011). *Report on the implementation of the European social partners-Framework Agreement on Work-related Stress. SEC (2011) 241 final*. Commission staff working paper, Brussels, 2011. Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet>.

Eurofound (2019): <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/estonia-latest-developments-in-working-life-q3-2019>

Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2020), *COVID-19: Policy responses across Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Trade Union Institute, <https://www.etui.org/covid-social-impact/romania/romania-law-on-teleworking-approved>

Fayard, A. L., & Weeks, J. (2007). Photocopiers and water-coolers: The affordances of informal interaction. *Organization studies*, 28(5), 605-634.

Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412.

Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*.

Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144.

International Labour Organisation (ILO). (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2009). Good Teleworking?: Under what conditions does teleworking enhance employees' well-being. *Technology and psychological well-being*, 148-173.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.

Kurland, N. B., & Cooper, C. D. (2002). Manager control and employee isolation in telecommuting environments. *The Journal of High Technology Management Research*, 13(1), 107-126.

Larsen, T. P., & Andersen, S. K. (2007). A new mode of European regulation? The implementation of the autonomous framework agreement on telework in five countries. *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), 181-198.

Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E. (2020). Telework in the EU before and after the covid-19: Where we were, where we head to. *Science for Policy Brief*.

Miller, J. (1975). Isolation in organizations: Alienation from authority, control, and expressive relations. *Administrative Science Quarterly*, 260-271.

Nilles, J. M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 22(4), 301-317.

Pinsonneault, A., & Boisvert, M. (2001). The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature. In *Telecommuting and virtual offices: Issues and opportunities* (pp. 163-185). IGI Global.

Prosser, T. (2011). The implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements: European social dialogue through 'soft' law?. *European Journal of Industrial Relations*, 17(3), 245-260.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

Real Decreto-ley 8/202 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

Ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255.

Thatcher, S. M., & Bagger, J. (2011). Working in pajamas: Telecommuting, unfairness sources, and unfairness perceptions. *Negotiation and Conflict Management Research*, 4(3), 248-276.

Țop, D. (2018). Regulatory of the Teleworking Activities in Romania. *Revue Européenne du Droit Social*, (03 (40)), 26-33.

Tremblay, D. G., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100-113.

Vlčková, M., Frantíková, Z., & Vrchota, J. (2018, April). Comparison of Telework in the Czech Republic and in its Neighbouring Countries. In *INPROFORUM 2017*.

Visser, J., & Ramos Martin, N. (2008). Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework. *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam*.

Yun, H., Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2012). A new open door: The smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121-152.

Welz, C., & Wolf, F. (2010). Telework in the European Union. Eurofound.

