

El Tema del Día Impacto del Covid-19

España, la más lenta en regular quién debe pagar los gastos por teletrabajo

Francia y Bélgica han legislado ya sobre el coste que debe asumir la empresa y cuál el trabajador

La normativa española no está adaptada, lo que obligará a una reforma consensuada de la ley

J. Calvo / I. Faes MADRID.

España es el país más retrasado a la hora de establecer una regulación que precise qué gastos debe asumir la empresa y cuáles el trabajador en el nuevo escenario de teletrabajo masivo tras la crisis del coronavirus Covid-19. El teletrabajo ha sido históricamente una actividad casi residual en España. El estallido de la crisis vírica obligó a las empresas a mandar a sus empleados a trabajar desde casa, y a descubrir sobre la marcha las ventajas y defectos del trabajo a distancia. Pero han tenido que pasar tres meses para que la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, haya planteado la necesidad de regular esta actividad. Conciliación, desconexión digital, y sobre todo las compensaciones económicas son aspectos que la futura normativa deberá fijar, para asegurar que los empleados que acuden físicamente a la oficina y los que trabajan desde casa tienen los mismos derechos. Otros países europeos han actuado con mayor presteza ante la misma situación, y han establecido compensaciones para que el teletrabajo no suponga nunca un coste adicional para el empleado.

Es el caso de Bélgica, que en marzo, tras obligar a teletrabajar, fijó un pago de 126,94 euros mensuales —que desde el 1 de abril elevó hasta los 129,48 euros—, que permita a los empleados compensar los gastos adicionales de luz, calefacción o telecomunicaciones que se produzcan por el hecho de trabajar desde casa, señalan desde la consultora belga Group S.

Desde el año 2014, Bélgica ya obligaba al empleador a compensar a los empleados que trabajaban a distancia con 20 € mensuales por el uso de su propio ordenador, y 20 euros adicionales por la utilización profesional de una conexión a internet personal. Ayudas que ahora, y en determinados casos podrían llegar a sumarse a los 129,48 euros mensuales fijados.

Además, si el trabajador debe incurrir en otros gastos, como una impresora, una pantalla o un teléfono, el empleador también debe reembolsarle una parte. “Un pago de 126 euros ya es mejor que los 40 que se pagaban anteriormente, así que el trabajador debe ser razonable en sus exigencias”, recomienda Emmanuel Degréve, asesor en Deg&Partners, en declaraciones a RTBF.



Una persona mantiene una reunión de trabajo desde su casa por vía telemática. GETTY

Vittorio Colao para reactivar la economía italiana a impulsar una normativa que regule los aspectos más controvertidos del teletrabajo, entre los que se incluyen los gastos que deben pagar los empresarios o los trabajadores.

Una ley sin adaptar

La normativa laboral española es de las más atrasadas de su entorno en materia de teletrabajo. Apenas existe legislación sobre este asunto. La Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral regula algunos aspectos del trabajo a distancia. Sin embargo, es sólo un preliminar marco jurídico, con muchos aspectos que deben ser precisados en una regulación posterior.

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), en lo que respecta a materias como el tiempo de jornada, salarios y la fron-

El teletrabajo en Europa

Las medidas implementadas en Europa

BÉLGICA
129,48 € AL MES PARA LOS TRABAJADORES

El Gobierno fijó un pago de 126,94 € mensuales (que desde el 1 de abril elevó hasta los 129,48 €) que permitan a los empleados compensar los gastos adicionales de luz, calefacción o telecomunicaciones que se produzcan por el hecho de trabajar desde casa

Desde el año 2014, Bélgica ya obligaba al empleador a compensar a los empleados que trabajaban a distancia con 20 € mensuales por el uso de su propio ordenador, y 20 € adicionales por la utilización profesional de una conexión a internet personal.

FRANCIA
COMPENSACIÓN DE 50 €

La Seguridad Social ha establecido una compensación a tanto alzado y exenta de cotización de un máximo de 50 € al mes, dependiendo de los días que trabajen a distancia.

Si lo hacen un día a la semana el pago es de 10 € mensuales, si lo hacen dos días a la semana es de 20 € mensuales. Y así sucesivamente, hasta ese máximo de 50 € si trabajan desde casa todos los días.

ALEMANIA
DESARROLLA YA SU NORMATIVA SOBRE EL TELETRABAJO

Quiere que los trabajadores puedan seguir trabajando a distancia tras la pandemia. “Todos los que quieren y cuyo lugar de trabajo lo permita deberían poder trabajar desde casa, incluso cuando la pandemia del nuevo coronavirus haya terminado”, señala su ministro de Trabajo, Hubertus Heil.

ITALIA
INCLUIRÁ EN SU PLAN DE RECONSTRUCCIÓN LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Se ha comprometido en el plan de Vittorio Colao para reactivar la economía italiana a impulsar una normativa que regule los aspectos más controvertidos del teletrabajo, entre los que se incluyen los gastos que deben pagar los empresarios o los trabajadores

El Gobierno belga ha establecido una compensación para el trabajador de 129,48 euros al mes

tera entre el trabajo y la vida personal se requiere más legislación que la que actualmente existe en España.

De este modo, la irrupción masiva del teletrabajo obligará a revisar la legislación laboral para fijar, entre otros aspectos, qué parte de los gastos de trabajar desde casa (Internet, luz, equipos) debe asumir el trabajador y precisar los gastos que correrían a cargo de la empresa. Esta reforma exigirá un diálogo que cristalice en un consenso entre los agentes sociales —sindicatos y patronal— para adaptar la regulación a esta nueva realidad.

En cualquier caso, la legislación deberá respetar el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo. El documento establece que, por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el utiliza su propio equipo.

En Francia, la Seguridad Social ha establecido una compensación a tanto alzado y exenta de cotización de un máximo de 50 euros al mes, dependiendo de los días que se trabaje a distancia. Así, si lo hacen un día a la semana el pago es de 10 euros mensuales, si lo hacen dos días a la semana es de 20 euros mensuales... y así sucesivamente, hasta ese máximo de 50 euros si trabajan desde casa todos los días.

En Suiza no hay una legislación que establezca una compensación para los trabajadores que realicen su función desde casa. Pero una reciente sentencia de un Tribunal Federal, recogida por RTS, ha obligado a una empresa a pagar a un trabajador al que obligó a teletrabajar, fijando una indemnización de 150 francos suizos (unos 140 euros) al mes. Está por ver si crea precedente y sirve para que más empleados reclamen un pago similar.

Por su parte, Alemania lleva trabajando en el desarrollo de su normativa sobre el teletrabajo desde abril, como anunció su ministro de Trabajo, Hubertus Heil, que quiere que los trabajadores puedan seguir trabajando a distancia tras la pandemia. “Todos los que quieren y cuyo lugar de trabajo lo permita deberían poder trabajar desde casa, incluso cuando la pandemia del nuevo coronavirus haya terminado”, defendió Heil en *Bild*.

El Gobierno italiano, por su parte, se ha comprometido en el plan de