

# CCOO Federación Servicios



## PROYECTO DE ACUERDO EUROPEO SOBRE EL TELETRABAJO

---

El teletrabajo es una forma de organización y/o ejecución del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el contexto de un contrato / relación de empleo en la cual el trabajo, que también podría ser realizado en el lugar del empleador, se efectúa fuera de esos lugares habituales para la ejecución del trabajo.

---

### Definición y campo de aplicación

El teletrabajo es una forma de organización y/o ejecución del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el contexto de un contrato / relación de empleo en la cual el trabajo, que también podría ser realizado en el lugar del empleador, se efectúa fuera de esos lugares habituales para la ejecución del trabajo.

El presente acuerdo da cobertura a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que realiza el teletrabajo como se ha definido en el párrafo anterior.

### Carácter voluntario

El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador a los que concierne. El teletrabajo puede ser requerido como parte de una descripción inicial del puesto de trabajo o también puede estar asociado a un acuerdo voluntario.

En ambos casos, el empleador proporciona al teletrabajador la información escrita pertinente de acuerdo a la directiva 91/533/CEE, que incluye información acerca de los acuerdos colectivos aplicables, descripción del trabajo a realizar, etc. Los aspectos concretos del teletrabajo normalmente requieren información adicional escrita acerca de asuntos tales como el departamento de la empresa del cual el trabajador depende, su superior inmediato u otras personas a las que el trabajador pueda consultar los asuntos de naturaleza profesional o personal, la forma de hacer los informes, etc.

Si el teletrabajo no es parte de la descripción inicial del puesto, y si el empleador hace una oferta de teletrabajo, el teletrabajador puede aceptar o rechazar esta oferta. Si un teletrabajador expresa su deseo de optar por el teletrabajo, el empleador puede aceptar o rechazar esta petición.

El camino al teletrabajo como tal, ya que solamente modifica la forma en que el trabajo es ejecutado, no afecta el estatus laboral del teletrabajador. El rechazo de un trabajador a optar por el teletrabajo no es, como tal, un motivo para concluir la relación de empleo o cambiar los términos y las condiciones de empleo de ese trabajador.

Si el teletrabajo no es parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo es reversible {por mutuo acuerdo}. La reversibilidad podría implicar una vuelta al lugar de trabajo original a petición del trabajador o del empleador. Las modalidades de esta reversibilidad están establecidas por acuerdo individual y/o colectivo.

### **Protección de datos**

El empleador es el responsable de tomar las medidas adecuadas, particularmente en lo referente a herramientas informáticas, para asegurar la protección de datos usados por el trabajador con fines profesionales.

El empleador informa al teletrabajador de la legislación y de las normas de la empresa pertinentes para la protección de datos.

Es responsabilidad del teletrabajador obedecer estas normas.

El empleador informa al teletrabajador, en particular:

- " de cualquier restricción en el uso de equipos o herramientas informáticas relacionados con las Tecnologías de la Información, tales como Internet,
- " de sanciones en caso de desobediencia.

### **Vida privada**

El empleador respeta la privacidad del teletrabajador.

Si en un lugar se establece un método de vigilancia, es necesario que sea proporcional al objetivo e introducido conforme a la Directiva 90/270 relativa a pantallas de visualización.

### **Salud y seguridad**

El empleador es el responsable de la protección de la salud y seguridad profesionales del trabajador, según la Directiva 89/391 y directivas específicas, legislaciones nacionales y negociaciones colectivas pertinentes.

El empleador informa al teletrabajador acerca de la política de la empresa en materia de salud y seguridad, en particular en lo relativo a las normas exigibles para las pantallas de visualización. El teletrabajador debe aplicar estas normas correctamente.

Para verificar el correcto cumplimiento de las normas salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes deben tener acceso al lugar del teletrabajo; siempre dentro de los límites establecidos por la legislación nacional y los acuerdos colectivos. Si el teletrabajador trabaja desde su domicilio, este acceso está sujeto a una notificación previa para que exprese su consentimiento. Se anima a los teletrabajadores a solicitar visitas de inspección.

### **Formación**

En materia de formación, los teletrabajadores tienen el mismo acceso que el resto de los trabajadores de la empresa/empleador y están sujetos a las mismas políticas de evaluación.

Los teletrabajadores reciben una formación dirigida a través de los equipos técnicos de los que disponen y adecuada a las características de este tipo de organización de trabajo. El supervisor y los colaboradores directos de los teletrabajadores también pueden necesitar una formación adecuada a esta forma de trabajo y su gestión.

### **Derechos colectivos**

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa/empleador. No debe existir ningún obstáculo para su comunicación con los representantes de los trabajadores.

Los teletrabajadores están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en lo referente a las elecciones de representantes que el resto de trabajadores. Los teletrabajadores serán incluidos en los baremos por medio de los cuales se determinan el número de representantes de acuerdo a la legislación europea, nacional, acuerdos colectivos y/o prácticas nacionales. De esta forma, el ente al que el teletrabajador quedará vinculado para ejercer sus derechos colectivos está claramente especificado.

Los representantes de los trabajadores son informados y consultados acerca de la introducción del teletrabajo de acuerdo a la legislación europea, nacional, acuerdos colectivos y/o prácticas nacionales.

### **Equipamiento**

Todas las cuestiones concernientes al equipamiento, responsabilidad y costos están claramente definidas antes de comenzar.

Por regla general, el empleador es responsable de la provisión, instalación y mantenimiento del equipamiento necesario a menos que el teletrabajador use su propio equipamiento.

Si el teletrabajo se realiza de forma regular, el empleador compensa cubre los costos directamente relacionados con el teletrabajo, particularmente los relacionados con las comunicaciones.

El empleador proporciona al teletrabajador un servicio de asistencia técnica adecuado.

El empleador tiene la responsabilidad, de acuerdo a la legislación nacional y acuerdos colectivos, en lo referente a costos por pérdidas o daños en los datos y/o equipos del teletrabajador.

El teletrabajador hace un uso responsable del equipo que se le ha suministrado y no adquiere ni distribuye ningún tipo de contenido ilegal a través de Internet.

### **Organización del trabajo**

Dentro del marco de la legislación aplicable, acuerdos colectivos y normas de la empresa, el teletrabajador es quien organiza su jornada laboral.

La carga laboral y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los del resto de los trabajadores de la empresa/empleador.

El empleador asegura la aplicación de medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador con respecto al resto de los trabajadores de la empresa; como darle la oportunidad de reunirse con sus colegas de forma regular y acceder a la información de la compañía.

### **Condiciones de empleo**

En lo referente a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se beneficiarán de los mismos derechos que el resto de los trabajadores de la empresa/empleador, de acuerdo con la legislación aplicable y los acuerdos colectivos. Sin embargo, para tener en cuenta las particularidades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos complementarios a nivel colectivo y/o individual.

### **Implementación y seguimiento**

En el contexto del artículo 139 del Tratado, este acuerdo marco europeo deberá ser implementado por los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y CES de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicas para la gestión y el trabajo en los estados miembros.

Esta implementación se llevará a cabo dentro de los tres años siguientes a la firma de este acuerdo.

Las organizaciones miembros informarán acerca de la implementación de ese acuerdo a un grupo ad hoc constituido por las partes firmantes, bajo la responsabilidad del comité de diálogo social. Este grupo ad hoc preparará un informe conjunto acerca de las acciones efectuadas. Este informe será elaborado dentro de los cuatro años siguientes a la firma de este acuerdo.

En caso de tener preguntas relativas al contenido de este acuerdo, las organizaciones miembros involucradas pueden dirigirlas de forma separada o conjunta a las partes firmantes.

Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de la fecha de su firma si esto es requerido por alguna de las partes firmantes.

---

2019 © CCOO SERVICIOS.