

| Criterios de comparación                                      |   | Países Bajos  | España   | Italia   |
|---|---|---|--|--|
| Acceso al teletrabajo   | Hasta 2019  | 30%   | 15,4%  | 8,9%   |
|   | Lo que va de 2020   | 53,9%   | 30,2%  | 40,8%  |
| Legislación del teletrabajo                                   | Tipo de regulación  | No tienen una ley exclusiva.  | Existe una ley exclusiva.  | Existe una ley para regular en las entidades públicas.   |
|   |   | Se regula a través de la legislación sobre salud y bienestar en el trabajo que está compuesta por la Ley de condiciones laborales (Arbowet), el decreto sobre condiciones laborales (Arbobesluit) y el reglamento sobre condiciones laborales (Arboregeling). | Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia  | Ley Bassanini en la función pública (16 de junio de 1998) y en lo privado el marco normativo general es el que establece el Convenio Interconfederal Nacional suscrito en 2004 por 21 organizaciones empresariales y las tres principales centrales sindicales. También el Artículo 18 Act. No. 81 de 2017 sobre "trabajo ágil". |
| Puntos clave para llevar a cabo el trabajo a distancia        | Hay una regulación en cuanto a la seguridad y salud de los empleados.   |   |  |  |
|   | El empleador debe prever riesgos laborales en especial los psicosociales.   |   |  |  |
|   | Se garantiza a los empleados la desconexión digital y descansos, a partir de lo establecido en cuanto jornada laboral y flexibilización de horarios firmado en el documento de acuerdo mutuo. |   |  |  |
|   | El empleador asegura condiciones óptimas de trabajo en cuanto a herramientas, medios y equipos.   |   |  |  |
|   | Hay igualdad de condiciones para los trabajadores presenciales y a distancia.   |   |  |  |
|   | El empleador garantiza el derecho de sus trabajadores a la formación y promoción profesional.   |   |  |  |
|   | En el acuerdo se hace referencia a las evaluaciones periódicas de riesgos.  |   |  |  |
| Costes para la compañía                                       |   | Se le permite al supervisor de riesgos laborales "ingresar a una vivienda, llevándose el equipo necesario, sin el consentimiento del residente" durante la evaluación de riesgos.   | No se puede acceder a la vivienda del empleado sin un consentimiento previo y en caso de requerirse solo se puede interferir en el espacio elegido por el empleado para teletrabajar.  | El acceso a la vivienda por parte de las autoridades pertinentes a la evaluación de riesgos es permitido solo bajo consentimiento del empleado.  |
|   |   | Las empresas deben costear todo lo que implique un lugar de trabajo ergonómico y cumpliendo las normas que detallan cómo deben ser las estaciones de trabajo tecnológicas.  | No podrá suponer el empleador la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación de gastos.  | El empleador reembolsa o paga los costes derivados directamente del trabajo, en particular los costes de comunicación, siempre y cuando se haya establecido en un acuerdo común.   |
| El espacio adecuado en casa para teletrabajar                 |   | El reglamento Arboregeling indica cómo debe ser el equipo y el mobiliario de manera muy detallada. Habla de cómo deben usarse los equipos, la ubicación de estos, la disposición de los espacios y el uso adecuado de la iluminación.                         | No se especifica en la regulación una generalización de cómo debe ser un espacio adecuado de trabajo en términos ergonómicos. Sin embargo, el acuerdo entre las partes debe incluir todos los elementos que necesite el empleado para el correcto desarrollo de la actividad laboral que lleva a cabo.   |  |
| Acuerdos libres entre el teletrabajador y la empresa          |   | El trabajo a distancia es voluntario y requiere de la firma de un acuerdo de trabajo a distancia regulado en cada país bajo convenio o ley.   |  |  |
| Concepto que se utiliza para denominar el trabajo a distancia |   | Se denomina en la ley como " <u>trabajo independiente del lugar</u> " aquel que lleva a cabo un empleado en la medida en que desempeñe labores en un lugar distinto a la oficina.   | Se diferencia el trabajo a distancia del teletrabajo. <u>Trabajo a distancia</u> se refiere a realizar una actividad laboral en un lugar distinto a la oficina. El <u>teletrabajo</u> incluye además el uso exclusivo de las TICs.   | El Artículo 18 Act. No. 81 de 2017 se refiere a el " <u>trabajo ágil</u> " como la ausencia de trabajo rígido en términos de horarios y lugar de trabajo, y es propenso al uso de TICs. En el convenio utiliza el concepto " <u>teletrabajo</u> " bajo una descripción similar.  |
| Durante la pandemia   |   | Se hizo evidente la fortaleza que tiene el país en términos de implementación del teletrabajo, siendo un ejemplo para otras naciones.   | Se decretó la regulación específica para el trabajo a distancia, instaurado en septiembre de 2020, el cual antes de la pandemia se regía únicamente por el Artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores España (2015). Excluye que cuando sea necesario tener a los trabajadores en casa como medida sanitaria, la aplicación de la norma no entra en vigor. | La regulación que llevaba en marcha desde 2017 fue la que permitió manejar la aceleración de la implementación del teletrabajo durante la crisis por el coronavirus. El Gobierno tomó la decisión de mantener el trabajo a distancia obligatorio para los padres con hijos menores de 14 años.                                   |

Elaborado por equipo de investigación: Alberto Andreu Pinillos, Javier Arellano Gil, Laura Bello Urbina.

Fuentes: Datos e informes de Eurofound (2020), documento Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, y el informe "Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to" de la Comisión Europea (2020).