



El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

Desde el punto de vista jurídico-laboral resulta complicado hablar del estado actual del teletrabajo en la Unión Europea, dada la diversa implementación en cada Estado Miembro del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo (en adelante AMET). Este texto se elaboró en el año 2002, y no ha sido objeto de revisión o de extensión a una realidad cambiante como puede ser la realización del trabajo remoto (trabajo corporativo generalmente desarrollado por objetivos). El teletrabajo hace referencia al trabajo a distancia, a nuevos métodos de trabajo y, por lo tanto, a la necesidad de adaptar las competencias en el lugar de trabajo para garantizar el trabajo decente y el empleo de calidad. En el año 2002 los agentes sociales firmaron el AMET a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea. El objeto del acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre la condiciones de trabajo de los teletrabajadores, y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad para empresarios y trabajadores.

El estudioso del Derecho del Trabajo debe tener en cuenta al menos dos instrumentos que, directa o indirectamente, atienden al tratamiento actual del teletrabajo en la Unión Europea. Estos instrumentos son la Estrategia Europea para el crecimiento 2020 y el AMET de 2002. La Estrategia de crecimiento no es un instrumento jurídico propiamente dicho, ya que se limita a establecer objetivos y pautas para alcanzar la Europa del crecimiento en el año 2020. En cambio el AMET sí que es un instrumento jurídico, que se lleva a cabo de acuerdo con el procedimiento de negociación colectiva reconocido en los arts. 154 y 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, pero negociado en el año 2002.

En la Estrategia 2020 se establecen cinco objetivos en materia de empleo, educación, integración social y clima/energía. En cada una de estas áreas, cada Estado miembro se ha fijado sus propios objetivos. Las tres iniciativas emblemáticas de Europa 2020 en los ámbitos de empleo, asuntos sociales e inclusión son las siguientes:

- a) Juventud en movimiento: aumentar las oportunidades de los jóvenes para encontrar trabajo, ayudando a estudiantes y becarios a obtener experiencia en otros países, y mejorando la calidad y el atractivo de la educación y la formación en Europa.
- b) Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: dar un nuevo impulso a las reformas del mercado laboral y ayudar a obtener la capacitación correcta para futuros trabajos, crear nuevos puestos de trabajo y revisar la normativa de empleo de la UE.
- c) Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social: intensificar los esfuerzos a todos los niveles para alcanzar el objetivo acordado por la UE de sacar, como mínimo, a 20 millones de personas de la pobreza y de la exclusión.

Consideramos interesante plantearnos cómo podría encajar el teletrabajo en el ámbito del empleo, atendiendo a esta Estrategia 2020. En lo que respecta a la juventud, el teletrabajo debería suponer un instrumento para lograr un empleo de calidad, una vez obtenida la experiencia suficiente en otros países, y un medio idóneo para favorecer la educación y la formación permanente mediante el e-learning. En lo que respecta a la agenda de nuevas cualificaciones y empleos, de aquí a 2020 esta iniciativa pretende como objetivo un empleo para el 75% de la población de edades comprendidas

entre 20 y 64 años. Para ello la agenda presenta una serie de acciones concretas que ayudarán a: 1) intensificar las reformas para mejorar la flexibilidad y la seguridad del mercado laboral (“flexiguridad”), 2) dotar a la gente con las aptitudes adecuadas para los puestos de trabajo de hoy y de mañana; 3) mejorar la calidad de empleo y garantizar mejores condiciones laborales; y 4) mejorar las condiciones para la creación de empleo.

El objetivo del AMET era elaborar un marco general a escala europea, aunque la implementación del mencionado acuerdo en cada uno de los estados miembros de la UE no se ha llevado a cabo mediante una Directiva europea de refuerzo, sino mediante una transposición autónoma, es decir, atendiendo a los procedimientos y prácticas específicos de gestión y de trabajo en cada estado miembro. Esto significa, según un estudio de EUROFOUND 2010, que la implementación efectiva depende del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en los acuerdos. Los instrumentos de implementación del AMET en los distintos estados miembros han sido los siguientes:

1) mediante una legislación legalmente vinculante y exigible (normalmente mediante reformas del código laboral).

2) mediante acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales (algunos de los cuales se han ampliado para dar cobertura a todos los trabajadores mediante decretos gubernamentales).

3) mediante medidas voluntarias como directrices y códigos de prácticas.

Como consecuencia de la existencia de esta variedad de medidas de aplicación, la cobertura que la regulación del teletrabajo ofrece a los teletrabajadores difiere considerablemente de un país a otro. De acuerdo con EUROFOUND, en algunos estados miembros la reglamentación relacionada con el teletrabajo cubre el 100% de los lugares de trabajo gracias a mecanismos de extensión o a disposiciones legalmente vinculantes de los códigos laborales nacionales. Sin embargo, en otros países sólo está cubierta una pequeña proporción de las relaciones laborales mediante el acuerdo marco. Según EUROFOUND, esto se debe a las siguientes causas:

1) el carácter voluntario de la medida de aplicación elegida.

2) la baja representatividad o limitada capacidad de los interlocutores sociales.

3) el bajo nivel de cobertura de los acuerdos colectivos.

4) o bien es el resultado de un limitado interés y nivel de sensibilización en relación con esta práctica.

En definitiva, en nuestra opinión y teniendo en cuenta este estado actual del teletrabajo en la Unión Europea, deberíamos retomar la propuesta inicial contemplada en el Libro Verde Vivir y trabajar en la sociedad de la información prioridad a la dimensión humana (1996), donde se apuntaba la idea de presentar una propuesta de directiva sobre el teletrabajo para garantizar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores. En este sentido, sería necesario retomar el diálogo social a escala europea y actuar de acuerdo con el mecanismo de refuerzo de un acuerdo marco europeo mediante una Directiva que, teniendo como base el AMET, extendiera su campo de aplicación a otras formas de manifestación del trabajo a distancia, como el trabajo remoto.

Esperanza Macarena Sierra Benítez

Profesora de la Universidad de Sevilla y miembro del Instituto Europeo de Relaciones Industriales (IERI)