

LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TELETRABAJO: NECESIDAD DE REGULACIÓN

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS SINDICALES



Proyecto promovido por:



Madrid

Colaboran:



Proyecto VS/2007/0539 - S12.481705

LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TELETRABAJO
NECESIDAD DE REGULACIÓN

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS SINDICALES

Proyecto promovido por:



LINE BUDGET: 04.03.03.01

Acuerdo n° VS/2007/0539

Compromiso n° SI2.481705

Realiza: Secretaría de Acción Sindical y Empleo

Edita: Secretaría de Comunicación e Imagen

D.L.:

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Resumen de los principales aspectos de las distintas ponencias	9
3. Conclusiones de la Conferencia Internacional de teletrabajo	16
4. Conclusiones de la reunión final mantenida por los socios. Propuestas sindicales	25
5. Bibliografía	27

La siguiente publicación recoge las conclusiones y resultados más relevantes de las mesas y debates de la conferencia que tuvo lugar el día 23 de Junio de 2008, en Madrid, bajo el título "Condiciones laborales de teletrabajo. Necesidad de regulación", y el encuentro mantenido en Atenas el 8 de septiembre de 2008.

Esta conferencia forma parte de las acciones programadas dentro del proyecto, "Las Condiciones laborales en el Teletrabajo: Necesidad de Regulación normativa", financiado por la Comisión Europea, a través de la Línea presupuestaria "Relaciones Laborales y Diálogo Social", 04.03.03.01, VP/2007/001. Subprograma 3: Mejorando experiencias en el área de las relaciones laborales. Promovido por la Unión General de Trabajadores de Madrid.

Participan como socios de este proyecto, las organizaciones sindicales:

- UIL di Roma e del Lazio
- EKA-Athens
- Hungarian National Trade Union Confederation (MSZOSZ)

El proyecto se desarrolló desde el 1 de Diciembre de 2007 hasta el 30 de Septiembre de 2008.

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo Europeo de Lisboa, determinó el objetivo estratégico de convertir la economía de la Unión en «la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, antes del 2010, capaz de un crecimiento económico duradero acompañado por una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y una mayor cohesión social».

Para conseguirlo se requiere poner en marcha una estrategia que prepare la transición hacia una sociedad y una economía fundadas sobre el conocimiento por medio de políticas que cubran mejor las necesidades de la sociedad de la información y de la investigación y desarrollo, así como acelerar las reformas estructurales para reforzar la competitividad y la innovación y por la conclusión del mercado interior; modernizar el modelo social europeo invirtiendo en recursos humanos y luchando contra la exclusión social; mantener sana la evolución de la economía y las perspectivas favorables de crecimiento progresivo de las políticas macroeconómicas.

En el año 2005, el análisis del balance de los resultados de esta Estrategia de Lisboa ha justificado que la Comisión Europea haya centrado la atención en la reactivación de las políticas en materia de crecimiento y empleo. Las políticas europeas de Sociedad de la Información se agrupan en torno a la Iniciativa 2010, marco a través del cual la UE aborda los grandes desafíos y transformaciones previstos en los sectores de la Sociedad de la Información y los medios de comunicación de aquí a 2010. La Iniciativa favorece una economía digital abierta y competitiva, la investigación sobre tecnologías de la información y las comunicaciones y su aplicación para una mayor integración social, mejores servicios públicos y más calidad de vida.

La Unión Europea define, en el Informe Bangemann de 1994, “la Sociedad de la Información como una sociedad emergente a la que están dando paso las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación a través de una nueva revolución industrial basada en la información, y a la cual es preciso adaptarse con rapidez para aprovechar todas las posibilidades que ofrece.” En este contexto, uno de los indicadores de referencia para evaluar el progreso hacia esta sociedad del conocimiento es el nivel de implantación del teletrabajo. Por ello, sigue siendo un elemento de las propuestas de la Comisión para una estrategia de empleo en la sociedad de la información.

Para impulsar su implantación, conseguir la implicación de empresas y organizaciones sindicales en su puesta en marcha, y de esa manera alcanzar estos objetivos, es necesario que el proceso se lleve a cabo con todas las garantías.

El proceso del diálogo social, ha dado como resultado un Acuerdo Marco Europeo que fija las premisas mínimas a tener en cuenta, sin embargo, se debe dar un paso más para conseguir unificar criterios en los países de la Unión Europea de cara a definir claramente que trabajadores lo son y cuales no.

En lo que respecta a su regulación en los distintos países, los agentes sociales han adoptado el acuerdo de distintas maneras: mediante la negociación colectiva, con las peculiaridades de cada país o mediante leyes de obligado cumplimiento de forma más o menos acertada.

En este proyecto participan socios de países en los que la implementación se ha realizado de manera distinta. En Italia el elemento elegido fueron los Acuerdos Colectivos

HERRAMIENTAS ELEGIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO DE TELETRABAJO

Instrumentos elegidos ^a		Países	
Acuerdos Colectivos a nivel nacional	Intersectoriales	Mediante decreto/vínculo <i>erga omnes</i>	FR, BE, LU, GR ^{1,2} , IS ¹
		Acuerdos firmados por los representantes de las partes	IT ³
	Sectoriales		DK ⁴
Acuerdos entre los agentes sociales	Recomendaciones para los niveles primarios de negociación		FI, ES ²
Directrices y recomendaciones	Dirigidas principalmente a los niveles primarios de negociación, así como a las empresas y trabajadores		NL, SE ²
	Dirigidas principalmente a las empresas y trabajadores		UK, IE ⁵ , AT ⁶ , LV ² , NO ²
Declaraciones conjuntas			DE
Modelos de acuerdo propuestos por los agentes sociales			DE ⁶ , IE
Legislación	Basados en acuerdos entre agentes sociales		PL
	Después de consulta a los agentes sociales		HU, SK, CZ ⁷
	Sin injerencia (o con muy poca) de los agentes sociales		PT, SI ⁷
No implementado todavía o sin información			CY, EE, LT, MT, BG, RO

a Esta tabla no cubre sectores específicos a acuerdos regionales negociados por los agentes que implican solo a un pequeño número de regiones o sectores los cuales algunas veces han sido adoptados antes de la firma del Acuerdo Marco o sin referencia él (e.g: DE, ES y AT) Por otra parte, no cubre los acuerdos de cada empresa sobre el teletrabajo informado por los interlocutores sociales y aprobada antes de que o como becario en marcha el Acuerdo Marco (por ejemplo, NL, DE y ES). Incompletas o ejemplo-bases de presentación de informes de los distintos instrumentos de instrumento y la dificultad de determinar en todos los Estados miembros podría distorsionar la presentación general

- 1 Estatuto Jurídico no determinado plenamente
- 2 Principalmente basados en traslación literal del Acuerdo como un anexo o con muy pocas adaptaciones al contexto nacional
- 3 En la Administración Pública Ley 191/98
- 4 Comprende la industria y servicios a nivel local, regional y nacional va acompañado de directrices y se complementa con acuerdos interprofesionales
- 5 Implementación no finalizada
- 6 Instrumento unilateral no acordado conjuntamente
- 7 Solamente implementación parcial

Interconfederales que vinculan a las partes firmantes; en Grecia es también un acuerdo Interconfederal pero que se extendió por decreto "ergo omnes"; en Hungría se implementó por Ley tras ser consultados los interlocutores sociales y en España mediante Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva que firman los interlocutores sociales y que marca recomendaciones mínimas para los Convenios Colectivos.

A la vista de los resultados de los estudios realizados, y publicados con anterioridad, la forma en que se ha implementado el Acuerdo no ha incidido en su implantación real, ya que los problemas encontrados han sido los mismos.

Y eso sucede porque todavía quedan muchos aspectos que al no estar regulados de una forma específica están entorpeciendo su implantación en las empresas ya que generan muchos recelos tanto por la parte empresarial como sindical y, además, dentro del espacio único europeo debemos conseguir la homogenización de los derechos de los trabajadores.

Por parte de las organizaciones sindicales, el teletrabajo sigue siendo una asignatura pendiente ya que no es posible evaluar qué impacto puede tener su extensión en el empleo, en las relaciones laborales ni en la propia organización sindical de los trabajadores y trabajadoras.

En lo que respecta a las empresas también son reacias a los cambios y a la pérdida del control en la organización del trabajo que supone. Por una parte se oponen a su regulación legal pero, a la vez, expresan sus dudas a la hora de cubrir los aspectos legales de su implantación.

En España, entre las razones que se exponen para la implementación del teletrabajo están las ventajas para los trabajadores como medida de conciliación de la vida familiar y laboral y ahorro de tiempo; para las empresas se alude a las ventajas en términos económicos de ahorro de alquiler de instalaciones. Pero hay un aspecto que tiene en cuenta en Italia y al que en España ni siquiera se alude, esto es la repercusión medioambiental del teletrabajo.

El teletrabajo es un elemento que facilita el desarrollo sostenible de las ciudades. El elemento más estudiado en esta línea es el impacto en el transporte. Un estudio de la Universidad de Zaragoza ha calculado económicamente el impacto medioambiental del teletrabajo. En esta ciudad, suponiendo que la tasa actual del teletrabajo en Zaragoza fuese del 2,5%, el teletrabajo supondría, un ahorro neto de 13,8 millones de euros y si se llegara a la tasa de penetración de los países nórdicos (15%), el ahorro ascendería a 82,9 millones de euros al año. En estos cálculos se han tenido en cuenta el ahorro económico en contaminación atmosférica y reducción en la congestión del tráfico, el coste derivado de los cambios de domicilio y el ahorro debido al mayor uso del comercio electrónico.

Telefónica España, en el estudio "Contribución de las telecomunicaciones al desarrollo sostenible: el teletrabajo", ha identificado en base a su experiencia en este campo, cambios que van más allá del entorno laboral como mejoras en:

- La vida privada de trabajadores y trabajadoras
- Movimientos de población, evitar el abandono de las zonas rurales

- Redistribución del crecimiento económico
- Incorporación de la mujer al trabajo
- Incorporación al mundo laboral de personas con problemas de movilidad
- Cambios en los hábitos de transporte

En conclusión, son muchos los aspectos y las implicaciones, tanto personales como sociales y económicas las que debemos considerar a la hora de apostar por la implementación o no del teletrabajo.

En el marco de esta conferencia hemos querido centrar la temática en la repercusión del teletrabajo en las relaciones laborales y debatir si sería necesaria su regulación normativa como forma de garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras.

2. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE LAS DISTINTAS PONENCIAS

En la conferencia intervinieron distintos ponentes que, cada uno desde su disciplina, abordaron el tema y dieron una visión integral sobre el teletrabajo.

En la primera mesa, denominada “El impacto del teletrabajo y sus repercusiones en la organización y las condiciones laborales”, intervinieron el profesor Carlos Prieto Rodríguez, Profesor del departamento de Sociología y Cambio Social de la Universidad Complutense de Madrid y Javier Calvo Gallego, Profesor de trabajo y seguridad social de la Universidad de Sevilla.

Carlos Prieto, bajo el título “**El teletrabajo en la encrucijada de las transformaciones del trabajo asalariado**”, reflexionó acerca del cambio en el mercado de trabajo, siendo una de sus manifestaciones el teletrabajo. Su exposición se centró en aquellas tendencias de cambio que están afectando con mayor profundidad a las relaciones de trabajo asalariado en las últimas décadas y cómo han influido en la capacidad de los trabajadores para la organización y defensa de sus intereses. Para ellos distingue diversos elementos.

1.- De la hegemonía de la empresa integrada a la de la empresa-red

Hoy en día nos parece lógico y evidente que una empresa bien organizada, es decir, organizada en función de la maximización de sus beneficios, es una empresa que externaliza lo más posible la producción de los diversos segmentos en que pueda dividirse su proceso productivo o que contribuyan a su desarrollo normal..

La “naturalidad” con que vemos y asumimos este tipo de empresa nos hace olvidar que el hecho de que durante décadas (el período habitualmente llamado fordista) el modelo de empresa racional y bien organizada era la empresa integrada e integradora. Integrada e integradora tanto vertical como horizontalmente. Una empresa integrada era aquella que tendía a controlar todos los componentes del proceso producción mediante su inserción en su organización jerarquizada. Se consideraba así que el mejor modo de obtener el máximo rendimiento de esos componentes era el de someterlos su realización a la lógica del poder jerarquizado.

No es sencillo explicar la transición de este modelo de empresa racional al primero, pero no parece que se trate de un cambio debido exclusivamente a razones técnicas (la invención y puesta en práctica de las TIC), sino, al menos también a razones sociales. La empresa desintegrada, integrada por medio del mercado o empresa-red, es un tipo de empresa en la que es hartó difícil pasar del “obrero colectivo” al “obrero solidario”.

2.- De un orden social centrado en el (buen) empleo y en la figura del trabajador asalariado – orden salarial/keynesiano – a otro el que la centralidad es ocupada por la empresa-flexible – orden “neoliberal”.

Como resultado de un largo proceso de lucha y reivindicaciones por parte de las clases trabajadoras que se inicia ya a finales del siglo XIX llega a configurarse en los años sesenta/setenta del siglo pasado un orden social en el que el trabajo asalariado, el

empleo y el trabajador asalariado ocupan una posición central. Son los años del “pleno empleo de buen empleo”:

- “Pleno empleo” significaba que la política social y económica estaba orientada a lograr que todas las personas que necesitaran/quisieran un empleo lo obtuvieran.
- “Buen empleo” significaba que el empleo era/había de ser “estable, a tiempo completo, bien remunerado, con posibilidades de promoción y sindicalmente protegido”
- La política económica iba orientada a movilizar a las empresas en función de las necesidades sociales (políticas de demanda)
- En la actualidad aquel orden social se ha visto sustituido por otro, habitualmente denominado neoliberal, cuya constitución responde a una lógica inversa.
- Ya no hay “pleno empleo”, lo que hay es “maximización del empleo” y si se habla de “pleno empleo” este pleno empleo poco tiene que ver con el anterior. Porque le falta el segundo lado de la moneda. Ahora es pleno empleo no de “buen empleo” sino de “cualquier empleo”
- “Cualquier empleo”. Es decir, estable o temporal, a tiempo completo o a tiempo parcial, bien o mal remunerado, sin perspectivas de promoción a lo largo de la vida laboral, con escasa protección social y sindical.
- Así es/debe ser el empleo porque, según el planteamiento políticamente hegemónico, ante el fenómeno de la globalización económica, todos los bienes y recursos – incluido el empleo – materiales necesarios para la sociedad son producidos por la empresa y para que la empresa pueda producirlos adecuadamente debe poder actuar libremente. Ahí está el origen y la base de la “flexibilidad”.
- No hace falta decir que, aunque las empresas deban poder gestionar con flexibilidad, sus factores de producción y antes que nada el “factor trabajo” esta libertad se ve todavía limitada por el – escaso – poder de los trabajadores y de los sindicatos. El poder de los trabajadores y sindicatos frente a las empresas se ha visto reducido como resultado de las políticas de flexibilización del empleo. En todos los países europeos el índice de vulnerabilidad sociolaboral de la población asalariada es elevado (y en algunos, como España, especialmente altos): En España el Índice de fragilidad sociolaboral de la población asalariada está por encima del 40%.

3.- De la fortaleza del sindicalismo y de la negociación colectiva como reguladores de las condiciones reales de trabajo a su debilitamiento

Si se tienen en cuenta a la vez los dos primeros fenómenos, entenderemos el que señalamos a continuación: el del debilitamiento de la capacidad de los sindicatos para incidir en la mejora real de las condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva. Son varias los factores que contribuyen a ello.

- La actual configuración de la estructura productiva en la que predominan no ya las pequeñas sino las microempresas, hace prácticamente imposible una presencia sindical activa en estos centros de trabajo. Recordemos que en España el 50,4% de los trabajadores se hallan ocupados en empresas de menos de 10 empleados.

- El fenómeno de la externalización y de la subcontratación. Hay empresas en las que no se respetan los salarios de convenio porque no se lo permiten las condiciones económicas de subcontratación en las que trabajan.
- Las políticas empresariales de individualización de las relaciones de empleo que tienden a situarse cada vez más al margen de lo estipulado en los convenios.

4.- De un tiempo de trabajo regular, ordenado, previsible y masculino a un tiempo de trabajo irregular que invade el espacio de los demás tiempos sociales

La organización del tiempo de trabajo se distinguía por una tendencia casi permanente hacia la reducción, homogeneización y regularización de las jornadas laborales y hasta de la biografía profesional. Los asalariados trabajaban cada vez menos tiempo por día, semana, año y vida. Lo hacían, además, de un modo cada vez más concentrado en las mismas unidades cronológicas. Al final, el tiempo de trabajo calificado “extraordinario”, no sólo se refería a la cantidad de horas que se trabajaban por encima de las “ordinarias” en una determinada jornada, sino también al momento del día (la noche), al momento de la semana (el fin de semana), a las vacaciones (fuera de temporada).

De veinticinco años a esta parte en España y en todo el mundo desarrollado se inicia un período en el que la tendencia se invierte. Las jornadas laborales no dejan de diversificarse, de hacerse cada vez menos regulares y previsibles para los trabajadores asalariados y, en ocasiones, hasta aumentan. El tiempo de trabajo, o mejor, los principios que habían tomado cuerpo en sus diversas dimensiones, la norma del tiempo trabajo, que unos denominan fordista y otros salarial, toca, como indica el título de la obra de Thoemes (2000), a su “fin”.

Hay un segundo tipo de cambio en la organización del tiempo de trabajo tan importante como el anterior. Nos habla de las crecientes dificultades que encuentran trabajadores y trabajadoras – en especial, éstas últimas - para “compaginar” sus tiempos de trabajo y sus tiempos de vida doméstico-familiar. Esas crecientes dificultades tienen un doble origen. Por un lado, la frecuente prolongación de las jornadas laborales, así como el incremento de su variabilidad e imprevisibilidad, fijan unas condiciones sociales que tienden a impedir, o al menos limitar, las posibilidades de que quienes trabajan puedan ocuparse de las tareas que requiere el cuidado de la familia. No obstante, esa posible limitación no se habría convertido en real y efectiva si – y ésta es la segunda razón – se hubiera mantenido la división sexual de actividades del período precedente, aquélla que consistía en atribuir el trabajo profesional a los hombres, el doméstico a las mujeres. La incorporación de las mujeres -incluidas las que viven en pareja- a la actividad profesional ha hecho que la “compaginación” de los tiempos de las actividades de trabajo y de cuidados se convierta en una dificultad real. Todos nuestros entrevistados van a “quejarse” sistemáticamente de lo difícil y complicado (hasta imposible) que les es “compaginar” sus tiempos. Nos encontramos ante un problema social de primer orden. La promulgación de todo un conjunto de directivas europeas y leyes nacionales que persiguen el objetivo de su “conciliación” da fe de ello.

Tras esta reflexión sobre las tendencias en el mercado de trabajo y su repercusión en las condiciones de vida y de trabajo de las personas y en la capacidad de los trabajadores y trabajadoras para organizarse en un mercado laboral cambiante y cada vez más

desregulado comenzó su intervención **Javier Calvo**, con una ponencia denominada **“El teletrabajo y su actual marco de regulación en el ordenamiento español”**

El teletrabajo entendido como toda forma de organización que implica el desarrollo de la actividad fuera del lugar de trabajo con un uso intensivo de medios tecnológicos produce una serie de cambios como son: Cambios sociológicos en el trabajador, debilitamiento de la relación de dependencia, gran aumento del trabajo autónomo, una descentralización productiva, la deslocalización de las empresas y la aparición de nuevos problemas y riesgos.

El teletrabajo presenta múltiples problemas jurídicos como son:

- Los ya típicos de las TIC : privacidad; uso social medios tecnológicas, poder de control.....
- Calificación: laboral o autónomo (TRADE)
- Voluntariedad; posibilidad de reincorporación a un puesto interno
- Principio de igualdad: retributiva (carga de trabajo); formación y promoción
- Límites legales de la jornada y socialización
- Derechos de representación y acción colectiva
- Prevención de riesgos laborales (coordinación en telecentros y problemas con el domicilio)
- Costes y suplidos de la organización a domicilio
- Mantenimiento y uso de los medios tecnológicos

La falta de regulación del teletrabajo se debe en parte a que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad sindical son normas que se están quedando anticuadas y no dan respuesta a los cambios que están suponiendo las nuevas tecnologías. Por ejemplo el artículo que regula el trabajo a domicilio, no está pensado para el teletrabajo sino para talleres domiciliarios de ropa y calzado por lo que es difícil hasta definir el concepto de trabajador. Existe alguna jurisprudencia que intenta encuadrar el teletrabajo.

En lo que respecta a la Negociación colectiva, en España en los años 90 prácticamente no se trató, por lo que existe muy poca experiencia en contraste con la que existe en otros países europeos.

Existen dos tipos de acuerdos, los que podemos llamar de primera generación que son acuerdos realizados de manera preventiva, es decir se implanta el teletrabajo como forma de evitar las regulaciones y con fuerte control sindical que ponen el énfasis en garantizar la igualdad y el derecho a la intimidad y los de segunda generación que amplían contenidos y son más abiertos. También los que se negocian a nivel sectorial, de empresa o a un nivel individual.

En general el teletrabajador no entra por vía empresarial con motivo de modernizar el sistema productivo, sino que es por vía sindical (en general canaliza peticiones de los trabajadores).

La regulación viene marcada por el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo fruto del diálogo social europeo y por la incorporación en los Acuerdos de Negociación Colectiva de dicho acuerdo. Esto supone que las directrices de los agentes sociales, tanto

sindicatos como empresarios más representativos de nuestro país, para la negociación de convenios colectivos y de acuerdos de empresa y de sector se debe negociar el teletrabajo bajo los mismos principios del acuerdo.

Sin embargo en ningún caso es una norma de obligado cumplimiento.

La solución pasa por la negociación colectiva ya que los acuerdos individuales no quedan inscritos en ningún sitio, pero evidentemente siempre son mejores los acuerdos aunque sean individuales que la nueva forma de incluir códigos éticos en las empresas, que son extrapolaciones del código de conducta de los empleados de Estados Unidos, que no son negociados y en muchos casos son un listado de obligaciones de los trabajadores.

A partir del año 2006 se ha ampliado el número de convenios que recoge el teletrabajo pero con muy poco contenido.

De cara al futuro, hay un nuevo campo que desarrollar: La Ley 20/2007 ha incorporado una nueva figura: TRADE (Trabajador autónomo Dependiente)

- El TRADE no es en el aspecto legal un trabajador por cuenta ajena, pero sí lo es en el plano sociológico

Es muy posible que las tecnologías de la información y la comunicación sean muy utilizadas por los trabajadores autónomos dependientes, y para ellos deberíamos elaborar "acuerdos de interés profesional", que, pese a tener muchas limitaciones, deberían de incluir cláusulas destinadas a garantizar la retribución, no limitación en la carga de trabajo, medidas de seguridad y salud etc...

Como conclusión:

- Desde el 2006 se presta una mayor atención, pero aún seguimos con retraso
- Necesidad de incorporar contenidos o al menos principios –voluntariedad, igualdad y participación sindical– para evitar elusiones. Especialmente en sectores no muy estructurados o con problemas negociables en los que sí pueda darse esta forma de organización => oficinas y despachos
- Cabría plantearse la necesidad de un reparto de funciones entre los convenios de sector y los de empresa
- Diálogo social: Quizá debiéramos revisar el sentido de un procedimiento que no obliga a su aplicación, que no garantiza que no se desvirtúe el sentido de los acuerdos y que no se pueda recurrir a ninguna instancia.
- La figura del TRADE necesita una revisión.

La segunda mesa titulada "Opinión de las instituciones europeas" contó con la presencia de **José María Zufiaur**, miembro del Comité Económico y Social Europeo.

En su intervención presentó el Comité económico y social y se centró en el Diálogo social en Europa y las características de la negociación colectiva.

En Europa, hay dos órganos consultivos, El Comité Económico y Social y el Comité de Regiones.

El Comité Económico y Social Europeo, representa los intereses de los distintos grupos económicos y sociales de Europa.

Es consultado en los casos previstos en los Tratados, así como en todos aquellos otros en que dichas instituciones lo estimen oportuno, como mercado interior, educación, protección de los consumidores, medio ambiente, desarrollo regional y ámbito social.

Además tiene otros dos cometidos:

- facilitar una mayor adhesión y participación de la sociedad civil organizada en relación con el proyecto europeo, tanto a nivel nacional como de Europa;
- reforzar el papel de la sociedad civil organizada en los países o grupos geográficos no comunitarios, en los que desarrolla un diálogo estructurado con las organizaciones de la sociedad civil, y fomentar la creación de estructuras consultivas inspiradas en su propio modelo: en los países candidatos a la adhesión a la UE, países asociados mediterráneos, países de África, Caribe y Pacífico, India, China, América Latina (Mercosur) y Brasil.

En el diálogo Social Europeo, los interlocutores son los sindicatos, por medio de la ETUC y los empresarios. Por parte de estos últimos están representadas las grandes empresas, Pymes y empresas públicas.

Hay 4 etapas diferenciadas en el Diálogo social Europeo:

- 1985-89: Producen opiniones, informes, análisis pero no son vinculantes.
- 1989-91: Aparece la Carta Europea de Derechos fundamentales de los trabajadores (no vincula al Reino Unido)
- 1992- 2002: Se realizan acuerdos y pactos que son convertidos en directivas. A partir de 1999 se permite que estos acuerdos se introduzcan en las relaciones laborales de los distintos países por los métodos propios de los agentes sociales.
- 2002: A partir del año 2002, los interlocutores establecen un programa de trabajo propio.

El acuerdo marco de teletrabajo corresponde a este grupo de acuerdos que no se ha transpuesto a través de una directiva y su implantación se ha realizado, en nuestro país a través de la negociación colectiva.

Se caracteriza por :

- No tener preámbulo
- Entrar en vigor en el momento de la firma
- Plantea la posibilidad de implantación pero no la promueve
- Establece una cláusula de no regresión, esto es, que no puede empeorar la regulación nacional que pueda existir.

La transposición se ha realizado de manera muy desigual, en unos países mediante norma, en otros países mediante la negociación colectiva y en otros mediante directrices o códigos de conducta

En conclusión, No existe un marco europeo de Negociación Colectiva. Para que existiese, se deberían dar cinco supuestos:

- Que los acuerdos fuesen vinculantes
- Vías de sanción y recurso

- Una especialización en derecho del trabajo por parte del Tribunal de Justicia Europeo
- La existencia de mecanismos de mediación y arbitraje
- Delimitar una jerarquía normativa en materia de convenios.

En la tercera mesa denominada Derechos Individuales y problemas derivados del teletrabajo, intervino Josefa Solá, Secretaria de Coordinación de la Negociación Colectiva de UGT.

En su intervención hizo un recorrido de cómo transcurrió la negociación que derivó en el Acuerdo Marco y su aplicación en España.

En el año 2001, las posiciones de cada una de las partes estaban claras, los empresarios se oponían frontalmente a dos de las propuestas de los trabajadores: no querían que el acuerdo generara una directiva y tenían grandes problemas para asumir la definición de teletrabajador como asalariado..

En nuestro país, la Dirección General de la Inspección de Trabajo, creó una comisión para valorar si debía trasponerse a través de la normativa laboral o no. Se decidió que se debía aplicar mediante la negociación colectiva.

En el año 2004, se introduce el acuerdo marco en el Acuerdo Nacional para la Negociación colectiva, con el objetivo de que los negociadores tengan orientaciones y recomendaciones para su negociación en los convenios colectivos y en los acuerdos de empresa. Actualmente se instó al gobierno a que se elaborara un informe acerca de la regulación del teletrabajo y se le brindó la posibilidad de hacerlo a través de la mesa del diálogo social.

Las recomendaciones para la negociación colectiva pasan por recoger todos los ítems regulados en el acuerdo marco, es decir, no se debe hacer mención a lo referido en él ya que muchas veces el teletrabajador no conoce el acuerdo ni tiene acceso a él, por lo que todo lo que regule sus condiciones laborales debe incluirse en convenio.

Por otra parte, alerta a los trabajadores de que no se firme una renuncia al contrato anterior al teletrabajo ya que éste debe ser el mismo que tenía aunque es recomendable enviar una comunicación a la oficina de empleo notificando que la persona trabajará en su domicilio o en un telecentro.

También es importante que todos los apartados que se recogen en el acuerdo se regulen en el acuerdo individual de la forma más concreta posible y por supuesto, se debe determinar el centro de trabajo al que esta adscrito de cara a ejercer su derecho de elegir o ser elegido en las elecciones sindicales.

En las mesas que se desarrollaron después de la comida intervinieron:

Pierpaolo Bombardieri. Secretario Responsable de Organización. UIL-Roma_Lazio.

Chistina Theochari. Consultora EKA Atenas

Károly György. Responsable de Internacional MSZOSZ-Budapest.

Isabel Navarro Cendón. Secretaria de Acción Sindical y Empleo de UGT.Madrid.

Se presentaron las principales conclusiones de los estudios realizados en sus respectivos países ya dados a conocer en la anterior publicación.

3. CONCLUSIONES DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TELETRABAJO

Como resultado del análisis de la situación del teletrabajo en los distintos países que forman parte del Proyecto “Las Condiciones Laborales del Teletrabajo: Necesidad de Regulación”, y con las aportaciones realizadas por los ponentes en esta conferencia, hemos recopilado una serie de cuestiones, que nos dan una visión bastante amplia de cómo está la situación del teletrabajo en Europa.

Debemos destacar la similitud encontrada entre las condiciones laborales de los teletrabajadores, así como las carencias y dificultades expresadas por las distintas organizaciones sindicales que desarrollan este estudio, lo que avala la necesidad, objeto de nuestro estudio, de una regulación efectiva del teletrabajo.

Es necesario una normativa que ayude a desarrollar todo el potencial de esta forma de trabajo pero que en ningún caso suponga una limitación en derechos de los trabajadores y trabajadoras que la realizan.

Las conclusiones que destacamos son las siguientes:

- El teletrabajo en Europa es un trabajo “oculto”, es decir, no existen datos del número de teletrabajadores en ninguno de estos países. Por recomendación de Eurostat, los países miembros deben realizar alguna pregunta relacionada con el mismo en sus respectivas encuestas laborales, pero la falta de definición ha llevado a que, en algunos casos, como es en España y Hungría, la pregunta esté referida al trabajo en el domicilio, lo que no es lo mismo. También hemos observado que tras una época de esplendor en materia de estudios y publicaciones del teletrabajo en Europa, el tema parece haber caído en el olvido tras la firma del Acuerdo Marco del 2002, siendo significativo que en la búsqueda bibliográfica realizada hayamos podido comprobar como la gran mayoría de las publicaciones están datadas entre 1997 y 2001.
- Es innegable que el teletrabajo, dificulta la organización de los trabajadores, fomenta el aislamiento del trabajador así como su posibilidad de sindicación, pertenencia y reivindicación. Por lo tanto, creemos necesario que en los acuerdos de empresa, se potencie de forma explícita la comunicación entre el teletrabajador y sus representantes sindicales, incluyendo el uso de los medios de difusión y comunicación de la empresa. (correo electrónico, intranet,), además de facilitar al comité de empresa los datos de contacto con ese trabajador o trabajadora.
- En lo que respecta a los empresarios, en general hemos detectado distintas situaciones. Por un lado, las empresas tradicionales, menos abiertas a la innovación se muestran contrarias a implantar nuevas formas de organización del trabajo que puedan suponer falta de control, y por otro lado, las que ven en el teletrabajo ventajas competitivas en el mercado y apuestan por las nuevas tecnologías. Sin embargo, en ambos casos, no apuestan por la legislación, sino por una regulación mediante la negociación colectiva.
- El acuerdo marco europeo de teletrabajo, es un documento de recomendaciones pero no vincula jurídicamente a las partes para garantizar unos derechos mínimos, además algunos aspectos son muy amplios y ambiguos, por ejemplo, el caso de la garantía de la confidencialidad o los seguros. Claramente es un acuerdo orientador para su transposición a las normas laborales de los distintos países.

- Esta indefinición del teletrabajo en todos los aspectos, está dificultando enormemente su implantación en pequeñas y medianas empresas ya que no ven clara la aplicación de la normativa laboral en materias como seguridad y salud en el trabajo o la protección de los datos y responsabilidades subsidiarias. Incluso en empresas grandes la desregulación ha creado situaciones extrañas, como es la de una de las empresas estudiadas en España. En esta empresa y tras una fusión de empresas, una parte de los teletrabajadores tenían un contrato de trabajo a domicilio, otra parte un contrato específico de teletrabajo realizado de manera permanente y una tercera parte, sin ninguna regulación específica cuando lo realizan sólo una o dos veces en semana. Sin embargo, en las grandes empresas, con una fuerte presencia sindical, la negociación colectiva supone una garantía para empresarios y trabajadores y la implantación del teletrabajo presenta un alto índice de satisfacción de todas las partes.
- En lo que respecta a los efectos positivos del teletrabajo, las conclusiones de los distintos análisis realizados en las empresas donde se ha implantado esta forma de trabajo, coinciden en destacar el aumento de productividad y la reducción del absentismo.
- En estos momentos se dispone ya de elementos suficientes como para proceder a una regulación adecuada del teletrabajo, ya que la falta de un marco normativo en el que ubicarlo supone en la práctica la indefensión de trabajadores y empresarios.
- En lo que respecta a la postura de las organizaciones sindicales apostamos por la innovación y la aplicación de las nuevas tecnologías en los aspectos relativos a la organización del trabajo, pero siempre garantizando el crecimiento en la calidad en el empleo. El desarrollo de nuevas formas de trabajo deben garantizar la igualdad de trato y no suponer un factor más de segmentación laboral.
- Las organizaciones sindicales debemos de adelantarnos y adaptarnos a las nuevas formas de organización del trabajo para dar respuesta a los nuevos retos que plantea en el mundo laboral la sociedad de la información.
- El teletrabajo aporta una serie de ventajas y desventajas para los trabajadores, las empresas y las organizaciones:

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR	VENTAJAS PARA LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> ● Incremento de productividad. ● Flexibilidad horaria, planificación individualizada y adaptada a las necesidades de cada uno. ● Incremento de las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo para colectivos especiales de trabajadores (trabajadores discapacitados,...). ● Reducción de horas extraordinarias. ● Ambiente de trabajo sin interrupciones. ● Reducción de los costes y tiempos de desplazamiento de casa al trabajo. ● Ahorro en gastos de vestuario para el trabajo. ● Elección personal del entorno de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Disminución del absentismo debido a enfermedades poco importantes. ● Incremento de la productividad debido al ahorro de tiempo no productivo, de tiempo de transporte y por la reducción de las tasas de absentismo. ● Menores costes de alquiler, de espacio de oficina. ● Menores costes en equipamiento de los centros de trabajo. ● Reducción de los espacios de oficina. ● Mayor facilidad para contratar personal cualificado independientemente de dónde viva éste.

DESVENTAJAS PARA EL TRABAJADOR	DESVENTAJAS PARA LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> ● Pérdida de integración en la empresa. ● Mayor vulnerabilidad por debilitarse su relación sindical. ● Menor comunicación con los compañeros de trabajo, peligro de aislamiento. ● Dificultad para encontrar un apoyo laboral y obtener respuesta en tiempo breve a consultas que se puedan formular. ● Dificultad para separar el trabajo de la familia. ● Las tecnologías de la comunicación pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador, lo que puede generar sobreexplotación y pérdida de privacidad. ● Tendencia a trabajar en exceso; auto explotación, dificultades para dejar el trabajo. ● Transferencia de costes al trabajador que antes no se soportaban (incremento de gastos en teléfono, iluminación, calefacción, equipamiento, acondicionamiento de un lugar de la casa ...). ● Problemas derivados del abuso de café, alcohol, tabaco. ● Podemos trabajar en una empresa "virtual", sin centro de trabajo, sin trabajadores y sin responsabilidades por parte de la empresa, lo que conlleva desprotección de los trabajadores y trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incremento de costes en adaptación de la nueva organización del trabajo debido a posibles deficiencias en el intercambio de información o demoras en la toma de decisiones. ● Dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa. ● Menor control sobre los trabajadores. El diseño de un adecuado sistema de comunicaciones puede evitar la percepción de pérdida de control de los mandos sobre los trabajadores. ● Imposibilidad de supervisión directa del desarrollo del trabajo. ● La dispersión de los trabajadores puede generar un proceso de desestructuración y pérdida de imagen corporativa e incluso de pérdida de fidelidad de estos.

- Los socios de este proyecto hemos consensuado un protocolo de Acuerdo, que se adjunta a continuación, que trata de aportar las garantías suficientes para trabajadores y empresarios y eliminar o mitigar las desventajas de esta forma de organización del trabajo.

PROTOCOLO DE ACUERDO

Definición del teletrabajo

El teletrabajo se refiere a toda actividad comparable a la que podría efectuar un empleado en su puesto de trabajo, pero que también puede ser realizada a distancia a través de la tecnología informática, normalmente conectada a la red de la empresa. Estas orientaciones no se refieren a los trabajadores autónomos tal y como se hallan definidos en la legislación nacional ni tampoco se refieren al teletrabajo realizado ocasionalmente, sino que se refieren únicamente al trabajo efectuado de manera habitual.

Definición de teletrabajador

Trabajador asalariado que realiza toda o parte de su jornada laboral (diaria, semanal o mensual) bajo la modalidad de teletrabajo

Determinación del lugar de trabajo

El teletrabajo se realizará habitualmente en el domicilio del Empleado sito en, sin perjuicio de las reuniones presenciales en el centro de trabajo de la empresa que se programen por la dirección funcional y de las actuaciones o reuniones que se precisen en otros lugares.

Carácter voluntario

La Empresa formula libre y voluntariamente una oferta de Teletrabajo al empleado, quien, también libre y voluntariamente, la acepta de conformidad con las condiciones que en el presente Acuerdo Individual de Teletrabajo a continuación se establecen.

En Plan Piloto duración de la experiencia

El presente Acuerdo Individual de Teletrabajo tendrá una duración de seis meses, a partir de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo que se dispone a continuación sobre Reversibilidad del Acuerdo.

Las partes se comprometen a mantener el acuerdo establecido durante el citado periodo, salvo causa de fuerza mayor, o en el caso del que el sistema de trabajo esté produciendo resultados significativamente negativos respecto de la situación de trabajo en presencia en las oficinas, que deberán ser expuestos por la parte afectada con carácter previo a la decisión unilateral de revocación del acuerdo con un mínimo de 1 semana de antelación.

El Plan tendrá una fase de seguimiento y valoración por parte de la empresa y de los Representantes Legales de los Trabajadores, y en base a los informes emitidos y previo acuerdo entre ambas partes se tomará la decisión de continuar o no con la experiencia.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a su firma

Reversibilidad

Cualquiera de las partes podrá solicitar la reversión del presente Acuerdo, dándolo por concluido, y volver a la prestación presencial de servicios en el centro de trabajo de la empresa sin que sea preciso alegar motivo alguno.

La solicitud de reversión se formulará mediante comunicación escrita y con una antelación mínima a la fecha de efecto.

Formulada la reversión, el empleado devolverá a la Empresa, a la fecha de finalización, la totalidad de los medios técnicos y de la documentación para el teletrabajo que se le hubieran entregado, y la empresa quedará liberada de los compromisos de pago de los costes que hubiese asumido con el trabajador con motivo del teletrabajo (líneas de Internet, telefónicas, compensación, etc.) y que se produzcan a partir de esa fecha.

Por otra parte, el teletrabajador volverá a gozar de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de su misma categoría laboral que realicen sus tareas en las oficinas de la empresa.

Relaciones laborales

Salvo en lo establecido en este Acuerdo, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo no supone variación en las condiciones laborales del Empleado que continuarán rigiéndose por lo dispuesto en su contrato de trabajo, en las directivas e instrucciones de la empresa que le fuesen de aplicación y en la normativa vigente que le sea en todo caso de aplicación.

Determinación de la carga de trabajo

Las actividades y funciones a desarrollar mediante teletrabajo son todas las propias del puesto de trabajo desempeñado por el empleado, en los términos que en cada momento se determinen por la dirección de la Empresa.

La empresa ha informado y mantendrá informado en todo momento al Empleado sobre el organigrama de la empresa.

Igualmente, la Empresa facilitará el acceso del Empleado a cuantos datos y procedimientos sean necesarios para el adecuado desarrollo de la relación laboral

Criterios de evaluación de la calidad del trabajo

El empleado estará sometido al mismo sistema de evaluación y actualización salarial que el resto de los trabajadores.

Salario

La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial y las circunstancias que generen el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.

Los cambios horarios que tengan lugar a instancia del teletrabajador no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos al trabajador por razón del horario.

Respecto a los cheques de comida y plus transporte (en función de si tiene compensación por los gastos ocasionados en energía, etc... en el hogar)

Jornada y horarios

La jornada es la establecida en nuestra normativa. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que corresponden; en concreto, por el horario del teletrabajador en la oficina, sin perjuicio del sistema de flexibilidad establecido, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad-por ejemplo por colaboración en proyectos transversales., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que como regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual

Será siempre a instancia del teletrabajador, y podrá admitirlo su Dirección General con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a turnos, nocturno o en festivos

Cuando un puesto de trabajo que esté sometido a turnos o se realice de manera nocturna o en festivos, se lleve a cabo mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

Número de días de teletrabajo

El número de días semanales a realizar en la modalidad de teletrabajo será con carácter general de dos días, pudiendo ser ampliable de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato, cuando la actividad desarrollada lo permita y con la conformidad de RRHH.

Características de las Instalaciones (en domicilios)

El empleado se obliga a cumplir con las normas de Seguridad y Salud relacionadas tanto con las características de las instalaciones y ambientales de su domicilio, como por los aspectos ergonómicos del puesto de trabajo.

Propiedad de los equipos

Los medios tecnológicos con los que se realizará el trabajo desde el domicilio serán facilitados por la empresa, y constan de los siguientes elementos: Por ejemplo:

- PC de sobremesa completo (CPU, Teclado, ratón, impresora)
- Auriculares

Limitación de utilización de los equipos

Todos los sistemas de telefonía e informáticos proporcionados por la empresa deberán utilizarse únicamente con fines profesionales. Los teletrabajadores no podrán distribuir material ilegal, ofensivo o confidencial a través de ningún sistema ni de Internet.

Software

Los ordenadores proporcionados por la empresa llevarán incorporado....

(Ejemplo: el Sistema Operativo Windows 2000 (lo portátiles XP Profesional) y el software necesario para la conexión a Sistemas Corporativos, que además incorporarán los siguientes programas Microsoft office ,Acrobat Reader, Internet Explorer Winzip, Firewold, y antivirus actualizado, Lotus Notes)

El empleado se compromete a no incorporar ningún otro programa en los equipos proporcionados por la empresa.

Mantenimiento de equipos

La empresa asume el mantenimiento, reparación o sustitución de los referidos equipos, incluidos los programas informáticos necesarios para la prestación del servicio y las comunicaciones.

Costes de comunicaciones

El teletrabajo no puede suponer para el trabajador un coste mayor en sus comunicaciones, por lo que la empresa aportará las siguientes facilidades, que no podrán ser utilizadas para fines particulares. Por ejemplo:

- ADSL
- Voz sobre IP. Se analizará la posibilidad de dotar a los teletrabajadores de una línea de voz sobre IP.
- Móvil exclusivamente para algunos colectivos por la especialidad de la actividad que desarrollan.
- Para los empleados que lo soliciten podría facilitárseles una Webcam para su uso exclusivo en multiconferencias, siempre con el visto bueno de su DG.

El pago se realizará mediante nota de gastos.

Mobiliario, energía y consumibles

Mobiliario (mesa, silla). Serán propiedad (determinar si del trabajador o la empresa) y deberán cumplir las especificaciones precisas ara cumplir las normas sobre Seguridad y Salud

- Agua, luz, calefacción, etc.. Los gastos serán por cuenta del teletrabajador y se le compensará con euros mensuales
- Dotación de consumibles. Será facilitada por la empresa mediante nota de petición.

Seguros

Se deberá determinar cual de las partes asume el coste de un seguro multirriesgo que garantice el valor de los bienes de la empresa (equipos, material, mobiliario, etc...)

Protección y confidencialidad de datos

Las plataformas que se implanten para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo garantizarán la confidencialidad de los datos.

El empleado se obliga expresamente a mantener discreción y sigilo profesional sobre las cuestiones de las que tenga conocimiento por razón de su trabajo.

Tanto durante la vigencia del presente acuerdo, como tras su finalización, el trabajador se obliga a mantener confidencialidad respecto de toda la información a la que haya tenido acceso desde su incorporación que se refiera a cualquier hecho, noticia o conocimiento material relacionado con su trabajo o con los clientes o proveedores de la firma. Dicha información tiene a los efectos del presente acuerdo la consideración de "Información confidencial".

Todos los documentos o materiales de trabajo que le empleado tenga en su poder a la finalización del acuerdo deberán ser devueltos a la Empresa.

Privacidad

Por motivos de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada la empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 72 horas de antelación al menos y autorización del teletrabajador, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Prevención del aislamiento

En el supuesto de que el trabajador realizase la totalidad de la jornada en la modalidad de teletrabajo y para favorecer la comunicación y evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad

La empresa debe garantizar que todas sus comunicaciones generales al personal deberán ser recibidas por los teletrabajadores.

Salud Laboral y Prevención de Riesgos

El puesto de trabajo en el domicilio reunirá los requisitos de protección a la salud y a la seguridad profesional, para lo cual la empresa ha aportado la información y formación necesarias al empleado, especialmente respecto a los riesgos relativos al trabajo en oficinas y pantallas de visualización.

La empresa entregará como anexo documentación sobre trabajo con pantallas de visualización de datos, medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo, prevención de incendios, actuación ante incendios y primeros auxilios y toda aquella que se considere necesaria.

Formación en Teletrabajo

Los teletrabajadores recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

Igualmente, la empresa se compromete a actualizar periódicamente la formación técnica necesaria para el uso de los medios de teletrabajo

Derecho a la formación continua

El teletrabajo no debe suponer menoscabo en la formación por lo que los teletrabajadores serán informados sobre los planes de formación continua.

Sus condiciones de acceso a la formación serán los mismos que los de los trabajadores que realicen su trabajo en las instalaciones de la empresa

Comunicación entre el teletrabajador y la Representación Legal de los Trabajadores

Reconociendo que la empresa tiene derecho a establecer directrices para el uso adecuado de sus equipos y de las estructuras de comunicación, el teletrabajador tendrá los mismos derechos que los demás empleados de la empresa para comunicarse con sus compañeros utilizando los equipos y las estructuras. Este derecho deberá de incluir la comunicación sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y las relaciones laborales, con la organización sindical a la que pertenezca el trabajador o con otros representantes legales del personal. Las comunicaciones entre un teletrabajador y sus representantes del personal o del sindicato deberán ser confidenciales, y la empresa no deberá poder acceder a ellas.

Derechos sindicales

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores.

A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

El teletrabajador deberá, en todo caso, estar adscrito a un centro de trabajo para el ejercicio efectivo de estos derechos.

4. CONCLUSIONES DE LA REUNIÓN FINAL MANTENIDA POR LOS SOCIOS. PROPUESTAS SINDICALES.

El día 8 de septiembre de 2008, se realizó en Atenas la última reunión de trabajo de este proyecto. Las principales conclusiones de este encuentro fueron las siguientes:

- En los países participantes se ha constatado la implementación del Acuerdo Marco del teletrabajo Europeo en base al compromiso adquirido por lo agentes sociales europeos en el marco del Diálogo Social. El texto se ha transpuesto de manera literal, tanto en los países en los que se ha introducido en el ordenamiento laboral mediante una ley como en los que se ha implementado mediante negociación colectiva y se comprobó, que en muy pocos casos había habido un desarrollo de los contenidos de dicho acuerdo que descendiese a la regulación de aspectos eminentemente prácticos.
La indefinición de algunos aspectos en los que no queda clara la responsabilidad de cada una de las partes y su aplicación en base a la normativa de cada país está suponiendo un escollo para la implantación del teletrabajo en las empresas.
- Se considera que el protocolo de acuerdo entre las partes, empresarios y trabajadores, recogido en el punto anterior de esta publicación, es una herramienta imprescindible para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores
- En base a todo el trabajo de documentación e investigación desarrollado en el marco de proyecto, se considera imprescindible que cuando un asalariado pase a realizar teletrabajo se notifique a la autoridad laboral correspondiente, como una modificación de las condiciones laborales (nunca como un nuevo contrato), de tal manera que quede constancia de que realiza teletrabajo y se pueda contabilizar para el análisis de su impacto en los distintos aspectos del mercado laboral.

Por todo ello, los países socios en este proyecto acordamos realizar una comunicación a la European Trade Union Confederation para que sean tenidos en cuenta los resultados de este trabajo, especialmente los referidos a la notificación de la modificación de las condiciones laborales a la autoridad competente en cada país, en las negociaciones en esta materia que se desarrollen en el marco de sus competencias, igualmente solicitamos que difundan los resultados de este proyecto entre las organizaciones sindicales asociadas.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Contribución de las telecomunicaciones al desarrollo sostenible: el teletrabajo. Elaborado por: Marta Molina, Mercedes Félix, Nuria González. (Telefónica I+D) Diciembre de 2004
- Acuerdo Europeo sobre orientaciones relativas al Teletrabajo en el sector de Comercio, 2001
- Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, 2002.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 30 Septiembre de 2007.
- Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad. Ángel Belzunegui Eraso. Colección de Estudios. Consejo Económico y Social. 2002
- Incidencia de la sociedad de información en el mercado de trabajo, ocupaciones afectadas por las nuevas formas de trabajo. INEM. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004
- Estrategias sindicales y contenidos para la Negociación Colectiva del Siglo XXI: Presente y futuro inmediato. Coord.: Cristóbal Molina Navarrete. UGT- Andalucía. 2006.
- Nuevas actividades y Sectores Emergentes: El papel de la Negociación Colectiva. Director: Miguel Rodríguez-Piñero Royo. Universidad de Huelva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006
- Documentos internos de elaboración propia
- Plan Concilia. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Informe técnico plan piloto para la aplicación de técnicas de teletrabajo en la función pública. Rosario Sanpedro Gallego (Profesora de la Universidad de Valladolid), Emilio Sáez Soro (Profesor de la Universidad Jaime I de Castellón) y Antón Álvarez Ruiz (Profesor de la Universidad Complutense de Madrid y de la Universidad Rey Juan Carlos-ESIC). Mayo de 2006.
- Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva