

El teletrabajo

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) han firmado un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE. Este acuerdo es especialmente importante, ya que se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales.

El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En el acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular.

En el acuerdo se resaltan varios ámbitos clave en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo:

El carácter temporal del teletrabajo: El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario de que se trate. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del trabajador o es posible aceptarlo voluntariamente después. En ambos casos, y con arreglo a la [Directiva 91/533/CEE](#), el empresario facilita al teletrabajador la información escrita pertinente.

- Las condiciones de empleo: los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.
- La protección de los datos: Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informará al teletrabajador de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.
- El ámbito de la vida privada: el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse con arreglo a la [Directiva 90/270/CEE](#) relativa a las pantallas de visualización.
- Los equipos para la actividad: por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el

deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.

- La salud y la seguridad: el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la [Directiva 89/391/CEE](#) y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección.
- La organización del trabajo: en el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.
- La formación de los teletrabajadores: los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.
- Los derechos colectivos de los teletrabajadores: los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Aplicación y seguimiento

El presente acuerdo marco europeo se aplicará en los tres años siguientes a partir de la fecha en que lo firmen los miembros de UNICE/UEAPME, el CEEP y el CES (y del Comité de enlace EUROCADRES/CEC).

Las organizaciones miembros informarán sobre la aplicación de dicho acuerdo a un grupo ad hoc creado por las partes signatarias bajo la responsabilidad del Comité de diálogo social. En los cuatro años siguientes a partir de la fecha de firma de dicho acuerdo, el grupo ad hoc elaborará un informe conjunto sobre las acciones de aplicación adoptadas.

Si una de las partes lo solicita, las partes signatarias analizarán el acuerdo cinco años después de la firma.

Contexto

Este nuevo acuerdo contribuye directamente a la estrategia definida en el [Consejo Europeo de Lisboa](#) y al paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, con arreglo a los objetivos establecidos en Lisboa.

En julio de 1997, la Comisión Europea adoptó una serie de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información. Dichas recomendaciones incluían el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa y de estudiar el teletrabajo dentro de la Comisión.

En 1998, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información lanzaron un proyecto piloto. Dicho proyecto comprendía tres formas de teletrabajo a tiempo parcial: el teletrabajo que alterna entre la oficina normal y un despacho-domicilio; el teletrabajo móvil durante misiones oficiales y el trabajo puntual en otro edificio de la Comisión.

La promoción de posibilidades del teletrabajo sigue siendo un elemento de las propuestas de la Comisión para una estrategia de empleo en la sociedad de la información. La Comisión apoya el trabajo de los interlocutores sociales destinado a establecer unas condiciones marco y unas disposiciones prácticas para poder introducir a gran escala el teletrabajo.

Última modificación: 17.05.2005