

## **Acord marc Europeu sobre Teletreball**

### **1) Consideracions generals**

En el context de l'Estratègia Europea d'Ocupació, el Consell Europeu ha convidat als interlocutors socials a negociar acords per modernitzar l'organització del treball, que incloguin acords de treball flexible, amb l'objectiu de millorar la productivitat i la competitivitat de les empreses i aconseguir l'equilibri necessari entre flexibilitat i seguretat.

La Comissió Europea en la segona fase de consulta dels interlocutors socials sobre la modernització i millora de les relacions de treball, ha convidat als interlocutors socials a començar negociacions sobre el teletreball. El 20 de setembre de 2001, la CES (i el Comitè d'Enllaç EUROCADRES/CEC), la UNICE/UEAPME i la CEEP van anunciar la seva intenció d'obrir negociacions amb vista a un acord a engegar per les organitzacions signatàries en els Estats membres. Aquestes negociacions, han volgut contribuir a preparar el camí cap a l'economia i la societat del coneixement com estava decidit en el Consell Europeu de Lisboa.

El teletreball cobreix un ampli ventall de situacions i de pràctiques subjectes a ràpides evolucions. Per aquesta raó, els interlocutors socials han triat una definició de teletreball que permeti cobrir les diferents formes de teletreball regular.

Els interlocutors socials consideren el teletreball alhora com un mitjà de modernitzar l'organització del treball per a les empreses i organitzacions de serveis públics, i per als treballadors reconciliar vida professional i vida social i donar-los una major autonomia en la realització de les seves tasques. Si Europa desitja extreure la millor part de la societat de la informació, ha d'afrontar aquesta nova forma d'organització del treball, de forma tal que la flexibilitat i la seguretat vagin a l'una, que sigui millorada la qualitat de l'ocupació i que les persones amb discapacitats tinguin un millor accés al mercat de treball.

Aquest acord voluntari té com a objectiu establir un marc general a nivell europeu, a engegar per les organitzacions membres de les parts signatàries, conforme als procediments i pràctiques específiques als interlocutors socials en els Estats membres. Les parts signatàries conviden també a les organitzacions dels països candidats a engegar aquest acord.

L'engedada d'aquest acord no constitueix una raó vàlida per reduir el nivell general de protecció acordat per als treballadors inclosos en l'àmbit de l'acord. Quant a l'engedada d'aquest acord, els membres de les organitzacions signatàries eviten imposar càrregues inútils a les pimes.

Aquest acord no perjudica al dret dels interlocutors socials de concloure, al nivell apropiat, comprès el nivell europeu, acords que adaptin i/o completin el present acord de manera que tingui en compte les necessitats específiques dels interlocutors socials afectats.

## **2) Definició i àmbit d'aplicació**

El teletreball és una forma d'organització i/o de realització del treball, utilitzant les tecnologies de la informació en el marc d'un contracte o d'una relació de treball, en la qual un treball que podria ser realitzat igualment en els locals de l'empresa s'efectua fora d'aquests locals de forma regular.

El present acord cobreix als teletreballadors . S'entén per teletreballadors tota persona que efectua teletreball segons la definició anterior.

## **3) Caràcter voluntari**

El teletreball és voluntari per al treballador i l'empresari afectats. El teletreball pot formar part de la descripció inicial del lloc de treball o pot incorporar-se de forma voluntària més tard.

En tots dos casos, l'empresari lliurarà al teletreballador les informacions escrites pertinents conforme a la directiva 91/533/CEE, que comprèn informacions relatives als convenis col·lectius aplicables, una descripció del treball a realitzar, etc. Les especificitats del teletreball normalment requereixen informacions escrites complementàries sobre qüestions tals com el departament al que està adscrit el teletreballador, el seu immediat superior o altres persones a les quals pot dirigir-se per informar-se sobre temes professionals o personals, modalitats de lliurament d'informes, etc.

Si el teletreball no forma part de la descripció inicial del lloc, i si l'empresari fa una oferta de teletreball, el treballador pot acceptar-la o rebutjar-la. Si és el treballador qui expressa el seu desig de teletreballar l'empresari pot acceptar-la o rebutjar-la.

El pas al teletreball mentre que tal, ja que modifica únicament la manera en què s'efectua el treball, no afecta a l'estatus laboral del treballador. La negativa d'un empleat a teletreballar no és, en si, un motiu de rescissió de la relació laboral ni de modificació de les condicions de treball d'aquest treballador. Si el teletreball no forma part de la descripció inicial del lloc, la decisió de passar a teletreball és reversible per acord individual o col·lectiu. La reversibilitat pot implicar una volta al treball en els locals de l'empresa a demanda del treballador o de l'empresari. Les modalitats d'aquesta reversibilitat s'establiran per acord individual o col·lectiu.

## **4) Condicions d'ocupació**

En el que afecta a les condicions d'ocupació, els teletreballadors es beneficien dels mateixos drets, garantits per la legislació i els convenis col·lectius aplicables que els treballadors comparables que treballen en els locals de l'empresa. No obstant això, tenint en compte les peculiaritats del teletreball, poden ser necessaris acords específics complementaris individuals o col·lectius.

## **5) Protecció de dades**

L'empresari és responsable de prendre les mesures que s'imposen, especialment pel que fa a programari, per garantir la protecció de les dades utilitzades i processaments pel teletreball per a finalitats professionals.

L'empresari informa al teletreballador de tota legislació o normativa de l'empresa referent a la protecció de dades.

És responsabilitat del teletreballador el compliment d'aquestes normes.

L'ocupador haurà d'informar al treballador especialment sobre:

1. Qualsevol limitació en la utilització de l'equip o d'eines informàtiques tals com a internet.
2. Les sancions en cas d'incompliment.

## **6) Vida privada**

L'empresari respecta la vida privada del teletreballador.

Si s'instal·la un sistema de vigilància, aquest ha de ser proporcional a l'objectiu perseguit i introduït segons l'establert en la directiva 90/270 relativa a les pantalles de visualització.

## **7) Equipaments**

Totes les qüestions relatives als equipaments de treball, a la responsabilitat i als costos són definits clarament abans d'iniciar el teletreball.

Com a regla general, l'empresari està encarregat de facilitar, instal·lar i mantenir els equipaments necessaris per al teletreball regular, excepte si el teletreballador utilitza el seu propi equip.

Si el teletreball es realitza regularment, l'empresari cobreix els costos directament originats per aquest treball, en particular els lligats a les comunicacions.

## **8) Salut i seguretat**

L'empresari és responsable de la protecció de la salut i de la seguretat professionals del Teletreballador conforme a la directiva 89/391, així com a les directives particulars, legislacions nacionals i convenis col·lectius pertinents.

L'empresari informa al teletreballador de la política de l'empresa en matèria de salut i seguretat en el treball, especialment sobre les exigències relatives a les pantalles de dades. El teletreballador aplica correctament aquestes polítiques de seguretat.

Per verificar la correcta aplicació de les normes en matèria de salut i seguretat, l'empresari, els representants dels treballadors i/o les autoritats competents tenen accés al lloc del teletreball, dins dels límits de la legislació i dels convenis col·lectius nacionals. Si el teletreballador treballa al domicili, aquest accés està sotmès a prèvia notificació i consentiment previ. El teletreballador està autoritzat a demanar una visita d'inspecció.

### **9) Organització del treball**

En el marc de la legislació, dels convenis col·lectius i de les regles d'empresa aplicables, el teletreballador gestionarà l'organització del seu temps de treball.

La càrrega de treball i els criteris de resultats del teletreballador són equivalents als dels treballadors comparables en els locals de l'empresa.

L'empresari s'assegurarà que es prenen mesures per prevenir l'aïllament del teletreballador en relació amb els altres treballadors de l'empresa, tals com donar-li ocasió de retrobar-se regularment amb els seus companys i tenir accés a les informacions de l'empresa.

### **10) Formació**

Els teletreballadors tenen el mateix accés a la formació i a les oportunitats de desenvolupament de la carrera professional que els treballadors comparables que treballen en els locals de l'empresa i estan subjectes a les mateixes polítiques d'avaluació que la resta dels treballadors.

Els teletreballadors reben una formació adequada per utilitzar l'equip tècnic a la seva disposició i sobre les característiques d'aquesta forma d'organització del treball. El supervisor dels teletreballadors i els seus col·legues directes poden també necessitar formació adequada per a aquesta forma de treball i la seva gestió.

### **11) Drets col·lectius**

Els teletreballadors tenen els mateixos drets col·lectius que la resta de treballadors de l'empresa. No és obstacle per a la comunicació amb els representants dels treballadors. Els teletreballadors estan sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives dels treballadors o que prevegin una representació dels treballadors. Els teletreballadors estan inclosos en el càlcul determinant dels llindars necessaris per a les instàncies de representació dels treballadors, conforme a les legislacions europees i nacionals, així com als convenis col·lectius i pràctiques nacionals. L'establiment al que el teletreballador serà assignat amb la finalitat d'exercir els seus drets col·lectius es precisa per endavant.

Els representants dels treballadors són informats i consultats sobre la introducció del teletreball conforme a les legislacions europea i nacionals, així com els convenis col·lectius i pràctiques nacionals.

## **12) Enggada i seguiment**

En el marc de l'article 139 del Tractat, aquest Acord marc europeu serà engegat pels membres de UNICE/UEAPME, CEEP i de la CES (i del Comitè d'Enllaç EUROCADRES/CEC), conforme als procediments i pràctiques pròpies dels interlocutors socials en els Estats membres.

Aquesta engegada serà efectuada dins dels tres anys següents a la data de signar aquest acord.

Les organitzacions membres faran un informe sobre l'enggada d'aquest acord a un grup "ad hoc" creat per les parts signatàries sota la responsabilitat del comitè del diàleg social. Aquest grup "ad hoc" prepararà un informe conjunt sobre les accions preses de l'enggada. Aquest informe serà preparat dins dels quatre anys següents a la data de la signatura d'aquest acord. En cas de dubtes sobre el contingut de l'acord, les organitzacions membres podran dirigir-se conjunta o separadament a les parts signatàries.

Les parts signatàries revisaran l'acord cinc anys després de la seva signatura si una de les parts signatàries ho demanda.