

BÉLGICA

EL TELETRABAJO: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL¹⁶

Bélgica forma parte de los países europeos pioneros en la implantación del teletrabajo en el mundo laboral. El 9 de noviembre de 2005, el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) concluyó el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) nº 85 sobre el teletrabajo, primer texto legal que lo trataba específicamente y que reflejaba su situación jurídica en Bélgica, quedando así transpuesto al derecho belga el Acuerdo-Marco Europeo sobre el Teletrabajo, firmado el 16.07.2002.

Hasta 2005 el teletrabajo en Bélgica se regía por la Ley de 6 de diciembre de 1996, que introdujo el trabajo a domicilio dentro del campo de aplicación de la Ley de 3.7.78 relativa a los contratos de trabajo. Posteriormente, la Ley de 20 de julio de 2006, sobre disposiciones diversas, dictaminó que algunos artículos de la mencionada Ley de 1978 no eran de aplicación a los teletrabajadores contemplados en el CCT nº 85. En dicho Convenio, se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC) en tareas que, pudiéndose llevar a cabo en la empresa, se efectúan fuera de la misma (normalmente en el domicilio del trabajador) de forma regular y bajo un contrato de trabajo.

Tras la entrada en vigor, el 1 de julio de 2006, del mencionado Convenio Colectivo, y dada la complejidad que para muchos significaba esta forma de trabajo, el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social, editó en septiembre de 2007 “Clés pour introduire le télétravail dans une entreprise” (llaves para introducir el teletrabajo en una empresa), publicación de fácil manejo, apoyada sobre un estudio jurídico y sociológico, en la que se explican todas las claves para su implantación. En sus páginas aconseja a los empresarios reticentes que, antes de incorporarlo a su forma de trabajo, lancen un proyecto piloto para poder evaluar mejor sus ventajas e inconvenientes. Asimismo alienta a los trabajadores interesados a probar la experiencia para igualmente valorar si les puede convenir o no.

El teletrabajo se caracteriza por tres elementos esenciales: distancia, frecuencia y uso de las TIC. Su ejercicio es siempre voluntario. Antes de comenzar el teletrabajo, se debe establecer un acuerdo escrito entre ambas partes en el que figure explícitamente la frecuencia (por ejemplo, el número de días por semana). El material y el equipamiento, así como el soporte técnico necesario para la realización del teletrabajo, debe proporcionarlo la empresa. El teletrabajador debe beneficiarse de las mismas condiciones laborales y de los mismos derechos (formación, posibilidades de promoción, etc.) que cualquier otro trabajador y gozar de la libertad suficiente para organizar él mismo su trabajo

¹⁶ Ftes.: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Fed web (Le portail du personnel fédéral). BTA (Belgian Teleworking Association).Getronics - Adisto – Datanews.Forward – décembre 2010

dentro de los periodos de tiempo establecidos por la empresa. Su carga laboral no puede ser superior a la de los trabajadores ocupados en los locales de la empresa.

Evolución del teletrabajo

De 2007 a 2010 no ha habido ningún cambio importante. Actualmente, la Asociación Belga de Teletrabajo (BTA) -asociación sin ánimo de lucro, constituida en 1994-, desempeña un papel importante en este terreno. Su objetivo principal es informar, reunir y encuadrar las posturas relacionadas con estas nuevas formas de organización del trabajo.

Como centro independiente y plataforma de encuentro, la BTA lleva a cabo diversas actividades (conferencias, "workshops", seminarios, investigaciones, publicaciones, etc.). En esta línea, el 28 de octubre de 2010 organizó en Bruselas, en colaboración con Microsoft, Getronics, PwC y AOS Studley, la Primera Jornada Nacional del Teletrabajo, lanzando al mismo tiempo una encuesta entre un grupo representativo de la población activa belga.

Esta encuesta, calibrada para permitir comparaciones con los últimos datos fiables que datan de 2003 -encuestas de la KU Leuven (Universidad Católica de Lovaina) y la ULB (Universidad Libre de Bruselas)-, muestra un aumento constante del teletrabajo en más del 1% anual, y ello a pesar de que el número de empresas que proponen el teletrabajo a su personal parece que ha disminuido: a finales de octubre 2010 apenas alcanzaba el 25%. Sin embargo, en 2003 el porcentaje en Flandes era del 41,6%, en Bruselas rozaba el 50% y en Valonia el 15%, lo que arrojaba un porcentaje global del 35,5% en todo el país. No obstante, los analizadores advierten que los datos actuales deben tomarse con precaución ya que pueden depender de la metodología utilizada. También apuntan que cuando una empresa no autoriza el teletrabajo, se debe, en general, al perfil de la función (ejemplo: que se requiera un contacto directo con el cliente o que se necesite equipamiento específico, difícil de implantar fuera de la empresa).

Según la encuesta, en octubre 2010, sólo un belga de cada cinco se consideraba teletrabajador (como lo define el CCT nº 85), aunque el 18,8% de los trabajadores hacen uso de este sistema en sus diversas modalidades (en 2003, este porcentaje sólo era del 10,6%). Dicho porcentaje corresponde a cualquier forma de teletrabajo, incluido el ocasional. Este último es el que mayor número de personas practica: 11% de la población activa, frente al 5% de los teletrabajadores que lo hacen en alternancia.

Sin embargo, el porcentaje de trabajadores interesados actualmente en el teletrabajo es mucho mayor: 1 de cada 2 (54%). Los días de la semana que más se practica son, en primer lugar, lunes y viernes (30%), seguidos de los miércoles (20%), día de menor horario escolar en Bélgica. En general, tanto los teletrabajadores como los que no lo son, se muestran de acuerdo en afirmar que el teletrabajo mejora el equilibrio entre vida privada, trabajo y productividad, reduciendo el estrés, y

señalan como pieza clave el no tener que soportar los embotellamientos de tráfico. Asimismo, concluye la encuesta, que el teletrabajo parece responder, en general, a las expectativas cambiantes de los empresarios respecto al trabajo.

Tercer Barómetro Getronics 2011 sobre Bélgica

Por otra parte, el grupo Getronics, líder mundial de servicios y soluciones tecnológicas, ha dado a conocer a través de su Barómetro ITC, y por tercer año consecutivo, la utilización de la tecnología en las empresas belgas. Se trata de una encuesta local realizada sobre 1.516 personas a finales de 2010, y que ha sido llevada a cabo por Insite Consulting a petición de Getronics. La publicación en inglés de este estudio, titulada "Employee ICT Barometer Belgium 2011", consta de 22 páginas. El Barómetro TIC de Getronics es único ya que aborda las expectativas del usuario final belga en materia de tecnologías de información y comunicación.

Los resultados de este Tercer Barómetro TIC son precisos y elocuentes:

- El trabajador belga está más que nunca dispuesto a adoptar un nuevo método de trabajo, sin embargo, no encuentra el apoyo necesario por parte del empresario. Éste parece anclado en viejos conceptos mientras que la necesidad de innovación se alimenta sin cesar de nuevas tendencias, tales como la innovación virtual, el compartir conocimientos, la gestión en línea y en tiempo real de las agendas y las presencias.

Más del 80% de los encuestados afirman que podrían trabajar de manera mucho más eficaz si dispusieran de un buen motor de búsqueda, de un buen sistema de reparto de calendarios y de un sistema de gestión de presencias de alta calidad técnica, y sólo esperan una cosa: vivir y trabajar con este tipo de aplicaciones.

- Los belgas encuentran perfectamente normal y natural utilizar sus propias herramientas de trabajo. La "mercantilización" de las herramientas TIC se vuelve así una realidad. Dicha "mercantilización" significa que las nuevas tecnologías aparecen primero en el mercado de gran consumo (los particulares) para después trasladarse a las empresas. La frontera entre vida privada y vida profesional se difumina, por tanto, cada vez más. Los usuarios finales no se detienen generalmente en los aspectos ligados a la seguridad, sino que buscan, ante todo, la facilidad y la operabilidad de utilización y los empresarios todavía no son concientes de los riesgos que ello implica.

Alrededor del 38% de las personas encuestadas utilizan sus propios medios de almacenaje para conservar sus ficheros. Por término medio, el 12% de los "smartphones" (los llamados teléfonos inteligentes) y el 21% de los ordenadores portátiles utilizados en el marco profesional pertenecen, de hecho, a los empleados. Estas cifras sorprendentes señalan el

contraste que existe entre la modernidad de los usuarios y la reticencia de algunos empresarios. Una de las razones de esta situación podría ser la relacionada con la seguridad. Este aspecto, según Getronics Belux, habría que revisarlo desde una óptica global y armoniosa de la organización del trabajo, más que aislarlo como un incidente específico.

- El usuario belga presta mucha atención al carácter evolutivo y moderno de las aplicaciones que maneja, mientras que la realidad en las empresas es otra: la noción de acceso ilimitado a Internet ha bajado durante estos años, cuando lo deseable sería que las herramientas que proporciona la Red ganasen importancia en el mundo empresarial. Por esta razón, en este tercer Barómetro TIC, las “intranets”, en tanto que herramientas de empresa, obtienen malos resultados: 1 trabajador de cada 3 encuentra la “intranet” de su empresa poco colaboradora y 1 de cada 4 considera que las informaciones que le proporciona no están suficientemente puestas al día. Una potencial explicación podría ser que los empresarios no dan demasiada importancia a la sensibilización interna ni a la formación relativa a este instrumento de trabajo.
- En general, la satisfacción global en cuanto a las herramientas TIC y a su utilización está a la baja en Bélgica. Ello va ligado a la calidad y a la disponibilidad de dichas herramientas en los ambientes profesionales y fuera de ellos. Más que nunca, los empleados (1 de cada 2) trabajan desde su domicilio y 2 de cada 3 desearían poder hacerlo. Esta tendencia, según la cual 5 de cada 6 trabajadores se declaran abiertos al teletrabajo, parece radicalmente opuesta a la reticencia de los empresarios que no se adaptan a estos nuevos métodos de trabajo.

La experiencia de Getronics

A la espera de una evolución en la materia, Getronics Belux, como proveedor de servicios tecnológicos, presenta su propia experiencia como ejemplo a seguir. Sus empleados deciden por sí mismos, en función de sus objetivos, dónde, cuándo y cómo, efectúan sus tareas. Resultado: una eficacia mucho mayor, beneficios más altos, mayor satisfacción de todas las partes y una organización más manejable y socialmente responsable. Getronics no solo pone a disposición de sus empleados las herramientas y los equipos TIC necesarios para una mayor colaboración virtual, sino que contribuye a crear una nueva cultura de empresa en la que los trabajadores ocupan un lugar central y donde confianza y responsabilidad son valores clave.

El teletrabajo en la Función Pública

Como miembros del personal federal, todos los empleados públicos pueden optar por el teletrabajo, aunque el empresario (en este caso la Administración) no está obligada a autorizarlo.

Condiciones generales

El comité de dirección decide, en primer lugar, si el teletrabajo es posible dentro de una institución del Estado. Después, el titular del servicio o el funcionario que dirige la gestión decide si se puede o no autorizar.

El teletrabajo no puede ocupar más de las tres quintas partes del régimen de trabajo del empleado, calculado en un periodo de un mes. Para las personas que trabajen a jornada completa esto significa que no pueden sobrepasar tres días de teletrabajo a la semana. No obstante, el comité de dirección puede fijar otro máximo inferior a éste.

Condiciones de trabajo

Como en el sector privado, en principio nada cambia, salvo el lugar de trabajo. Los derechos y obligaciones del teletrabajador siguen siendo exactamente los mismos, por tanto, el tiempo de trabajo, las posibilidades de formación y de desarrollo de la carrera profesional, el régimen de vacaciones y los permisos por enfermedad o accidente de trabajo, son exactamente iguales que las que les pudiese corresponder ejerciendo su trabajo en los locales de la Administración.

Asimismo, cualquier teletrabajador puede recibir una visita de control del servicio interno de prevención, que verificará si se respetan las medidas en materia de seguridad y salud. También puede, por iniciativa propia, solicitar una visita de inspección del servicio competente.

El teletrabajo en práctica. Soporte técnico

La Administración pone a disposición de la persona todo el equipo necesario para la realización del teletrabajo, corriendo con los gastos que en materia de comunicaciones y de conexiones ello suponga. El teletrabajador no puede utilizar estos medios para fines privados. No obstante, puede utilizar su propio material. En este caso, los gastos de instalación de software y de mantenimiento son también a cargo de la Administración. Las modalidades relativas a los gastos se fijan mediante acuerdo escrito.

Acuerdo escrito

Al igual que en el sector privado, antes de comenzar a practicar el teletrabajo, ambas partes deben concluir un acuerdo escrito en el que se mencione obligatoriamente el lugar y los días para la realización del teletrabajo, los momentos en el que el teletrabajador debe estar accesible, la manera de confiarle las tareas y la manera de medir las mismas, así como los momentos en los que el trabajador pueda solicitar apoyo técnico; la manera de percepción de los gastos de soporte técnico, la

duración del teletrabajo y las condiciones y modalidades de suspensión, de finalización y de prolongación del teletrabajo.

En tanto que empresario, el responsable público debe informar al Ministro de la Función Pública antes de introducir el teletrabajo. Una vez introducido, en enero de cada año, debe enviar un informe anual en el que se especifiquen todas las informaciones sobre el teletrabajo en el seno de su institución. También debe tomar las medidas necesarias para la protección de datos y advertir al teletrabajador de las restricciones para el uso de los equipos y herramientas informáticas y las sanciones eventuales que, de no respetarse, se le podrían aplicar.

Toda esta reglamentación está recogida en el Real Decreto de 22 de noviembre de 2006 relativo al teletrabajo en la Función Pública Federal Administrativa.