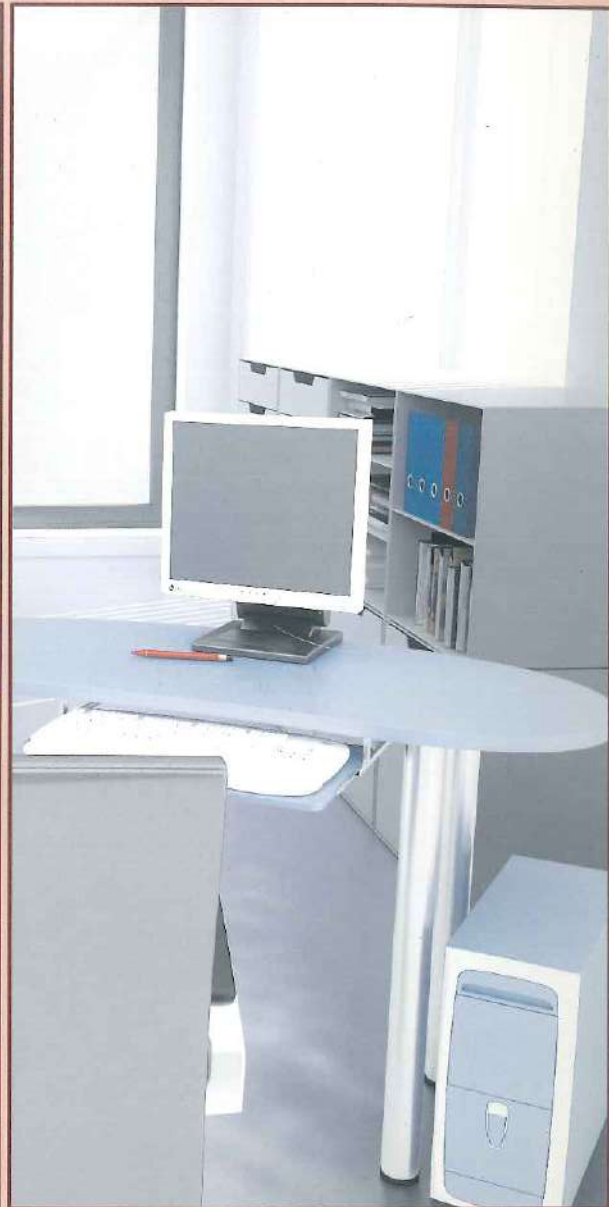


LABOUR CONDITIONS IN TELEWORK: THE NEED FOR LEGAL REGULATION

SITUATION ANALYSIS

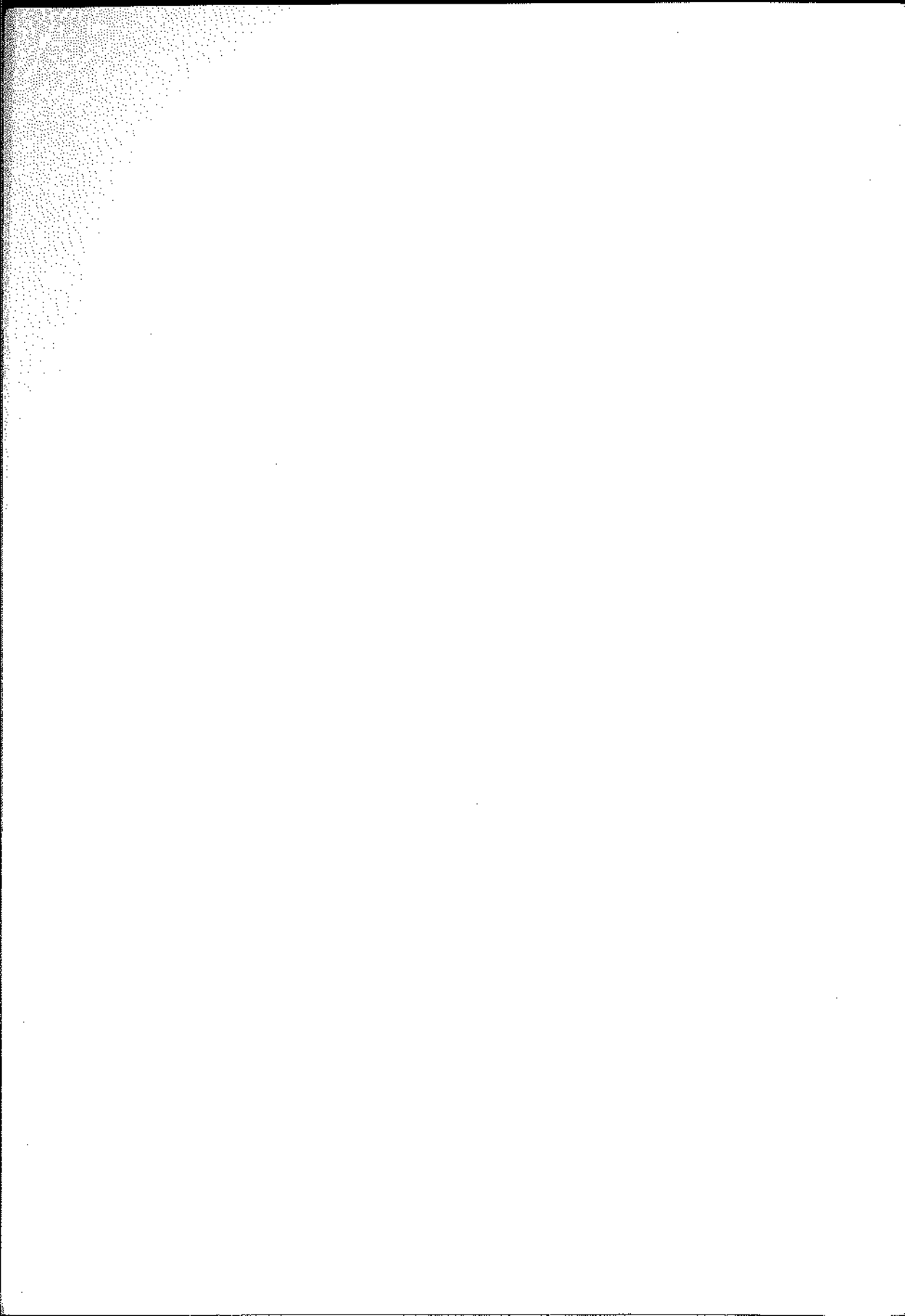


Project promoted by:

Partners:



Proyecto VS/2007/0539 - 512.401705



**LABOUR CONDITIONS IN TELEWORK:
THE NEED FOR LEGAL REGULATION**

SITUATION ANALYSIS

Project promoted by:



LINE BUDGET: 04.03.03.01

Acuerdo nº VS/2007/0539

Compromiso nº SI2.481705

Realiza: Secretaría de Acción Sindical y Empleo

Edita: Secretaría de Comunicación e Imagen

D.L.: M-52247-2008

INDEX

1. Introduction	5
2. Quantifying the telework phenomenon	9
3. Regulation of telework	11
3.1 European agreements on telework	12
3.2 Telework in Spain	15
3.2.1 Legislation	15
3.2.2 Collective Bargaining	18
3.3 Telework in Greece	26
3.4 Telework in Hungary	28
3.5 Telework in Italy	31
4. Worker satisfaction	35
5. Conclusions	37
6. Bibliography	39

This publication is the result of a project called "Labour conditions in telework: the need for Legal Regulation", co-financed by the European Commission through Budget Line "Labour Relations and Social Dialogue": 04.03.03.01 VP/2007/001. Subprogramme 3: Improving experiences in the area of labour relations.

This project, promoted by Unión General de Trabajadores de Madrid, includes also the following partners: UIL di Roma e del Lazio, EKA-Athens and the Hungarian National Trade Union Confederation (MSZOSZ). All of these are trade union organisations with competences in the regional sphere they represent and belong to the European Capital Cities' Trade Union Network.

The project took place between 1st December 2007 and 30th September 2008.

The objectives sought by means of this project are the following:

1. Understand what telework is and who the teleworkers are. Also, to analyse whether these definitions are unified across the Union countries.
2. Quantify and/or estimate the magnitude of this phenomenon and its evolution in the last decade: Where is it found? Who does it affect? In what sectors of activity is there a greater presence of it? In which social and professional categories has it extended the most? And, in any case, integrating a gender perspective.
3. Analyse the real conditions in which telework is undertaken, comparing them to the labour conditions of employment in undertakings.
4. Based on the results, prepare a trade union proposal for the regulation of telework through social dialogue.

1. INTRODUCTION

The appearance of new technologies has revolutionised the social structure and forms in which persons relate. The possibility of communicating with each other, send files containing information or being able to coordinate teams that are thousands of kilometres away has given rise to a globalised world where everything is connected. This potential has caused changes in the forms and techniques of work organisation and has resulted in the possibility of decentralising labour from its traditional location. New technologies allow a person to carry out their work anywhere, with all business resources at their disposal, as if they were physically present.

This is basically telework; the employee has the same link to the undertaking, the same contract and the same employment conditions but their physical presence in the undertaking offices is no longer necessary. Obviously, not all tasks can be carried out through telework, although a high, and increasing, percentage of tasks can.

The fact that work is carried out at home or at a place other than the traditional establishment, gives rise to a number of novel situations for which we must anticipate a solution. We refer to new criteria with regard to assessing work, safety and health of workers or the responsibility taken by each party regarding the equipment. It also entails an innovation in the manner of managing and organising labour, abandoning traditional forms of supervision on behalf of the undertaking, which was carried out based on the time employees remained on the premises.

This form of carrying out work is expanding and entails a challenge for labour relations which both employers and employees, and their representatives, must face; it is in this context that we approach this project with the objective of analysing telework from a union perspective.

Studies available on this topic have not considered as the object of their study the way in which this new model of work organisation may vary the capacity to organise employees, one of the manifestations of which is collective bargaining. For this reason, we defend that trade unions, as social partners, must contribute, together with other organisations, to carry out a critical and empirical analysis of this new reality, showing the advantages and limitations of this growing and innovative work experience.

The first question that arises is the concept of telework itself, as it is configured as a new organisation model pertaining to the digital economy, which is increasingly used and to which potential benefits are attributed for undertakings, workers, clients and society.

Telework represents a flexible reality that articulates different contractual expressions and modalities. In general, teleworking means to carry out the work activity outside the physical limits of the undertaking using information technologies. No univocal definition has been established for it, partly due to telework being a process in development influenced both by the organisational capacity of undertakings and the overwhelming evolution of the Information and Communication Technologies (hereinafter, ICT).

In the 90's, the International Labour Organisation considered telework as:

"Work carried out in one or more set locations such as home or a subsidiary work centre other than the traditional office, where at least part of communications are carried out with telecommunications equipment such as computers, telephones or fax machines."

The European Framework Agreement on Telework in 2002, defines it as:

"... a form of organising and/or carrying out work using information technologies in the framework of a labour contract or relationship, where the work, which could be carried out in the undertakings' premises, is regularly carried out outside these premises."

The most prevalent forms of telework are:

- **Telework at home:** When the work is carried out at the worker's home.
- **Mobile and/or alternate telework:** The worker alternates between work at home and at an establishment of the undertaking.
- **Telework in telecentres:** Strategic work centres that contain computing technologies that may be shared by different undertakings.
- **Itinerant telework:** Carrying out the job requires constant mobility. The commercial, consultancy and training areas are clear examples.

This reality is perceived by the business and institutional sectors as innovative, flexible and full of goodness. Trade unions have a more sceptical perception which, without questioning its potential, notices its weaknesses and the threat it implies in eroding the stability and safety of teleworkers.

The approach to and promotion of telework has been diverse and has awakened the interest of different agents: specialists in social sciences, undertakings, trade unions, institutions and governments. Each of them has approached this phenomenon from their specific interest. Undertakings verify an improvement in productivity and competitiveness because it entails significant savings in office and maintenance costs, amongst other reasons. Workers see in telework a model that allows a greater flexibility in time management that could lead to a greater conciliation of personal, family and labour interests. European governments and institutions consider telework as a model that will allow a reduction in the impact of environmental pollution, decreasing the consumption of fungible assets and energy, offering possibilities of employment in areas that are far from the power centres, increasing the employment opportunities of persons with disabilities.

Trade unions will play a key role in the coming decades in view of Information Society challenges. The worker movement arose as a collective reaction to the dehumanising working conditions brought on by the implementation of steam in production processes and transport, establishing itself as a great social movement during two centuries. New forms of labour degradation can be established in the 21st century society as a consequence of the effects of the new technological society. In this context, the worker movement and trade union organisations are destined to respond to the new challenges of work instability and other threats arising.

The interest of our study lies in analysing the real labour conditions of teleworkers from a critical sociological perspective. Is the necessary balance between flexibility and security being reached? What is the teleworkers' level of satisfaction?

Another important element is to determine its importance. Understanding the real magnitude of telework is not an easy job; amongst other reasons because no single conceptual criterion exists (national statistics of the EU member states are not homogenous)¹. Telework is an emerging form of labour. Due to its incipient presence, there is currently no general legal regulation within the EU, except for the European Framework Agreement on Telework (2002).

Finally, we must reflect upon the need for telework.

Working towards a better and deeper understanding of this new work organisation model, which is increasingly expanding and becoming established but which currently lacks specific regulations to guarantee, through social dialogue, necessary stability and security without relinquishing the undertakings' growth, competitiveness and efficacy objectives, is essential.

The project partners met, as established, on 18th February 2008 in Rome to reach a consensus on the most important elements that should be taken into consideration in the regulation thereof.

As a result of this meeting, the following list was drawn up:

- Definition of telework
- Definition of teleworker
- Specifying the work place
- Voluntary nature
- Reversibility
- Specific employment conditions
- Specifying the work load
- Criteria to assess the quality of labour
- Wages
- Working day
- Number of teleworking days
- Shift work, night work or work on public holidays
- Characteristics of installations (in the case of telework at home)
- Ownership of equipment
- Limits in the use of equipment
- Responsibility of the employer towards licensed software
- Responsibility of the employee not to include illegal software
- Maintenance of equipment
- Costs of communications
- Costs of fungible assets

1) The number of teleworkers was estimated at 4.5 million employees in 2002. Some estimates indicate a rate close to 8 % of the working population in the Netherlands or the UK, around 5 % in Spain, Germany and France and just above 2 % in the Czech Republic or Hungary (Dublin Foundation).

- Insurance of premises and equipment.
- Data protection of clients
- Regarding the teleworkers' private affairs. Limits in the access to their home address
- Responsibility of the employer with regard to issues of safety and health
- Mention of occupational accidents and illnesses
- Preventing isolation
- Right to Continuous Training and communication of Training Plans.
- Communication channels between teleworkers and their legal representatives
- Collective rights of participation and eligibility
- Inscribing the employee in a work centre towards calculations regarding representation (trade union elections).
- Information and consultation with Legal Representatives of Workers on the introduction of telework in the Undertaking.

2. QUANTIFYING THE TELEWORK PHENOMENON

One of the priority objectives of this project is to quantify the number of teleworkers, since the data available state unreliable approximations.

A record sheet (Annex 1) was prepared for each of the participating countries to supply their information.

In the case of Spain, we firstly undertook an exhaustive search of the statistical sources available to carry out a quantitative analysis that would allow us to know the level of telework in our country.

The Active Population Survey carried out by the National Statistics Institute is a quarterly survey aimed at families. Its main aim is to obtain information on the labour force and its diverse categories (employed, unemployed) as well as with regard to the population outside the labour market (inactive). The initial sample is 64,000 families every quarter, which is reduced to approximately 60,000 families interviewed in practice, which is equivalent to approximately 200,000 persons.

Two questions are made in this survey that may give an indication to whether work is carried out elsewhere from the undertaking's establishments: Did you work in your home address any day in the last four weeks? Does your contract or labour relationship stipulate that you carry out part of your work at your home address? However, it makes no distinction between work-at-home and telework defined as dependent work using new information technologies.

A consultation was forwarded to the National Statistics Institute to determine whether or not there was any information with regard to the number of teleworkers in Spain, and the Institute confirmed it did not have any information available to this regard.

Data analysis in the Italian territory, carried out by Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) provides the following data:

- 315,000 teleworkers at home
- 90,000 self-employed teleworkers
- 270,000 itinerant teleworkers
- 135,000 occasional teleworkers.

Again, the veracity of this data may be put into question since, firstly, work-at-home can not always be considered telework, and secondly, neither can self-employed workers be considered as such, since the concept of teleworker for trade unions includes the implicit condition of being waged workers.

The situation in Hungary is similar: apart from no reliable statistics existing, those available include "freelance" or self-employed workers.

No information exists in the case of Greece.

All of this leads to a first conclusion: no reliable record exists of the number of teleworkers carrying out this form of labour.

Moreover, the origin of the problem lies in the lack of specification generated by the definition of teleworker as included in the European Framework Agreement, which speaks of "...labour contract or relationship".

As we shall see below, the Trade Unions participating in this project consider that it would be convenient to incorporate the definition given in the European Agreement on Guidelines Regarding Telework in the Trade Sector of 2001, which specifies that "these guidelines do not refer to self-employed workers as defined by national legislation nor to telework carried out occasionally, but refer only to work carried out as the main activity", into the European Framework on Telework.

3. REGULATION OF TELEWORK

Social dialogue is considered to be an essential dimension of the European society and development model and consists of a space in which the most representative workers' and employers' organisations debate, consult, negotiate and commit to carrying out joint actions that promote quality social protection, education and continuous training of workers, and agree the start of reforms aimed at increasing economy dynamics.

The role of social partners in social dialogue arises from its original and irreplaceable nature: employers and trade unions directly represent the interests and problems linked to the world of labour and, moreover, have the capacity to commit of their own accord in a dialogue that may lead to collective agreements.

As a result of this dialogue process, common reports and opinions have been derived, together with agreements on family leave, the agreement on part-time work, fixed-term contract work and the scheme of employees provided by temporary employment agencies.

With the Agreement on Telework, signed in July of the same year, a new stage was started, established in the aforementioned Social Protocol, with the particular feature that its transposition into national law is not undertaken by means of a directive, like with prior agreements, but through procedures and practices set by social partners and the Member States.

The objective need to establish a European framework of labour relations arises, on the one hand, by the increasing "europisation" of undertakings by means of participation, acquisition, merger or absorption processes that have rapidly increased in the last few years and, on the other, by the phenomenon of transnational restructuring processes in European undertakings, which is also increasing significantly.

In the path towards a European system of industrial relations, certain pillars besides social dialogue have been established such as the Maastricht Social Protocol, which acknowledged a 'bargained legislation' procedure to social partners, and the Directive on European Works Councils, although with information and consultation roles only.

The need to regulate or agree a framework document is based on the Lisbon Strategy framework. The European Commission has adopted a number of policy recommendations in the social and market dimensions of labour in the information society, which include a commitment to promote telework in Europe and, for this reason, social partners reached an agreement that facilitates its implementation, guaranteeing that it did not become a source of labour market deregulation and instability.

As result of all of this, the need for this project arises, financed by the European Commission and promoted by Unión General de Trabajadores de Madrid.

3.1 EUROPEAN AGREEMENTS REGARDING TELEWORK

The European Agreement on Guidelines regarding Telework in the Trade Sector of 2001 was a preliminary step towards the wider Framework Agreement which is applicable to all activity sectors. Firstly, it acknowledges that structural changes are taking place in the sector due to the impact of new technologies which affect work organisation and working conditions, amongst others. This change sets out problems to workers and employers and, hence, it is necessary to reflect upon and agree the best way to approach it. As mentioned earlier, this Agreement is framed within the context of the European Employment Strategy, which intends to reach agreements in order to modernise work organisations, including flexible labour, with the aim of improving the productivity and competitiveness of undertakings.

Social partners consider telework as an optimum means to modernise the work organisation of undertakings and public administrations and, likewise, as an effective way to conciliate the personal and professional lives of workers.

This attempt to regulate a novel activity such as telework is used by European social partners as the basis to regulate the conditions of telework in their own countries.

Both Agreements attempt to clarify the concept of telework, seeking a definition agreed and shared by all European Union Member States.

With regard to the 2001 Agreement, the definition made of telework is simpler than the definition appearing in the Framework Agreement, although the clarification made with regard to the scope of implementation of the agreement is important. It specifies that the Guidelines included "do not refer to self-employed workers, as defined in national legislations, nor to telework carried out occasionally, but refer only to work carried out as the main activity".

It also contains a number of basic principles that appear in the later agreement, such as reversibility, the respect to applicable information and consultation structures and procedures, and equal opportunities.

It recommends the inclusion of a section that guarantees the essential elements that must be made known to the worker:

- Identification of the parties
- Fixed place of work (or the principle that the worker carries out their activity in several workplaces) and the registered address of the undertaking
- The use of premises for telework
- Description of roles
- Start date of the contract or labour relationship
- Normal daily or weekly working time of the worker
- The amount of initial salary base or other remuneration elements to which the worker is entitled
- Social security and insurance
- Supervision and consultation structures

- Data protection and confidentiality
- Training

It pays special attention to safety conditions at work, the expenses compensation system and insurances.

It explicitly acknowledges the teleworkers' right to communicate with their colleagues through equipment and structure, including "communication on issues regarding work and industrial relations, with the trade union organisation the workers belong to, or other official staff representatives. Communications between the teleworker and their staff representatives or trade union must be confidential and the undertaking will not be able to access them".

This document presents specific guidelines for the negotiation of the teleworkers' conditions in a specific sector; however, the later Framework Agreement, less compromised, attempts to establish certain general principles that approach all aspects of the labour relationship regarding telemarketing with a wider sectoral implementation.

Despite the fact that it is not legally binding, the European Framework Agreement on Telemarketing may be used in cases of conflict between the parties as it is the result of an Agreement reached by employers and trade unions.

The general principles agreed by trade unions and employers are the following:

- Voluntary nature. Telemarketing will be undertaken voluntarily and may never be imposed by the employer.
- Reversibility. Both the employer and the worker may end telemarketing. The procedures for this ending, such as advance notice and others, must be regulated.
- Employment conditions. Telemarketers maintain their condition as employees of the undertaking to all effects and purposes and, hence, labour conditions are regulated by collective agreement, although certain aspects may be included specifically.
- Data protection. The employer is responsible for abiding with the measures imposed, especially with regard to software, to guarantee the protection of data used and processed by the teleworker for professional aims; similarly, they must inform of the regulation of data protection at the undertaking, and the teleworker is responsible of complying with it. The employer must inform the worker of any limitation on the use of computing equipment or tools, such as Internet, and the sanctions imposed for non-compliance.
- Private affairs. The employer must respect the teleworkers' private affairs; if a surveillance system is installed, this must be made known to and accepted by the worker.
- Safety and Health. Agreements adapt existing regulation to the specific situation of the teleworker. In general, the employer's responsibility extends to the obligation of supervising the working conditions of workers at their home address, ensuring that regulations to this regard are complied with. The worker is authorised to request a visit from inspection.
- Work organisation. The teleworker, within the legislation in force, the collective agreement and undertaking regulations, will manage working time organisation.

The criteria to assess the teleworkers' results are equivalent to those used for comparable workers in undertaking premises.

- The employer will take measures to avoid the isolation of teleworkers with regard to other workers in the undertaking, providing occasions to meet their colleagues regularly and to have access to undertaking information.
- Equipment and costs. All issues regarding work equipment, the responsibility and costs, are clearly defined prior to starting the telework activity. The employer, in general, will provide and assume the maintenance costs of the technical equipment required, as well as extraordinary domestic expenses derived from telework, generally linked to communications (telephone, electricity, etc.), supplying a suitable technical service to the teleworker and assuming the responsibility regarding expenses linked to the loss and damage of equipment and data used by the teleworker. The teleworker will not disseminate, via the Internet, illegal material and will have the obligation to take care of the equipment provided.
- Training. Teleworkers have the same access to training and career development opportunities than workers at undertaking premises and are subject to the same assessment policies than other workers. Teleworkers must receive suitable training to use the technical equipment at their disposal.
- Collective rights. Teleworkers are entitled to the same collective rights as other workers in the undertaking, and the same conditions of participation and eligibility to trade union elections. The undertaking establishment to which the teleworker is appointed to, with the aim of exercising trade union or collective rights, is specified beforehand. Workers' representatives are informed and consulted on the introduction of telework pursuant to European and national legislations, as well as national collective agreements and practices.

From a trade union perspective, the Trade Agreement is more complete and specific despite it being older, although it speaks of recommendations at all times.

3.2 TELEWORK IN SPAIN

3.2.1 Legislation

In Spain, opposed to what was expected at first, no legislative reforms have taken place to collect telework expressly, providing it of its own legal statute. Hence, Collective Bargaining has been the sole means of regulating this issue.

Although no Law exists, Case Law exists which shall be analysed below.

Based on case law and in accordance with Spanish labour legislations, we may state that telework is defined in our country as a form of carrying out work using information technologies in the framework of a contract or labour relationship, in which a job may be regularly undertaken both at the establishments of the undertaking or outside these establishments.

Telework is voluntary for the worker and the employer involved and may be part of the initial job description or may be agreed voluntarily at a later date; hence, if telework is not part of the initial job description and the employer offers it, the worker may accept or reject it. The acceptance of telework can not be compulsory for the worker and can not be established as such by means of amendment of working conditions established in article 41 of the Reworked Text of the Statute of Workers' Rights or by means of collective agreement as it entails a transformation of the contract scheme affecting personal affairs, pursuant to Supreme Court ruling of 11th April 2005.

As no regulation exists in national law, the concept of telework needs to be specified and limited in comparison to other forms of labour:

- **Work-at-home.**- It is important to distinguish telework from a contract to work-at-home, as these concepts may lead to error. In the work-at-home contract, labour activity is carried out at the workers' address or at a place freely chosen by them and without surveillance from the employer. In this case, the employer must submit to the home workers a document to control the labour activity carried out, which must include the name of workers, the type and amount of work, the amount of raw materials delivered, the fees agreed to set the salary, delivery and submission of the objects prepared and any other aspects regarding the labour relationship that are of interest to the parties.
- **Dependent Self-Employed Workers (TRADE, in the Spanish acronym).**- Law 20/2007 has included this new figure, defined in article 1.2.d as those workers "who carry out an economic or professional activity of their own accord, in a regular, personal, direct and predominant way for an individual or legal person, called client, of whom they depend economically as they perceive from this client at least 75% of their income from work and economic or professional activities".
In order for the economically dependent self-employed worker to carry out this economic or professional activity, the former must simultaneously comply with the following conditions:
 - Not having workers hired, nor contract or subcontract part or all of the activity to third parties with regard both to the activity agreed with the client from whom they depend economically and any other activities agreed with other clients.

- Not executing their activity in an undifferentiated way from workers rendering services under any other form of labour contract by the client.
- Having their own productive and material infrastructure, necessary to exert their activity, independent from the client's, when they are economically relevant in such an activity.
- Developing their activity with their own organisational criteria, without prejudice to the technical indications that they may receive from the client.
- Perceiving economic fees depending on the result of their activity, pursuant to what is agreed with the client and taking on the risks and ventures thereof.

As stated earlier, self-employed workers should in no case be considered to be teleworkers, since the mere use of information and communication technologies to undertake and transmit the products of labour is not sufficient: the teleworker must be a waged worker as well as fulfilling the former requirements.

To avoid this type of "confusion", when a worker is going to carry out part or all of their working day under the form of telework, Employment Services must be notified with regard to the amendment of the existing contract, which should never be considered as a new contract. This measure would also have the advantage of allowing the real quantification of telework.

It will be difficult to eliminate this meaning of teleworker which includes self-employed workers from popular language.

One of the risks observed by trade union organisations with regard to telework has been the possibility that undertakings use this formula to outsource staff, creating "false self-employed workers", weakening the labour conditions of workers.

For this reason, the following must be considered:

- Due to the voluntary nature of telework, if the worker expresses their wish to telework, the employer may accept or reject it.
- The step towards telework, inasmuch as it only modifies the manner in which work is carried out, does not affect the labour status of the worker. And the refusal of an employee to telework is not in itself a reason to terminate the labour relationship. If telework is not a part of the initial job description, the decision to telework is reversible by individual or collective agreement.

With regard to working conditions, teleworkers in Spain are entitled to the same rights than comparable workers at the undertaking's establishment. However, specific complementary collective and/or individual agreements may be reached to take into account the particular features of telework.

Teleworkers also have the same access to training and career possibilities than comparable workers in the employer's premises and are subject to the same assessment policies.

They must receive suitable information in order to use the technical equipment that the employer places at their disposal and with regard to the characteristics of this form of work organisation.

The employer must deliver all relevant information to the teleworker, which must include the following: applicable collective agreements, description of the work to be carried out, business department to which the worker is assigned, immediate manager, etc.

The employer must avoid the teleworker's isolation, giving them the occasion to meet regularly with their colleagues and to have access to business information.

With regard to the right to collective representation, teleworkers are subject to the same conditions of participation and eligibility in the elections to worker representative instances which establish representation thereof. Similarly, they are included in the calculations to determine the limits in bodies of worker representation.

With regard to the private affairs of teleworkers, the employer must respect these and may not access, personally or through persons related to the undertaking, their address without prior consent. Hence, it is necessary for the undertaking to agree this issue with workers, in each case, covering through mutual agreement, the days, times, frequency and duration, area for visit and the need or not to give advance notification of the visit.

A suitable telematic control time may be established, preventing any illegitimate, unjustified or disproportionate interference in the teleworkers' lives with the pretext of an intended legal control of their labour activity by means of these telematic control processes. These controls can be required to be subject to certain patterns or guarantees such as proportionality of control with regard to its aim, the prior understanding of workers' representatives and the necessary information to the interested parties (Supreme Court Ruling of 31st May 2004, AS 2637).

The employer must inform workers on the undertaking's regulation with regard to data protection, limitations in the use of computing equipment or tools such as Internet, the worker being responsible for compliance with these rules and sanctions for non-compliance.

In general, the employer is in charge of providing, installing and the maintenance of the equipment necessary for regular telework, except if the teleworker uses their own equipment, and must provide a suitable technical support service.

The employer is responsible for the costs derived for the loss or damage of equipment and data used by the teleworker. In turn, the latter is obliged to take care of the equipment and not to collect or disseminate illegal material via the Internet.

Similarly, the employer is responsible for the protection of the teleworkers' safety and health. The employer must inform the worker on the undertaking's policy on this issue, especially on requirements regarding monitors.

With the aim of verifying the correct implementation of safety and health, the employer, workers' representatives and the competent authorities have access to the workplace of the teleworker, within the limits set by legislation and applicable collective agreements. If the teleworker works at home, this access is subject to advance notice and consent. Moreover, the teleworker is authorised to request inspection visits.

3.2.2 Telework in collective bargaining.

Social dialogue in Spain: inter-confederate agreements for collective bargaining.

The contents of collective bargaining in Spain are agreed annually by the social partners. UGT and CCOO trade union headquarters and the employers' organisation CEOE, study the social, labour and economic situation of the country and, based on the shared diagnostics, agree the contents to be later developed in the different collective agreements.

In the Collective Bargaining Agreement (hereinafter, CBA) of 2003, pursuant to the commitment made, trade union and employers' organisations incorporated in chapter VII: "Telework: European Framework Agreement on telework". The undersigning organisations committed in this chapter to implement the provisions thereof in Spain by means of collective bargaining.

The CBA of 2005 repeats the undersigning organisations' commitment to regulate the implementation of telework in Spanish undertakings. This Agreement is shorter than the former; the most significant issue is the disappearance of any reference to the European Framework Agreement on Telework, and the agreement is presented as the will of the undersigning state-level social partners.

It shares with the former agreement the positive appraisal of telework as one of the forms of innovation of work organisation and execution derived from the advance of new technologies, allowing labour activity to be carried out outside the undertaking's installations, becoming a suitable formula to conciliate the professional and family lives of workers.

The need to establish certain criteria that serve as reference to undertakings, workers and their representatives in collective bargaining may be inferred from these agreements.

The CBA signed in 2007 reproduces the text contained in 2005, expressing the will to continue state-level social dialogue regarding the commitment to support regulated telework with rights. This agreement has recently been extended for 2008, with no changes in this section.

In Spain, besides social agreement at state level, the different autonomous communities negotiate agreements with social partners and have also dealt with telework as one of the topics subject to bargaining.

An important example is the Strategic Agreement on the internationalisation, quality of employment and competitiveness of the Catalan economy 2005-2007, which includes a monograph clause on telework.

Another example that may be highlighted with regard to the implementation of telework in Spain, based on collective bargaining, is the pilot experience carried out in the sphere of the General State Administration. This activity is framed within Plan Concilia, a plan aimed at improving the conciliation of family and professional life in public administrations.

The pilot experience in the central services of the General State Administration was carried out during 90 days with 30 volunteer workers. The assessment of the experience was positive for both workers and the Administration, highlighting that teleworkers' posts maintained the same level or increased levels of productivity.

Based on the results of this pilot experience, and through Order APU/1981/2006, of 21st June, the Ministry authorised the possibility of transferring these experiences to other departments. The agreement to extend telework across the State Administration was signed in May 2007.

This initiative framed within Plan Concilia was supported by trade union organisations as this is a project that attempts to improve the conciliation of the family and professional lives of workers in the Public Administration. Hence, despite the fact that it hasn't entailed a real effort to regulate the complexity of telework, it has served as a pilot experience towards the modernisation of the administration.

CBA recommendations have resulted in the introduction of these criteria in Collective Agreements and in Agreements at undertaking level, negotiated by social partners. However, this is no easy task and a number of issues have to be considered:

- Issues inherent to new information technologies: privacy; social protection, limiting use of these means in the sphere of labour, control thereof.
- Lack of tools for its regulation or for the adaptation of current legal regulations.
- Aspects regarding work organisation, such as working hours, overtime, limiting of rights and duties of both employers and workers.
- Legal qualification of the employer's decision to implement telework which, from the perspective of our Labour Law, is considered to be a substantial amendment of working conditions, making it the object of negotiable processes.

Collective Agreements

With regard to Collective Agreements and Agreements at Undertaking Level, we may highlight in our country the bargaining that took place in Telefónica, which has become the pioneer undertaking in the treatment and regulation of telework.

With regard to sector agreements, some clauses of agreements that refer to telework are stated below:

XV State collective agreement of the chemical industry. Spanish Official Journal (hereinafter BOE, from the Spanish acronym), 29th August 2007, n. 207, in Article 10 bis: Telework, the negotiators have collected the full text of the European Framework Agreement on Telework.

State Collective Agreement of the Perfume and similar Industries. BOE 23rd August 2007, n. 202, Article 15. Telework

Telework is a form of organising and/or carrying out work using information technologies in the framework of a labour contract or relationship, in which work, which may also be undertaken at the employer's establishments, is regularly carried out outside these premises.

Collective Agreement for work in the «Offices» sector in Navarra. OJ. Navarra 15th August 2007, n.101, Article 33. Telework

Undertakings may freely agree with their workers the possibility of carrying out all or part of their working day in a teleworking situation. In this aspect, the conditions established by Directive 90/270/EEC must be respected.

Persons in telework must comply with all the measures necessary in order not to damage computing data and applications that are dealt with, committing to save and preserve all data in perfect state. Likewise, not to allow access other than to the worker, to data bases, applications, systems and internal or external communications networks of the undertaking. Maximum care must be taken with regard to the data managed. Especially with regard to those for which the worker is obliged to maintain secrecy, discretion and confidentiality of the information and documents used throughout the labour relationship.

Collective Agreement of work in the offices sector in the province of Valencia. Article 14. Telework

Pursuant to the inter-confederate agreement on collective bargaining, the undersigning parties agree to transfer the content of the European Framework Agreement on telework, adapting to current legislation at every moment.

Collective Agreement of the BANK OF SPAIN. BOE 28th January 2008, n. 24.

CHAPTER III. Measures to conciliate family and professional life

Article 13. Measures to conciliate family and professional life

5. Telework.- With the aim of furthering the establishment of measures to favour the conciliation of family and professional life, the Bank of Spain is interested in exploring telework, understood as a way to render non-present services based on the use of new information technologies.

Hence, the Bank will study the feasibility of establishing this work formula in those Departments, Services and jobs where service needs so permit it and with voluntary participation for employees.

To this aim, a pilot programme shall be carried out within a year, at most, in those Departments, Services and jobs in which, due to the characteristics of the functions to carry out, the Bank understands that it is possible to establish a telework scheme, and from which conclusions will be extracted regarding the feasibility of this work scheme in the Bank.

The Bank shall inform workers' representatives of the start and results of the aforementioned pilot trial.

II State collective agreement for the daily press sector. BOE 22nd July 2005, n. 174.

Fourth additional provision. Recommendations regarding employment and equal opportunities in the daily press sector

g) Telework.

1. The undersigning organisations share the European Framework Agreement on Telework totally as it is an especially useful instrument to facilitate and extend the introduction of telework in undertakings and to solve certain doubts that appear in certain aspects of the sphere of labour in the Daily Press Sector with regard to Telework.
2. In this way, the telework formula will be voluntary, both for the worker and the undertaking and is understood to be possible only in those jobs that, due to their special nature, may be carried out outside the undertaking's establishment and exclusively carried out by staff with whom the undertaking had a waged labour relationship with those relationships included in article 2.11 herein being expressly excluded.
3. Telework, thus defined, may form part of the initial job description or may be started voluntarily at a later date.
4. The step towards telework will require the necessary agreement between worker and undertaking and will not amend in itself the labour situation of the worker.

Collective Agreement on work from staff at Vallgorguina Town Council for the years 2002 and 2003

OJ. Generalitat de Catalunya 26th June 2003, n. 3912, [page 12910]

Article 33. Leave of absence

Law 39/1999 of 5th November for the promotion of conciliation of family and professional life and the Regulation of staff at the service of local institutions, regulated in Decree 214/1990, of 30th July, will be applicable to all staff.

With the aim of avoiding the workers' leave of absence under personal circumstances, the implementation of new technologies in certain jobs will allow the establishment of other labour relationships.

If the job taken may be carried out without the need for the worker to be present, maintaining their function and productivity, telework may be implemented for their job, prior petition, subject to the following conditions:

- a) If the job may be carried out by means of telework, the possibility of carrying it out under this system will depend of the Town Council's will and the equipment necessary to this aim.
- b) The Town Council will request a report from the worker's superior on the possibilities of implementing telework for their job.
- c) Given the case is favourable, a practical implementation project will be drafted, establishing the necessary equipment and computing applications, functioning protocols and criteria to assess productivity and dedication.
- d) The Town Council will supply the computing applications and contract any necessary telephone links.
- e) The worker will supply the computer, which will comply with project specifications.

- f) Non-compliance with management protocols and/or a shortfall in reaching productivity and dedication objectives will entail the immediate suspension of the telework system and the worker's return to the labour conditions formerly enforced in their job.

In view of the Agreements analysed, we see that telework is configured as a strategy to Conciliate Family and Professional life, which implies a sort of "grace measure" towards workers. In no case are the positive elements that it has for undertakings mentioned: increase in productivity, reduction of absenteeism, decrease in real estate expenses. This perspective makes us believe that there is no clear will from employers to include this form of work, clearly hindering its implementation.

Analysis of Agreements at Undertaking level

Below is an analysis of European agreements and the aspects they contained:

- European Framework Agreement 2002 (EFAT)
- European Framework Agreement in the Trade sector

Also, the most relevant agreements at undertaking level in Spain:

- Agreement in Telefónica España,
- Mundial Assistance
- Ericsson
- Royal Decree regulating telework in the State Administration.

In general, all of them contain the guidelines set by the framework agreement and no significant novelties appear, although the rights and obligations of both the undertaking and the employees are defined more specifically with regard to certain issues.

Definition of telework

The definition of telework in all cases includes the main issues:

- The activity is the same as that carried out in the establishment
- Using new technologies
- Distinguishes telework and self-employment or freelance work, making the labour relationship clear.

Out of the documents analysed, we may highlight the definition in the European Agreement on Telework in the Trade Sector in 2001 as the most complete:

"Telework refers to any activity comparable to that which an employee may carry out in their workplace, but which may also be carried out at a distance through computing technology, usually connected to the undertaking's network. These guidelines do not refer to self-employed workers, as defined in national legislation, nor to telework carried out occasionally, but refer exclusively to work carried out as the main activity."

This definition not only defines what telework is but explicitly excludes self-employed workers and dependent self-employed workers from the group of teleworkers.

Labour conditions

All of them guarantee equal treatment than other workers with regard to salary, promotion and training. That is, teleworkers are workers with the same status as other workers in the undertakings and physical presence at the undertaking's establishment does not entail an excuse for the undertaking to limit their labour rights.

In the agreements at undertaking level analysed, telework is specified to be carried out at the home address, expressly including the voluntary and reversible nature thereof, specifying the same assessment criteria regarding performance than work carried out at the undertaking.

Working day and working times

Two of the agreements specify telework days. In the Telefónica agreement, at least two working days will be carried out at the undertaking's establishment, and in Mundial Assistance, one day will be carried out at the undertaking's establishment. In Public Administration, two days per week are carried out at the home address. This measure guarantees coordination and avoids isolation from the undertaking.

In the agreements analysed, no time flexibilisation formulae are established and, in principle, the worker will be operational during the same hours as the department or functional area they belong to.

Characteristics of installations

Two of the agreements analysed specify that the physical characteristics of the workplace must comply with Safety and Health regulations. No mention of installations is made in the remaining agreements.

Occupational Health and risk prevention

The agreements refer to "information and training" with regard to Safety and Health being provided to the teleworker.

In one case, an Annex of documents is provided, regarding:

- Working with monitors
- Prevention and action in case of fire
- First Aid

Two of the agreements include the teleworker's obligation to allow the visit of prevention technical staff from the undertaking as long as an advance 48-hour notice is given.

Ownership of equipments, limitations and maintenance

All agreements refer to the undertaking supplying computing equipment. The software included in the equipments is only mentioned in one case.

The agreements specify the limiting use of equipment and systems to the sphere of labour and their maintenance is assumed by the undertaking.

Costs

With regard to communications, there is a reference to the ADSL line which will be paid by the employer.

Two cases mention mobile phone calls and the limits agreed.

The cost of furniture (chair, work table, etc.) is not established in any of the agreements. Neither are the costs of fungibles or other office material.

Insurance

An aspect that is not mentioned in any case is the issue of insurance of installations or equipment.

Data protection, confidentiality and privacy

All agreements establish the teleworker's responsibility with regard to confidentiality and the use of the data treated to carry out their job.

The Royal Decree that regulates telework in the Public Administration mentions that "the platforms implemented will guarantee the confidentiality of the data, with the person in charge of data bases responsible for their protection."

Continuous Training

Three of the agreements include a general article that guarantees that the teleworker has the same professional rights than any other worker: salary, promotion, training, representation, etc.

One of the cases includes the teleworker's obligation to attend qualification courses necessary to carry out their jobs.

Union rights

The Framework Agreement signed in 2002 establishes that "No obstacles will be established for communication with worker's representatives".

However, this article that appears in the EFAT is very limited as it does not guarantee communication with trade union representatives.

The European Agreement on telework in the Trade Sector of 2001, is more specific:

"Acknowledging that the undertaking has the right to establish guidelines for the adequate use of equipment and communication structures, the teleworker will have the same rights as other employees in the undertaking to communicate with colleagues using these equipments and structures. This right must include the communication regarding issues related to work and labour relations, with the trade union organisation which the worker belongs to or other official staff representatives. Communications between a teleworker and their staff representatives or trade union must be confidential and the undertaking may not access them".

Other agreements mention that telework may not impair the worker's rights to exercise collective rights and the right to trade union representation and participation.

The inclusion of new technologies in undertakings can not translate into an increase in labour segregation and an excuse to make employment more unstable in our countries.

On the other hand, the most must be made of the possibilities offered by new communication technologies to access more workers, guarantee the flow of information between trade unions and workers and to favour faster and more operational relationships that allow a greater response capacity.

3.3 TELEWORK IN GREECE

Although telework has appeared as a new labour and social phenomenon and is a new employment niche, it is only now starting to be of general interest. Hence, no data exist that may characterise telework in Greece.

The extent of telework

No official data exist on the implementation of telework in Greece. For instance, no data exists on the number of persons occupied in telework, its increase in recent years or the types of undertakings that are implementing it.

Neither the national statistics service nor other institutions have traced the phenomenon of telework. Some publications exist which estimate the number of teleworkers at 20,000, whilst the 1997 European Community report on telework estimates it at 0,46% of the total work force in the country.

However, this data should be taken with precaution as they are not taken from official sources.

Telework and legislation

The regulation of the employment conditions of teleworkers is contained in the New Law on Industrial Relations passed by the Greek Parliament on 7th August 1998 and published as Law 2639/98 in the Government Journal of 2nd September 1998.

Specifically, the new law on "Regulation of industrial relations, start of a Labour Inspection body and other provisions" establishes that any non-dependent relationship will be included in agreements as long as these agreements are in writing and communicated to the labour inspection body within a 15-day period.

In short, legally, the labour relationship is assumed to be dependent and the worker is considered to be a full-time employee under contract. The Law also establishes that in a 9-month period since it is passed, undertakings will be obliged to provide a full list of teleworkers employed to the inspection body.

However, telework is included within a regulating framework for atypical forms of employment and not within a specific framework.

Telework and collective bargaining.

There is currently no mention of telework in collective bargaining in Greece, and no official or unofficial record of collective agreements in which telework is regulated at sectoral, territorial or undertaking level.

With regard to trade union membership, there is no record of the number of teleworkers who are members of trade unions.

The positions of social partners

With regard to the position of social partners, neither employers' organisations or trade unions have developed an integrated framework. Although the new law on

industrial relations for atypical forms of employment, including telework, has been positively valued, employer's organisations have voiced their opposition to assuming that they are dependent work.

Conclusions

Telework is obviously not one of the basic issues in the industrial relations agenda in Greece. However, its increase as a new form of employment and its development as a new labour and social phenomenon, combined with a lack of data, should make telework the object of an in-depth study. The first priority is the need for a clear definition of telework so that a convenient framework for its regulation can be created, and compliance by undertakings of the requirements set by Law 2639/1998 may give rise to the first official list of teleworkers in Greece. Implementation of the law has been a significant milestone in regulating a basic framework for atypical forms of employment which lack the basic characteristics of dependent work. However, as pointed out by employers' and trade union organisations, a more specific framework would be necessary with regard to issues such as social security and work commissions for all atypical forms of employment, including telework.

3.4 TELEWORK IN HUNGARY

Legislation

In Hungary, transposition of the European Framework was undertaken through Law XXVIII/2004 which amended the Labour Code, introducing Telework.

The government's reasons to create initiatives with the aim of preparing a legal framework were:

- Low level of coverage of collective bargaining
- The scarce implementation of telework due to lack of regulation

An important conceptual contradiction takes place in the legal framework: on the one hand, telework is regulated as an employment relationship; on the other, teleworkers are not necessarily considered as employees.

Person employed in telework: a worker linked to the regular activities of an undertaking, carrying out operations defined by the employer and carried out at the place of their choice, other than provided by the employer using computers and information and communications technology and delivering the products of work by means of electronic means.

Commonly, telework is understood in Hungary when:

- New technologies are used
- A labour contract exists
- At least one day per week
- Far from the regular place of work
- Forced employers in flexible time and developed partially at home.

With regard to its implementation, there is a shortfall of suitable statistics. The estimations are:

- 2-4% in the opinion of scientists
- 4-5% in the opinion of politicians
- 10% in the opinion of telework experts, who consider there are many people who carry out telework without knowing it

The trend is increasing: there was a 1% estimate in 2002 which increased to 2% in 2004, based on the increase of access to Internet.

The problem of recording this information lies in the classic definition of labour as 8 hours, including e-lancers and persons with work contracts.

The 2003 Hungarian Information Society Strategy.

It sets out as objectives, to:

- Generalise technology for the improvement of production, competitiveness and effectiveness.
- Promote a more dynamic growth, increase Internet penetration, promote ICT and correct differences in the labour market.

The objectives set out in the new telework programmes for 2008 are as follows:

An investment of 42 million Hungarian florins is expected, enlarging 600 undertakings, the creation of 8,000 new jobs and the generation of a further 40,000 jobs between suppliers and subcontractors, promoting telework for female workers after maternity leave and workers aged over 50.

The objective for 2013 is to reach 150,000 teleworkers.

Levels of qualification

There is a larger amount of teleworkers amongst qualified work; mainly, directors, technical and professional staff and administrative workers.

There is a smaller amount amongst low-skilled work, although it is expected to serve in the future to increase the employability of this group and to promote less developed regions.

Reasons for the low implementation of telework

There is a lack of trust from employers and a conservative mentality. With regard to workers, there is a fear of defencelessness and of employment instability.

There is a need to improve the image of telework so that it is not identified as unskilled technological work.

Share of telework per sectors.

13% of telework may be found in industry and 50% in services: of these, 19% in the real estate sector and in services to undertakings, 11% in retail, 10% in education and 9.5% in public administration.

On the other hand, self-employed workers represent 30% of telework, which implies that over-representation exists.

Differences per gender

A larger percentage of men telework in the industrial sector and as self-employed workers, whilst more women telework in the education, health and social work sectors.

Collective bargaining

In Hungary there are collective agreements in the following sectors: Electric energy and supply, Tourism, Hotel and Restaurant Trade, Bakeries and Construction Industry. None of these collective agreements mention telework specifically.

In the sphere of undertakings, some collective agreements at undertaking level referred to telework prior to the implementation of the directive in 2004, though it was hardly developed. Some specific undertakings regulate the teleworking conditions of employees.

Specific regulation has been negotiated in individual contracts.

Trade union challenges

- Acknowledgement of the new situation, not considering it as just another atypical form of employment.
- Identify new telework employment niches.
- Modify traditional forms of trade union communication and coordination, where members only relate to the trade union through their delegates by means of traditional forms of communication.
- Low use of ICT in the trade union.
- Identification of the teleworker profile: teleworker or freelance, decentralised, more individualistic and less interested in labour unionism.
- According to the study carried out by the National ILO Council: trade unions must understand the needs of teleworkers, making the defence of their interests possible, studying the impact on changes in the employment structure, studying the existence of virtual trade unions and the infrastructures necessary to develop them.

Trade unions should offer:

The defence of the interests by means of collective bargaining, identification of community or collective, creation or communication networks that allow the delivery of information and advice, as well as training.

3.5 TELEWORK IN ITALY

Introduction

Technological progress in the telecommunications sector has given rise to the need to turn to continuous innovations to face competitiveness in an increasingly globalised economic context, the search of conciliation between work and personal life, giving rise, in turn, to the figure of telework in the post-industrial society.

This form of professional life, unknown in Italy until the start of the 90's after a first approach of an essentially technical nature, is also starting to be significantly widespread in this country, increasingly becoming the object of agreements, experiments, training courses, until becoming structured in regulation documents and in agreements regarding its use, both in large undertakings and in the wide range of small enterprises, as well as in public administration.

Indeed, determining the new professional figure of the teleworker and specifying the terms of their legal protection is no easy task. It is a process that is constantly evolving within the treatment of atypical professional profiles.

The first agreements in this country hark back to 1994 and mainly consisted of contract agreements in undertakings, taking the provisions established in sector agreements into consideration.

These agreements have drafted the general lines of regulations regarding telework, the basic principles of which are its voluntary and reversible nature, equal opportunities of teleworkers compared to other colleagues in traditional employment, both in career prospects and in the access to any training actions and opportunities arising in the undertaking.

Regulations are mainly contained in the framework of agreements held by trade union parties, and in some draft laws presented between 1997 and 1999 with the aim of defining the minimum guarantees in the fundamental rights of the legal regulation of teleworkers, and the conditions and regulations of use of telework by undertakings.

In particular, Draft Law n. 2305 "Regulation for the promotion of telework" specially stressed the right to receive information regarding the employer and the protection of privacy and inviolability of the home address, and safety and health at work, recalling what is established by D. Lgs. 626/94".

Telework was introduced in the public administration in 1998. The Law of 16th June, 1998, n. 191 established in article 4, section 1, the possibility that public institutions used the forms of distant work. Pursuant to this legislation, a framework agreement on telework in public administrations was signed by ARAN (representing the Public Administrations) and Public Sector trade unions.

Agreements at undertaking level and Collective Bargaining

The first agreement at undertaking level was reached on 15th December 1994, held in Lacio (industrial area of Pomezia) and refers to the telephony salespersons in the Retail Offices of Saritel. Based on this agreement, the trade and administrative con-

nection with the Pomezia headquarters was carried out through a telematic connection activated from the home address of the worker.

The agreement included:

- Supply of the equipment necessary to the salesperson. Maintenance, substitution and insurance coverage thereof provided by the undertaking;
- All aspects of the existing labour relationship were unchanged;
- Compensation to each worker for space and energy consumption, previously agreed through contract and law
- Evaluation established for 1995

Later agreements in 1995 (SEAT, TELECOM and others) were held with an experimental nature, maintaining a subordinate work relationship, and the implementation of the CCNL with regard to the diversity and particular nature of carrying out work at non-undertaking premises.

For instance:

- Full-time or part-time working hours will be distributed throughout the day according to the worker's criterion regarding the activity to be developed, specifying that the undertaking may set work time periods in which the teleworker must be present at their job to communicate with the undertaking.
- No extraordinary compensations are established for night work and work during public holidays.
- Specific professional training courses are guaranteed, as well as the same promotion than workers carrying out similar tasks at the undertakings.
- With the aim of safeguarding trade union rights, the undertaking will forward communication between teleworkers and workers' representatives.

The agreement of 8th June 1995 at the undertaking DUN & BRADSTREET KOSMOS in the trade sector, also established specific regulation of holidays and treatment of pregnancy and puerperium:

- Considering that teleworkers obtain variable salary linked to levels of productivity, the undertaking will provide during the holiday period, a salary equal to the average daily salary in the prior twelve months or period of services rendered.
- During maternity or pregnancy, salary will be calculated based on the daily salary of the month prior to rest, in such a way that 100% of the social security payment is reached.

The first CCNL dealing with this issue in the sector of telecommunications was signed on 9th September 1996. Thus, three types of telework are established:

- Telework at home: in the case that work is carried out at the worker's home address
- Telework working out: work activity is carried out in several places outside the undertaking's premises, and relations with the organisational structure are carried out with computing instruments to exchange information.

- Distant work: when work activity is carried out in establishments that are logistically distant from the undertaking's headquarters where the main activities are carried out.

The negotiating parties agree to the absence of a specific legal framework of reference and commit to work in coordination with competent legal bodies with the aim of developing innovative criteria towards the regulation of this issue which are coherent with the logic of social and technological context of reference.

Ordinary hierarchical functions corresponding to the subordinated labour relationship could be carried out telematically, complying with article 4 of Law 300 (Statute of Workers' Rights).

Telework in the public administration

Article 4, Law 191/98 establishes that Public Administrations may use forms of distant work and "to this aim may include in the budget available the equipment and necessary connection and may allow employees to perform their job in a place other than the establishment, maintaining equal salary. Workers may return to work at their original establishment if requested".

Implementation of this law is established by DPR n. of 8th March 1999. The use of telework requires an agreement in writing with the aim of guaranteeing the continuity of workers and to justify the objectives sought by the administration with telework. The objectives sought are a greater protection to persons with disabilities, conciliation of personal and professional life and reducing congestion in metropolitan areas. The objectives must be agreed with trade unions.

A Framework Agreement was signed on 21st July 1999 between ARAN (Agency for negotiation and representation of Public Administrations) and trade union confederations.

The agreement establishes the priority criteria for the appointment of employees to telework: voluntary nature and carrying out similar tasks to the requests.

In those cases where the number of requests is higher than the number of posts specified in the design of the project, the following will have priority:

- Persons with a physical or mental disability
- Need to attend children under the age of 8 or family members or partners.
- Commuting time between the worker's home and the undertaking's establishment.

Appointment must guarantee equal opportunities in promotion, participation in training and socialising activities than workers at the establishment.

With regard to the conditions to carry out telework at home:

- No controlling device may be installed without the worker's knowledge.
- The worker must be informed by the administration with regard to work assessment criteria.

The Administration must guarantee:

- Development of work in full compliance with current regulations regarding the environment and occupational safety and health.
- Training of workers
- Communication with the undertaking's establishment.

Inter-confederate Agreement to adopt the European Agreement on Telework (16th July 2002) signed on 9th June 2004

The inter-confederate agreement that has included the European Framework Agreement on Telework was signed on 9th June 2004.

The agreement states that telework is a form of work organisation and/or development. Hence, it is not a new type of contract but a new modality in which to carry out the contract.

The framework agreement establishes that national bargaining may regulate aspects that are closely related to the specific nature of each sector. All contractual provisions are only applicable to subordinate work relationships.

Italian employers' organisations and trade union confederations (CGIL, CISL, UIL) have wanted to commit strongly with social dialogue and transpose the European Agreement, which is not legally binding, into a binding national legal agreement.

Inter-confederate agreements in Italy, despite not being erga omnes, are common law agreements that bind the parties and involve the members of the signing organisations.

They also commit employers and employees who, though not belonging to the signing organisations, explicitly adhere to the agreement or implicitly transfer its contents to individual labour contracts.

This agreement incorporates the full European Union text and may be completed by collective bargaining at several levels to satisfy the specific needs of negotiation.

Furthermore, the most important Italian national industry collective (textile, telecommunications, electricity, chemical, graphic) had already adopted measures to regulate this issue with certain criteria that were later accepted into the Inter-confederate Agreement.

4. WORKER SATISFACTION

Spain and Italy carried out in-depth interviews to understand the level of satisfaction amongst teleworkers.

In the case of Spain, interviews were held with a production manager from Technosite, in charge of teleworkers, with a teleworker who is also a trade union delegate at the undertaking Alcatel Lucent, and with a teleworker from the Public Administration.

In every case the level of satisfaction with telework was extremely high, both for the workers and the undertakings, which also stated an increase in productivity.

The two teleworkers considered that their working conditions were good, although it is true to say that they both belong to large undertakings with a high level of trade union coverage.

The trade union delegate mentioned the possibility that the commitment to telework made by Alcatel could be related to cost reduction since it will change the location of its offices in 2012. We must consider that there are 700 teleworkers in this undertaking and hence the cost of installations will be considerably reduced.

However, there is also a certain degree of mistrust with regard to the possibility that this is the first step to outsource the management of certain services.

The experience of the Public Administration teleworker is also highly satisfactory. This person is a civil servant at the Ministry of Public Administrations. Due to chronic illness, she considered that telework would reduce her absenteeism due to the attention received for her illness which is mainly incapacitating in the mornings. Telework allows her to organise her working times in a more flexible way. Another aspect highlighted was the difficulty entailed in many cases by long commuting, a handicap she no longer had.

This programme encouraging telework in the public administrations is more directly guided to conciliate family and professional life as it is framed within a larger plan known as Plan Concilia. This person, despite having no family responsibilities, was offered the chance of taking part in this pilot experience which was initially planned to last 6 months but was finally extended to 9.

Workers later returned to their work centres and the plan is pending implementation in a definite manner.

With regard to the undertaking's opinion, Technosite is a company in the technology sector and telework was approached as a way to include persons with disability in their staff and as a way to retain talent. In this undertaking, owned by the group ONCE (Spanish National Blind Persons' Organisation), only a small proportion of staff telework, although their intention is to gradually increase this proportion to all jobs for which it is possible. The interview highlighted the increase in productivity of the persons of whom the respondent was in charge since the implementation of telework, as well as the importance it has as a means to integrate persons with disabilities in the sphere of labour. No specific regulations exist in the undertaking for aspects related to telework.

Italy carried out two interviews.

The first of them with a teleworker from Hewlett-Packard. Telework was started in 2007 and the reason for the request was that the undertaking's establishment was located 70kms. away from the worker's home address and could only commute by car.

The clauses signed are implemented correctly and his level of satisfaction is high as a number of advantages have been obtained from the arrangement:

- Relative economic advantage due to savings in travel expenses (approximately 200 euros per month);
- Better balance between professional and family life and increased quality of life;
- Less work-related stress and better quality of life in general.

The second interview was carried out with a female teleworker from the public sector, "Ente Regione Lazio". She started telework in 2005 during a pilot experience that is still ongoing.

The worker considered that, after maternity, telework was a good alternative to reduced working hours.

She is connected to the undertaking's network and the place chosen to work at home complies with safety and health regulations.

The clauses she signed are implemented correctly and her level of satisfaction is very high as the following advantages have been obtained by the arrangement:

- Better concentration to carry out work;
- Better balance between family and profession;
- The time saved in commuting is used to work.

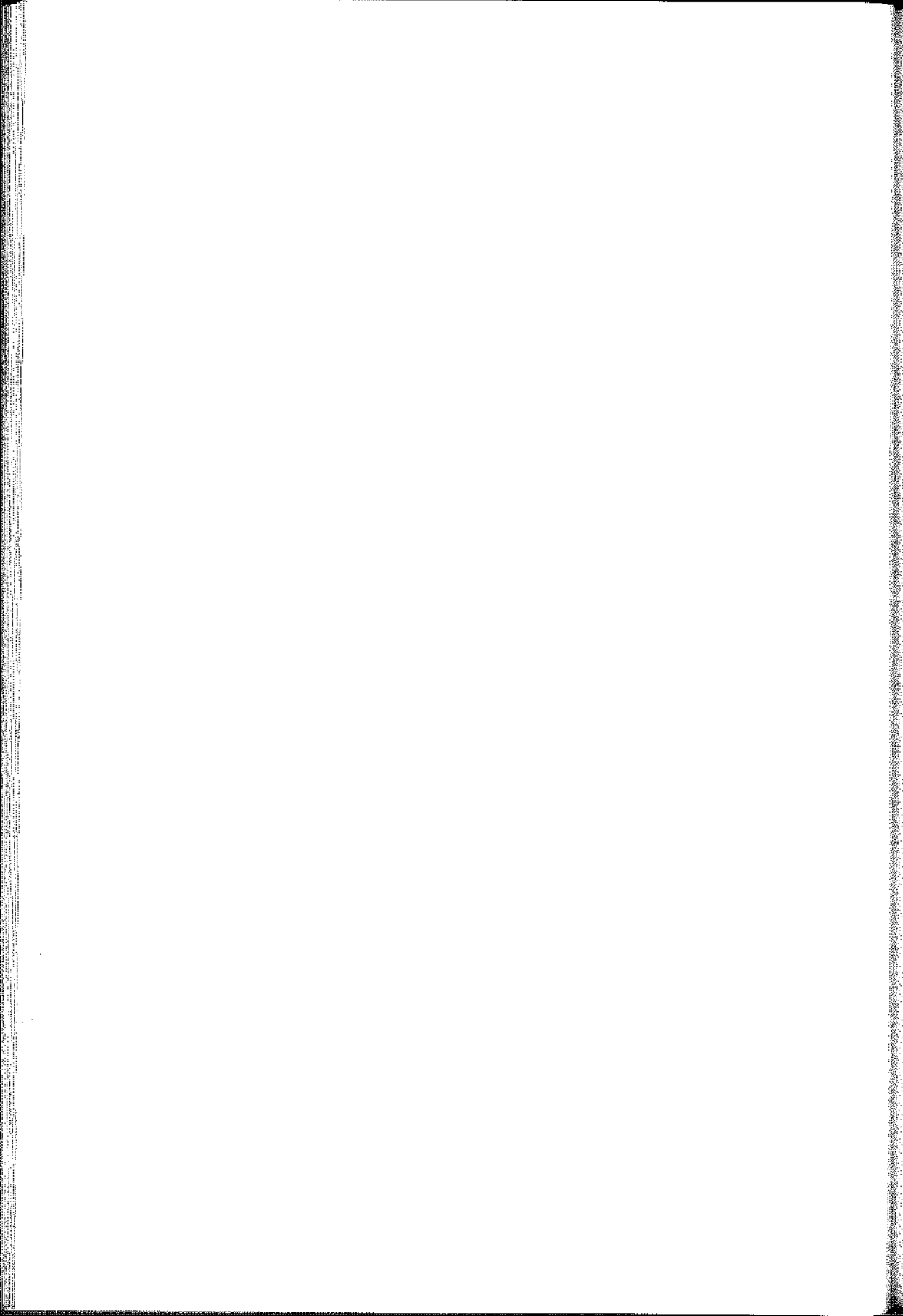
5. CONCLUSIONS

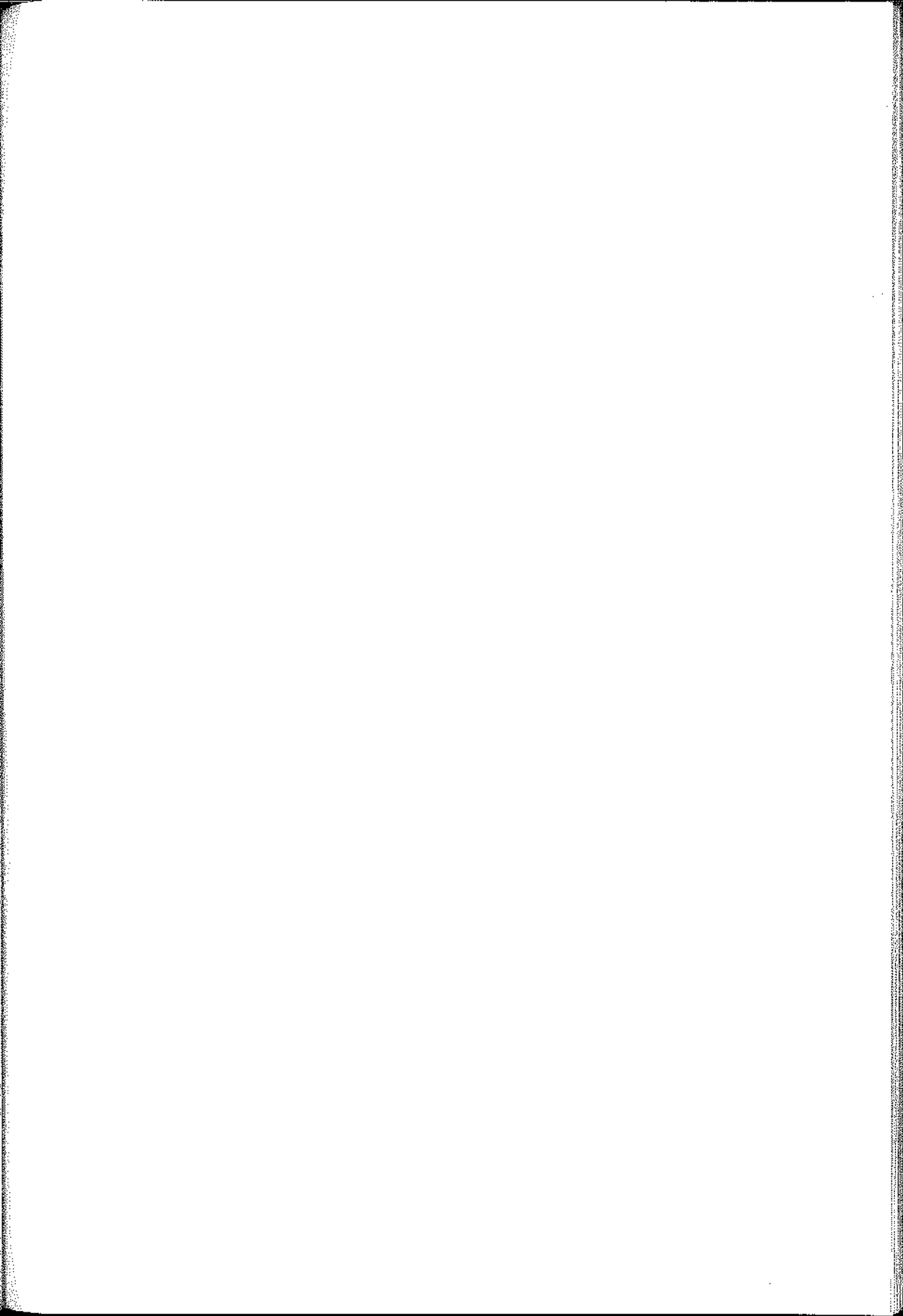
- It is necessary to make social partners and society in general aware of the real concept of telework, which in no way includes self-employed workers.
- When a worker starts working in a telework arrangement, Employment Services must be communicated as an amendment of the existing contract. In no case will a new contract be drawn up.
- The Agreement signed between the worker and the undertaking must refer to the following items:
 - Definition of telework
 - Definition of teleworker
 - Specification of the work place
 - Voluntary nature
 - Reversibility
 - Specific conditions of employment
 - Specification of work load
 - Criteria to assess work quality
 - Salary
 - Working hours
 - Number of telework days
 - Shift work, night work or work during public holidays (if necessary)
 - Characteristics of installations (in the case of work at home)
 - Ownership of equipment
 - Limits to the use of equipment
 - Employer's responsibility of licensed software
 - Employee's responsibility not to incorporate illegal software
 - Maintenance of equipment
 - Actions required in the case of equipment or line failure
 - Costs of communications
 - Costs of fungible assets
 - Insurance on premises and equipment.
 - Clients' data protection
 - Respect of the worker's personal affairs. Limits to access home address
 - Employer's responsibility regarding safety and health
 - Mention of occupational accidents and illnesses
 - Prevention of isolation
 - Right to continuous training and communication of Training Plans.

- Channels of communication of the teleworker with their legal representatives
 - Collective rights of participation and eligibility
 - Inscription in an establishment for inclusion in the calculation of representation instances (trade union elections).
 - Information and consultation with Workers' Legal Representatives on the introduction of telework in the Undertaking.
- Collective Agreements must not mention telework solely as an advantage for the worker but also make reference to the positive elements it has for the undertakings.

6. BIBLIOGRAPHY

- European Agreement on Guidelines regarding Telework in the Trade sector, 2001
- European Framework Agreement on Telework, 2002.
- Reworked Text of the Law on the Statute of Workers' Rights, 30th September 2007.
- Telework: Flexibility Strategies. Ángel Belzunegui Eraso. Collection of Studies. Economic and Social Council. 2002
- Impact of the information society in the labour market, jobs affected by new forms of labour. National Employment Institute (INEM). Ministry of Employment and Social Affairs. 2004
- Trade union strategies and contents for Collective Bargaining in the 21st Century: Present and immediate future. Coor.: Cristóbal Molina Navarrete. UGT- Andalucía. 2006.
- New activities and Emerging Sectors: The role of Collective Bargaining. Director: Miguel Rodríguez-Piñero Royo. University of Huelva. National Consultative Committee on Collective Agreements. Ministry of Employment and Social Affairs. 2006
- Internal self-prepared documents
- Plan Concilia. Ministry of Employment and Social Affairs. Pilot Plan Technical Report for the implementation of telework techniques in the public role. Rosario Sampedro Gallego (Professor at University of Valladolid), Emilio Sáez Soro (Professor at University Jaume I of Castellón) and Antón Alvarez Ruiz (Professor of the Complutense University of Madrid and University Rey Juan Carlos-ESIC). May 2006.
- Inter-Confederate Agreements for Collective Bargaining





LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TELETRABAJO

NECESIDAD DE REGULACIÓN

ANÁLISIS DE SITUACIÓN

Proyecto promovido por:



LINE BUDGET: 04.03.03.01

Acuerdo nº VS/2007/0539

Compromiso nº SI2.481705

Realiza: Secretaría de Acción Sindical y Empleo

Edita: Secretaría de Comunicación e Imagen

D.L.: M-52247-2008

ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Cuantificación del fenómeno de teletrabajo	9
3. Regulación del teletrabajo	11
3.1 Acuerdos europeos de teletrabajo	12
3.2 El teletrabajo en España	15
3.2.1 Legislación	15
3.2.2 Negociación Colectiva	18
3.3 El teletrabajo en Grecia	27
3.4 El teletrabajo en Hungría	29
3.5 El teletrabajo en Italia	32
4. Grado de satisfacción del teletrabajo	37
5. Conclusiones	39
6. Bibliografía	41

La siguiente publicación es el resultado del proyecto denominado "Las condiciones laborales en el trabajo: Necesidad de Regulación Normativa", cofinanciado por la comisión europea a través de la línea Presupuestaria "Relaciones Laborales y Diálogo Social": 04.03.01 VS/2007/0539. Subprograma 3: Mejorando experiencias en el área de las relaciones laborales.

Este proyecto, promovido por la Unión General de Trabajadores de Madrid, ha contado con los siguientes socios: UIL di Roma e del Lazio, EKA-Athens y Hungarian National Trade Unión Confederation (MSZOSZ). Todos ellos organizaciones sindicales, con competencias en el ámbito regional al que representan y pertenecientes a la red de Sindicatos de Ciudades Capitales Europeas.

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

Mediante este proyecto pretendemos conseguir los objetivos siguientes:

1. Conocer qué es el teletrabajo y quiénes son los teletrabajadores. Y analizar si estas definiciones están unificadas en los distintos países de la Unión.
2. Cuantificar y/o estimar la magnitud del fenómeno y la evolución de la tendencia en la última década: ¿Dónde está?, ¿A quién afecta?, ¿Cuáles son los sectores de actividad en los que se detecta mayor presencia? ¿Cuáles son las categorías socioprofesionales donde más se ha extendido?; siempre integrando una perspectiva de género.
3. Analizar las condiciones reales del desarrollo del teletrabajo, comparándolo con las condiciones del trabajo presencial en las empresas.
4. En base a los resultados elaborar una propuesta sindical para la regulación del teletrabajo a través del diálogo social.

1. INTRODUCCIÓN

La aparición de las nuevas tecnologías ha revolucionado la estructura social y las formas de relación de las personas. La posibilidad de comunicarse, enviar archivos con información o poder coordinar equipos que se encuentran a miles de Kilómetros de distancia ha generado un mundo globalizado donde todo está conectado. Esta potencialidad ha producido cambios en las formas y técnicas de organización de trabajo y como resultado existe la posibilidad de descentralizar el trabajo de su ubicación tradicional. Las nuevas tecnologías permiten que una persona pueda realizar su trabajo en cualquier lugar, teniendo a su disposición todos los recursos de la empresa como si estuviera físicamente presente.

El teletrabajo es básicamente esto, el empleado mantiene la misma vinculación con la empresa, el mismo contrato y las mismas condiciones laborales pero no es necesaria la presencia física en las oficinas de la empresa. Evidentemente no todas las tareas son susceptibles de ser realizadas mediante teletrabajo, pero sí un alto porcentaje de las mismas, que además irá en aumento.

El hecho de que el trabajo se lleve a cabo en el domicilio o en otro lugar distinto al tradicional, genera una serie de situaciones novedosas a las que debemos anticipar una solución. Nos referimos a nuevos criterios a la hora de evaluar el trabajo, la seguridad y salud de los trabajadores o la responsabilidad asumida por cada parte en lo que respecta al equipo. También supone la innovación en la forma de gestionar y organizar el trabajo, abandonando formas tradicionales de supervisión por parte de la empresa, que se realizaba en función del tiempo de permanencia en las instalaciones.

Esta forma de realización del trabajo se encuentra en expansión y supone un reto para las relaciones laborales, que debemos afrontar tanto los empresarios como los trabajadores y sus representantes, y es en este contexto donde planteamos este proyecto con el objetivo de analizar el teletrabajo desde la perspectiva sindical.

Los estudios disponibles sobre el tema no han considerado como objeto de estudio la forma en que este nuevo modelo de organización del trabajo puede variar la capacidad de organización de los trabajadores/ras, una de cuyas manifestaciones es la negociación colectiva. Esta es la razón por la que defendemos que los sindicatos, como agentes sociales, deben contribuir junto a otras organizaciones a realizar un análisis crítico y empírico de esta nueva realidad, desvelando las ventajas y los límites de esta incipiente e innovadora experiencia de trabajo.

El primer interrogante que se nos plantea es el propio concepto de teletrabajo, ya que se configura como un nuevo modelo de organización propio de la economía digital, cada vez más utilizado, al que se le atribuyen beneficios potenciales para empresas, trabajadores/ras, clientes y sociedad.

El teletrabajo se presenta como una realidad flexible que articula distintas expresiones y modalidades contractuales. En términos generales teletrabajar significa desempeñar la actividad laboral fuera de los límites físicos de la empresa, haciendo uso de las tecnologías de la información. Aún no se ha establecido una definición unívoca, en cierto modo porque el teletrabajo es un concepto en proceso de desarrollo,

influenciado tanto por la capacidad organizativa de las empresas como por la vertiginosa evolución de las TIC.

En la década de los 90 del siglo XX la Organización Internacional del Trabajo consideraba como teletrabajo:

"El que se realiza en uno o más sitios prefijados, como el domicilio o centro subsidiario de trabajo distinto de la oficina tradicional, en el que, al menos, una parte de las comunicaciones se realizan utilizando equipo de telecomunicaciones como ordenadores, teléfonos y aparatos de fax."

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 lo define como:

"... una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de esos locales de forma regular".

Las formas más observadas de teletrabajo son:

- **Teletrabajo en el domicilio:** Cuando el trabajo se desarrolla en el hogar del trabajador/ra.
- **Teletrabajo móvil y/o alterno:** El trabajador/ra alterna una parte de su trabajo en su domicilio y otra parte en un centro de la empresa.
- **Teletrabajo en telecentros:** Centros de trabajo estratégicos que reúnen un equipamiento informático susceptibles de ser compartidos por diferentes empresas.
- **Teletrabajo itinerante:** El desempeño del trabajo exige constante movilidad. El área comercial, asesoría y formación son los ejemplos más clarificadores.

Desde los sectores empresariales e institucionales se mira a esta nueva realidad como innovadora, flexible y llena de bondades. Desde los sindicatos la mirada es más escéptica y, sin cuestionar las potencialidades, se advierten debilidades y amenazas que pueden erosionar la estabilidad y la seguridad en el trabajo de los teletrabajadores/ras.

El abordaje y la promoción del teletrabajo ha sido diversa y ha despertado el interés de distintos agentes: especialistas de las ciencias sociales, empresas, sindicatos, instituciones y gobiernos. Cada uno de ellos ha tratado de aproximarse a este fenómeno desde unos intereses específicos. Las empresas constatan mejoras en su productividad y competencia entre otras cuestiones porque permiten un ahorro significativo en costes de oficina y mantenimiento. Los trabajadores vislumbran en el teletrabajo un modelo de mayor flexibilidad en la gestión del tiempo que conduciría a una mayor conciliación de sus intereses personales, familiares y laborales. Los gobiernos e instituciones europeas consideran el teletrabajo como un modelo que permitirá reducir el impacto de contaminación ambiental, descender el consumo de fungibles, disminuir el consumo energético, ofrecer posibilidades de empleo en áreas alejadas de los centros de poder, mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad...

El papel de los sindicatos frente a los retos de la Sociedad de la Información es de gran centralidad en las próximas décadas. El movimiento obrero surgió como una reacción colectiva a unas condiciones de trabajo deshumanizadoras que impuso la aplicación del vapor a los procesos productivos y al transporte, configurándose en

dos siglos como el gran movimiento social... En la sociedad del siglo XXI se están constatando nuevas formas de degradación del trabajo como consecuencia de los efectos de la nueva sociedad tecnológica. En este contexto el movimiento obrero y las organizaciones sindicales estamos destinadas a responder a los nuevos desafíos de precarización del trabajo y a las nuevas amenazas a las que debemos enfrentarnos.

En nuestro estudio nos interesa analizar las condiciones reales de trabajo de los teletrabajadores desde la perspectiva de la sociología crítica. ¿Se está alcanzando el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad? ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los teletrabajadores?

Otro elemento importante es el determinar cuál es su relevancia. Conocer la magnitud real del teletrabajo no es un tarea fácil, entre otras razones, porque no existe un criterio conceptual único (las estadísticas nacionales de los países miembros de la UE no son homogéneas)¹. El teletrabajo es una forma emergente de trabajar. Por su incipiente presencia no existe en la actualidad ninguna regulación normativa general en el marco de la UE, con la excepción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002).

Por último, debemos hacer una reflexión sobre la necesidad del teletrabajo.

Consideramos esencial trabajar por conocer más y mejor este nuevo modelo de organización del trabajo que presenta una creciente tendencia de expansión y consolidación pero que carece, en la actualidad, de una regulación específica que garantice, desde el diálogo social, la estabilidad y seguridad necesarias, sin renunciar a los objetivos de crecimiento, competitividad y eficacia de las empresas.

Los socios del proyecto se reunieron, tal y como estaba previsto, el día 18 de Febrero de 2008 en Roma para consensuar los elementos más importantes que deberían de ser tenidos en cuenta en la regulación.

Fruto de dicho encuentro se elaboró el siguiente listado:

- Definición de teletrabajo
- Definición de teletrabajador
- Determinación del lugar de trabajo
- Carácter voluntario
- Reversibilidad
- Condiciones específicas de empleo
- Determinación de la carga de trabajo
- Criterios de evaluación de la calidad del trabajo
- Salario
- Jornada
- Nº de días de teletrabajo
- Trabajo a turnos, nocturno o en festivos
- Características de las instalaciones (en el supuesto de trabajo en el domicilio)
- Propiedad de los equipos
- Limitación de la utilización de los equipos

1) El número de teletrabajadores ha sido estimado en 4,5 millones de empleados en el 2002. algunas estimaciones indican una tasa del 8% de la población trabajadoras en Holanda o el Reino Unido, alrededor del 5% en España, Alemania y Francia, y aproximadamente el 2/ en la República Checa o Hungría (Fundación Dublín)

- Responsabilidad del empleador de un software con licencias
- Responsabilidad del empleado de no incorporación de software no legal
- Mantenimiento de los equipos
- Costes de las comunicaciones
- Costes de los consumibles
- Seguros del local y de los equipos.
- Protección de datos del cliente
- Respeto a la vida privada del trabajador. Limitaciones al acceso al domicilio
- Responsabilidad del empresario en materia de salud y seguridad
- Mención a accidentes laborales y enfermedad Profesional
- Prevención del aislamiento
- Derecho a la Formación Continua y comunicación de los Planes de Formación.
- Canales de Comunicación del teletrabajador con sus representantes legales
- Derechos colectivos de participación y elegibilidad
- Imputación a un centro de trabajo para su inclusión en los cálculos en las instancias de representación (elecciones sindicales).
- Información y consulta a los Representantes Legales de los Trabajadores sobre la introducción del teletrabajo en la Empresa.

2. CUANTIFICACIÓN DEL FENÓMENO DEL TELETRABAJO

Uno de los objetivos prioritarios de este trabajo era cuantificar el número de teletrabajadores, ya que los datos disponibles nos hablaban de aproximaciones que carecían de fiabilidad.

Elaboramos una hoja de registro (anexo 1) para que cada uno de los países participantes aportase sus datos.

En el caso de España en primer lugar realizamos una búsqueda exhaustiva de las fuentes estadísticas disponibles para realizar un análisis cuantitativo, que nos permitiera conocer que nivel de implantación tiene el teletrabajo en nuestro país.

La Encuesta de Población Activa, es una encuesta trimestral dirigida a las familias, realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra inicial es de 64.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 200.000 personas.

En esta encuesta, se realizan dos preguntas que puede indicar que se está realizando trabajo fuera de la sede de la empresa son: ¿Trabajó algún día en su domicilio particular en las últimas cuatro semanas?, ¿En su contrato o en su relación laboral se reconoce que realiza una parte de su trabajo en su domicilio? Sin embargo, no hace distinción entre el trabajo denominado trabajo a domicilio y el teletrabajo definido como trabajo dependiente utilizando las nuevas tecnologías de la Información.

Realizamos una consulta al Instituto Nacional de Estadística para determinar si efectivamente había datos relativos al número de teletrabajadores en España, y confirmamos que no disponían de ningún dato al respecto.

El análisis de datos del territorio italiano, realizado por el Instituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) aporta los siguientes datos:

- 315.000 teletrabajadores a domicilio
- 90.000 teletrabajadores autónomos
- 270.000 teletrabajadores itinerantes
- 135.000 teletrabajadores ocasionales.

Pero nuevamente estos datos nos plantean serias dudas, ya que, en primer lugar, el trabajo a domicilio no puede ser considerado (siempre) teletrabajo y, en segundo lugar, los trabajadores autónomos tampoco, ya que para los sindicatos el concepto de teletrabajador deben llevar implícito la condición de asalariado.

En Hungría la situación es similar, ya que además de no existir estadísticas fiables, las disponibles incluyen a los trabajadores "free lance" o autónomos.

En el caso de Grecia no existe ningún dato.

Todo ello nos lleva a una primera conclusión: no existe un registro fiable del número de teletrabajadores que están desarrollando esta labor.

Y el origen del problema es la indeterminación generada por la propia definición de teletrabajador incluida en el Acuerdo Marco Europeo, que nos habla de "... contrato o relación laboral".

Como veremos a continuación, los Sindicatos que intervenimos en este proyecto consideramos que la definición del Acuerdo Europeo Sobre Orientaciones Relativas Al Teletrabajo En El Sector Del Comercio, en el año 2001 que especifica que "estas orientaciones no se refieren a los trabajadores autónomos, tal como se hallan definidos en la legislación nacional ni tampoco se refieren al teletrabajo realizado ocasionalmente, sino que se refieren únicamente al trabajo efectuado como actividad principal", sería conveniente que se incorporara a la definición del Acuerdo Europeo sobre Teletrabajo

3. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

El diálogo social se considera una dimensión esencial del modelo europeo de sociedad y desarrollo y consiste en un espacio en el que las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios, debaten, realizan consultas, negociaciones y se comprometen a realizar acciones conjuntas que potencien la protección social de calidad, la educación y formación continua de los trabajadores y acordar la puesta en marcha de reformas destinadas a aumentar el dinamismo de la economía.

El papel de los agentes sociales en el diálogo social emana de su naturaleza original e insustituible, los empresarios y sindicatos representan directamente los intereses y problemas vinculados al mundo del trabajo y tienen además capacidad para comprometerse de manera autónoma en un diálogo que puede llevar a acuerdos colectivos.

Como resultado de este proceso de diálogo se han derivado informes y opiniones comunes, además de acuerdos como el acuerdo sobre permiso familiar, el acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial, el trabajo con contrato de duración determinada y el régimen de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

Con el Acuerdo sobre Teletrabajo, firmado en julio del mismo año, se inició una nueva fase, prevista en el citado Protocolo Social, cuya peculiaridad consiste en que no se realiza su transposición en el ordenamiento nacional a través de una directiva, como con los acuerdos anteriores, sino a través de los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros.

La necesidad objetiva de establecer un marco europeo de relaciones laborales viene dada, por un lado, por la creciente europeización de las empresas mediante procesos, de participación, adquisición, fusión o absorción, que se han disparado en los últimos años, y, por otro, por el fenómeno de reestructuraciones transnacionales de empresas europeas, que también se está multiplicando.

En el camino hacia un sistema europeo de relaciones laborales se han ido estableciendo, además del diálogo social, algunos pilares, como el Protocolo Social de Maastricht, que reconoce a los interlocutores sociales un procedimiento de 'legislación negociada', y la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, aunque con funciones solamente de información y consulta.

La necesidad de regulación o de consenso de un documento marco se apoya en el marco de la Estrategia de Lisboa. La Comisión Europea ha adoptado una serie de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información, en las que se incluye un compromiso para fomentar el teletrabajo en Europa y por ello, los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo para facilitar su implantación y garantizar que no se convirtiera en fuente de desregulación y de precariedad del mercado laboral.

Fruto de todo ello surge la necesidad de este proyecto, financiado por la Comisión Europea y promovido por la Unión General de Trabajadores de Madrid.

3.1 ACUERDOS EUROPEOS DE TELETRABAJO

El Acuerdo Europeo sobre orientaciones relativas al Teletrabajo en el sector del Comercio del año 2001, fue el paso previo al Acuerdo Marco más amplio y de aplicación a todos los sectores de actividad. En primer lugar, reconoce que en el sector se están produciendo cambios estructurales debido al impacto de las nuevas tecnologías que, entre otros muchos aspectos, afecta a la organización del trabajo y a las condiciones laborales. Este cambio plantea problemas a trabajadores y a empresarios y, por lo tanto, es necesario reflexionar y acordar la mejor forma de llevarlo a cabo. Como hemos comentado anteriormente, se enmarca dentro del contexto de la Estrategia europea de Empleo, donde se pretende llegar a acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluyendo el trabajo flexible, con el fin de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas.

Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo como un medio óptimo para modernizar la organización del trabajo de las empresas y las administraciones públicas y, a la par, como una forma efectiva de conciliar vida personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Este intento de regular una actividad novedosa como es el teletrabajo, es utilizado por los agentes sociales europeos como base para regular las condiciones del teletrabajo en sus respectivos países.

Ambos Acuerdos pretenden clarificar el concepto del teletrabajo, buscando una definición consensuada, compartida por todos los países miembros de la Unión Europea.

En lo que se refiere al acuerdo del año 2001, la definición que hace de teletrabajo, es más simple que la que aparece en el acuerdo Marco pero es importante la aclaración que hace respecto al ámbito de aplicación del acuerdo. Especifica que estas orientaciones "no se refieren a los trabajadores autónomos, tal como se hallan definidos en la legislación nacional ni tampoco se refieren al teletrabajo realizado ocasionalmente, sino que se refieren únicamente al trabajo efectuado como actividad principal".

También recoge una serie de principios básicos que aparecen en el acuerdo posterior, la reversibilidad, el respeto a las estructuras y los procedimientos de información y consulta aplicables y la igualdad de trato.

Recomienda la inclusión de un apartado que garantice los elementos esenciales que deberán ponerse en conocimiento del trabajador:

- La identificación de las partes
- El lugar fijo del trabajo (o el principio de que el trabajador realiza su actividad en varios locales) y el domicilio social de la empresa
- El uso de los locales para el teletrabajo
- La descripción de las funciones
- La fecha de inicio del contrato o de la relación laboral
- El tiempo de trabajo diario o semanal normal del trabajador
- El importe de base inicial u otros elementos constitutivos de la remuneración a que el trabajador tiene derecho
- Seguridad social y seguro

- Estructuras de supervisión y consulta
- Protección de datos y confidencialidad
- Formación

Presta atención especial a las condiciones de seguridad en el trabajo, a los sistemas de compensación de gastos, así como a los seguros.

Reconoce explícitamente que el derecho del teletrabajador a comunicarse con sus compañeros a través de los equipos o estructuras incluyendo "la comunicación sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y las relaciones laborales, con la organización sindical a la que pertenezca el teletrabajador o con otros representantes oficiales 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".

Este documento presenta unas orientaciones concretas para la negociación de las condiciones del teletrabajador en un sector determinado, sin embargo el Acuerdo marco posterior, menos comprometido, pretende establecer unos principios generales que apunten a todos los aspectos de la relación laboral del teletrabajo y que tenga una aplicación sectorial más amplia. .

El Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, pese a no tener un carácter normativo vinculante, al ser el resultado de un Acuerdo asumido por empresarios y sindicatos, puede esgrimirse en caso de conflicto entre las partes.

Los principios generales que se comprometieron a aplicar tanto sindicatos como empresarios son los siguientes:

- Naturaleza voluntaria. El teletrabajo se desarrollará voluntariamente, y nunca podrá ser impuesto por el empresario.
- Reversibilidad. Tanto el empresario como el trabajador podrán dar por terminado el teletrabajo. Se deben regular los procedimientos para la finalización, tales como el período de pre-aviso, etc.
- Condiciones de empleo. Los teletrabajadores mantienen su condición de empleados de la empresa a todos los efectos, y las condiciones laborales están, por tanto, reguladas en convenio, aunque algunos aspectos pueden estar incluidos de forma específica.
- Protección de datos. El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales, así mismo debe informar de la legislación o normativa de la empresa en lo referente a la protección de datos, siendo responsabilidad del teletrabajador su cumplimiento. El empresario deberá informar al trabajador sobre cualquier limitación en la utilización del equipo o herramienta informática, como Internet las sanciones en caso de incumplimiento.
- Vida privada. El empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador, si se instala un sistema de vigilancia, este debe ser conocido y aceptado por el trabajador.
- Salud y seguridad. Los convenios adaptan la normativa existente a la situación específica del teletrabajador. En general, la responsabilidad del empresario se

extiende a la obligación de supervisar las condiciones laborales del trabajador en su domicilio, asegurándose que se cumplen las normas en este ámbito. El trabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

- Organización del trabajo. El teletrabajador, dentro de la legislación vigente, el convenio colectivo y las reglas de empresa, gestionará la organización de su tiempo de trabajo. Los criterios de evaluación de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa.
- El empresario tomará medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador con relación al resto de trabajadores de la empresa, dándole ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.
- Equipamiento y gasto. Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. El empresario por regla general proporciona y asume los costes de mantenimiento del equipo técnico necesario, así como los gastos domésticos extraordinarios derivados del teletrabajo, generalmente ligados a las comunicaciones (teléfono, electricidad, etc.), dotará al teletrabajador de un servicio técnico adecuado, y asumirá la responsabilidad en lo referente a los costes ligados a la pérdida, desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador. El teletrabajador no difundirá material no permitido por internet y tendrá la obligación de cuidar correctamente los equipos que le han confiado.
- Formación. Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores. Los teletrabajadores tienen que recibir una formación adecuada para utilizar los equipos técnicos puestos a su disposición.
- Derechos colectivos. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa, las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales. El local de la empresa al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos sindicales o colectivos se precisa de antemano. Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.

Desde el punto de vista sindical, el Acuerdo de Comercio pese a ser anterior en el tiempo es mucho más completo y concreto, si bien en todo momento habla de recomendaciones.

3.2 EL TELETRABAJO EN ESPAÑA

3.2.1 Legislación

En España, en contra de lo que se esperaba en un principio, no se han producido las reformas legislativas para acoger de forma expresa y con un estatuto jurídico propio el teletrabajo, por lo tanto ha sido la Negociación Colectiva únicamente la que se ha ocupado de regular esta materia.

Si bien no existe Ley, sí existe Jurisprudencia, y vamos a analizarla a continuación

En base a la jurisprudencia y en concordancia con la legislación laboral española, podemos decir que en nuestro país se define teletrabajo, como una forma de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empresario afectados y puede formar parte de una descripción inicial del puesto de trabajo o puede acordarse de manera voluntaria con posterioridad, por lo que si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empleador hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. La aceptación del teletrabajo no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía de la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ni mediante acuerdo colectivo, pues implica una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal, según una sentencia del Tribunal Supremo de 11 de Abril de 2005.

Al no existir regulación en nuestro ordenamiento interno, es necesario precisar y delimitar el concepto frente a otras formas de trabajo:

- Trabajo a domicilio.- Es importante distinguir el teletrabajo del contrato de trabajo a domicilio, ya que estos conceptos pueden dar lugar a error. En el contrato a domicilio la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia por parte del empresario. En este caso el empresario debe entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajadores, la clase y cantidad de trabajo, la cantidad de materias primas entregadas, las tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.
- El Trabajador Autónomo Dependiente (TRADE). La Ley 20/2007 ha incorporado esta nueva figura, que la define en el artículo 1.2.d como aquéllos "que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales".

Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

Tal y como hemos expresado anteriormente, los trabajadores autónomos no deberían en ningún caso ser considerados teletrabajadores, ya que el mero uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo y transmisión del producto de un trabajo no es suficiente: el teletrabajador además de cumplir este requisito debe de ser un asalariado.

Para evitar este tipo de "confusión", cuando un trabajador vaya a realizar la totalidad o parte de su jornada bajo la modalidad de teletrabajo, debería de notificarse a los Servicios de Empleo como una modificación del contrato existente y nunca considerarse como un nuevo contrato. Esta medida tendría además la ventaja de permitir la cuantificación real del teletrabajo.

Será difícil eliminar del lenguaje popular esta aceptación de teletrabajador que incluye a los autónomos.

Uno de los riesgos que las organizaciones sindicales hemos visto en el teletrabajo ha sido la posibilidad de que las empresas utilicen esta fórmula para externalizar sus plantillas creando "falsos autónomos" y que se precaricen así las condiciones laborales de sus trabajadores.

Por ello hay que tener en cuenta que:

- Debido a su carácter voluntario si es el trabajador quién expresa su deseo de teletrabajar, el empresario puede aceptarlo o rechazarlo.
- El paso al teletrabajo, en tanto que únicamente modifica la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al status laboral del trabajador. Y la negativa de un empleado a teletrabajar no es en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo.

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo, en España, los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores comparables en los locales de la empresa. Sin embargo, para tener en cuenta las particularidades del teletrabajo, pueden realizarse acuerdos específicos complementarios colectivos y/o individuales.

También tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera que los trabajadores comparables en los locales del empleador y están sujetos a las mismas políticas de evaluación.

Han de recibir una formación adecuada para utilizar el equipo técnico que el empleador pone a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo.

El empleador debe entregar por escrito al teletrabajador toda la información relevante, que ha de incluir la siguiente: convenios colectivos aplicables, descripción del trabajo a realizar, departamento de la empresa al que el trabajador está adscrito, su inmediato superior, etcétera.

El empresario tiene que prevenir el aislamiento del teletrabajador dándole ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

En lo que respecta a los derechos de representación colectiva, los teletrabajadores están sujetos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevén una representación de los mismos. Asimismo están incluidos en los cálculos para determinar los límites para los órganos con representación de los trabajadores.

En lo que respecta a la vida privada del teletrabajador, el empresario debe respetarla y no puede acceder personalmente a su domicilio sin su consentimiento, ni tampoco ningún tipo de cargos o personas relacionadas con la empresa, por lo que es necesario que, a falta de una regulación específica, la empresa lo consensúe, caso por caso, con los trabajadores, debiendo abarcar el acuerdo mutuo los días, las horas, la frecuencia y duración, zona de visita, así como la necesidad de dar o no un preaviso de visita.

También puede establecerse el tiempo de control telemático apropiado, impidiendo cualquier intromisión ilegítima injustificada o desproporcionada en las vidas de los teletrabajadores, con el pretexto de un pretendido control legal de su actividad laboral por medio de estos controles telemáticos. Es exigible que estos controles se sujeten a unas pautas o garantías, como pueden ser la de proporcionalidad del control en relación con su finalidad, la del conocimiento previo de los representantes de los trabajadores y la necesaria información a los interesados (Sentencia de la Audiencia Nacional de 31-5-04; AS 2637).

El empresario debe informar a los trabajadores sobre la normativa de la empresa referente a la protección de datos y a cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet, siendo el trabajador responsable del cumplimiento de estas normas y de las sanciones en caso de incumplimiento

Por regla general, el empleador está encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo regular, excepto si el teletrabajador utiliza su propio equipo y ha de proporcionarle un servicio adecuado de apoyo técnico.

El empresario tiene la responsabilidad en lo referente a los costes derivados de la pérdida o los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador. Éste a su vez, está obligado a cuidar los equipos y no puede recoger ni difundir material ilícito vía Internet.

Asimismo, el empresario es el responsable de la protección de la seguridad y salud del teletrabajador. Debe informarle de la política de la empresa en esta materia, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización de datos.

Con el fin de verificar la correcta aplicación de las normas de seguridad y salud, el empresario, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites que marca la legislación y los convenios colectivos aplicables. Si el teletrabajador realiza su trabajo en casa, dicho acceso está sujeto a notificación previa y consentimiento. Además está autorizado a pedir visitas de inspección.

3.2.2 El teletrabajo en la negociación colectiva.

El dialogo social en España: acuerdos interconfederales para la negociación colectiva.

En España, los contenidos de la negociación colectiva se acuerdan anualmente por parte de los agentes sociales. Las centrales sindicales UGT y CCOO y la patronal CEOE, estudian la situación sociolaboral y económica del país y en base al diagnóstico compartido, acuerdan los contenidos que van a ser desarrollados posteriormente en los distintos convenios colectivos.

En el Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003 y cumpliendo con el compromiso adquirido, las organizaciones sindicales y empresariales incorporaron el capítulo VII: "El teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo". En este capítulo las organizaciones firmantes se comprometen a implementar sus disposiciones en España por la vía de la negociación colectiva.

El ANC para el 2005 reitera el compromiso de las Organizaciones que lo firmaron en ordenar la implantación del teletrabajo en las empresas españolas. Este Acuerdo es más escueto que el anterior pero su regulación es similar, lo más significativo es que desaparecen las referencias al AMET, presentándose el acuerdo como la voluntad de los interlocutores sociales estatales que lo firman.

Comparte con el anterior, la valoración positiva del teletrabajo como una de las formas de innovación de la organización y ejecución del trabajo, derivada del avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, y que constituye una fórmula adecuada de conciliar la vida laboral y familiar para los trabajadores.

De estos acuerdos se infiere la necesidad de establecer algunos criterios que sirvan de referencia para las empresas, los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en la negociación colectiva.

El ANC firmado en el 2007 reproduce el texto del de 2005, por lo que se expresa la voluntad de continuar el diálogo social estatal con el compromiso de apoyo al teletrabajo ordenado y con derechos, actualmente este acuerdo se ha prorrogado para el 2008, sin cambios en este apartado.

En España, además de la concertación social a nivel estatal, las distintas comunidades autónomas negocian acuerdos con los agentes sociales y también han tratado el teletrabajo como una de las materias objeto de negociación.

Un ejemplo importante es el Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana, 2005-2007 y que incluye una cláusula monográfica sobre teletrabajo.

Otro ejemplo destacable de la implementación del teletrabajo en España, en base a la negociación colectiva es la experiencia piloto desarrollada en el ámbito de la administración general del Estado. Esta actuación se enmarca dentro del Plan Concilia, plan orientado a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral en las administraciones públicas.

Durante 90 días, se desarrolló una experiencia piloto en los servicios centrales de la Administración General del Estado, con 30 trabajadores que se prestaron voluntariamente. La valoración fue positiva tanto para los trabajadores como para la Administración destacando en su evaluación, que la productividad en los puestos de los teletrabajadores se mantuvo o incluso aumentó.

Basándose en los resultados de esta prueba piloto, y a través de la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, el ministerio autorizó la posibilidad de transferir estas experiencias a otros departamentos y en Mayo de 2007 se firma el acuerdo para extender el teletrabajo a toda la Administración del Estado.

Desde las organizaciones sindicales se apoyó esta iniciativa que se enmarcó dentro del Plan Concilia, este es un proyecto que pretende mejorar la conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones públicas. Por lo tanto pese a que no ha supuesto un verdadero esfuerzo para regular la complejidad del teletrabajo, si ha servido de experiencia piloto para la modernización de la administración.

Las recomendaciones de los ANC han tenido como resultado la introducción de estos criterios en los Convenios Colectivos y en los Acuerdos de empresa negociados por los agentes sociales. Sin embargo, no es una tarea fácil y se deben tener en cuenta una serie de cuestiones:

- Los inherentes a las nuevas tecnologías de la información: privacidad; protección social, limitación del uso de estos medios al ámbito laboral y el control.
- Falta de herramientas para su regulación o para la adaptación de la normativa legal vigente.

- Los aspectos relativos a la organización del trabajo, como horarios, horas extra, la delimitación de los derechos y deberes tanto de empresarios como de trabajadores.
- La calificación jurídica de la decisión empresarial de implantar el teletrabajo que, desde la perspectiva de nuestro Derecho Laboral, se considera una modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo que la convierte en objeto de procesos negociables.

Convenios Colectivos

En lo que respecta a los Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa, en nuestro país destacamos la negociación de empresa en la Compañía Telefónica que se ha convertido en la empresa pionera en el tratamiento y regulación del teletrabajo.

Respecto a los convenios de sector, exponemos a continuación algunas cláusulas de los convenios en los que se hace referencia al teletrabajo:

XV Convenio colectivo estatal de la industria química .BOE 29 agosto 2007, núm. 207, en el Artículo 10 bis: Teletrabajo, los negociadores han recogido el texto íntegro del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo.

Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines. BOE 23 agosto 2007, núm. 202, Artículo 15. Teletrabajo

El teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar un 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 pudiera ser realizado en los locales del empleador, se realiza fuera de dichos locales de manera regular.

Convenio Colectivo de trabajo del sector «Oficinas y Despachos», de Navarra. BO. Navarra 15 agosto 2007, núm. 101. Artículo 33. Teletrabajo

Las empresas podrán libremente pactar con sus trabajadores la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. En este aspecto se deberán respetar las condiciones establecidas en la Directiva número 90/270/CEE.

Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir el acceso distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquéllos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.

Convenio Colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia. Artículo 14. Teletrabajo

A raíz del acuerdo interconfederal de negociación colectiva, las partes firmantes acuerdan trasladar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo adecuándose en cada momento a la legislación vigente.

Convenio Colectivo del BANCO DE ESPAÑA. BOE 28 enero 2008, núm. 24.

CAPÍTULO III. Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional

Artículo 13. Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional

5. Teletrabajo.-Con el fin de ahondar en el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, el Banco de España está interesado en explorar el teletrabajo, entendido éste como un sistema de prestación de servicios no presencial basado en el uso de las nuevas tecnologías de la información.

Por tanto, el Banco estudiará la viabilidad de establecer esta fórmula de trabajo en aquellos Departamentos, Servicios y puestos de trabajo en los que las necesidades del servicio lo permitan y con participación voluntaria para los empleados.

Para ello, se realizará un programa piloto, en un plazo máximo de un año, en aquellos Departamentos, Servicios y puestos de trabajo en los que, por las características de las funciones a desarrollar, el Banco entienda que es posible establecer el régimen de teletrabajo, del que se extraerán las conclusiones sobre la viabilidad de este régimen de trabajo en el Banco.

El Banco informará a los representantes de los trabajadores de la puesta en marcha y resultados de la mencionada prueba piloto.

II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. BOE 22 julio 2005, núm. 174.

Disposición transitoria cuarta. Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector de prensa diaria

g) Teletrabajo.

1. Las organizaciones firmantes comparten en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en el Sector de Prensa Diaria en relación con el Teletrabajo.
2. De esta manera, la fórmula de teletrabajo, que será voluntaria tanto para trabajador como para empresa se entiende únicamente posible para aquellos puestos de trabajo que, dado su especial carácter, pudieren ser realizados desde fuera del centro de trabajo de la empresa, y exclusivamente realizados por personal con quien la empresa tuviese una relación de carácter laboral por cuenta ajena, quedando expresamente excluidas aquellas relaciones incluidas en el artículo 2.º de este Convenio.

3. El teletrabajo, así definido, puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, o se puede iniciar de manera voluntaria posteriormente.
4. El paso al teletrabajo, que requerirá del necesario concurso de trabajador y empresa, no modifica en sí la situación laboral del trabajador.

Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Vallgorquina para los años 2002 y 2003

DO. Generalitat de Catalunya 26 junio 2003, núm. 3912, [pág. 12910]

Artículo 33. Excedencias

Se aplicará a todo el personal lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral, y en el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, regulado en el Decreto 214/1990, de 30 de julio.

A fin de evitar la excedencia del trabajador ante circunstancias personales, la implantación de nuevas tecnologías en determinados puestos de trabajo permitirá establecer otras relaciones laborales.

Si el puesto de trabajo que ocupa se puede ejercer sin que sea necesaria la presencia física del trabajador y ello con el mantenimiento de su función y productividad, se podrá implantar el teletrabajo en su puesto de trabajo, previa petición, con las siguientes condiciones:

- a) Si el puesto de trabajo se puede ejercer mediante el teletrabajo, la posibilidad de su ejercicio mediante este sistema dependerá de la voluntad del Ayuntamiento y del equipamiento necesario para su desarrollo.
- b) El Ayuntamiento solicitará un informe al jefe del trabajador sobre las posibilidades de implantar el teletrabajo en su puesto de trabajo.
- c) En caso favorable se redactará un proyecto de aplicación práctica, que establecerá la maquinaria y aplicaciones informáticas necesarias, los protocolos de funcionamiento y los criterios de evaluación de la productividad y dedicación.
- d) El Ayuntamiento aportará las aplicaciones informáticas y la contratación de los enlaces telefónicos necesarios.
- e) El trabajador aportará el ordenador, que cumplirá las especificaciones del proyecto.
- f) El incumplimiento de los protocolos de gestión y/o falta de alcance de los objetivos de productividad y dedicación supondrá la suspensión inmediata del sistema de teletrabajo y el retorno del trabajador/a a las condiciones laborales que regían anteriormente en su puesto de trabajo.

A la vista de los Convenios analizados, vemos como el teletrabajo se configura como una estrategia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, lo que hace que signifique una especie de "medida de gracia" hacia los trabajadores. En ningún caso se hace referencia a los elementos positivos que tiene para las empresas: aumento de la

productividad, reducción del absentismo, menores gastos inmobiliarios. Esta visión nos hace pensar que no existe una voluntad clara por parte de los empresarios para incluir esta modalidad de trabajo, lo que, evidentemente, frena su implantación

Análisis de Acuerdos de Empresa

Realizamos el análisis de los acuerdos Europeos y los aspectos que recogían:

- Acuerdo Marco Europeo de 2002
- Acuerdo Marco Europeo en el sector de Comercio

Y de los acuerdos de empresa más relevantes en España:

- Acuerdo de Telefónica España,
- Mundial Assistance
- Ericsson
- Real decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado.

En general, todos ellos recogen las directrices marcadas por el acuerdo marco y no aparecen novedades significativas aunque en algunas materias se definen de manera más concreta los derechos y obligaciones tanto de la empresa como de los empleados.

Definición de teletrabajo

La definición del teletrabajo en todos los casos recoge las cuestiones principales:

- La actividad es la misma que se realiza de forma presencial
- Utilizando las nuevas tecnologías
- Distingue el teletrabajo del trabajo autónomo o freelance, dejando clara la relación laboral.

De los documentos analizados, destacamos como la más completa la definición del Acuerdo Europeo sobre teletrabajo en el sector de comercio del año 2001:

"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 como se hallan definidos en la legislación nacional ni tampoco se refieren al teletrabajo realizado ocasionalmente, sino que se refieren únicamente al trabajo efectuado como actividad principal"

Esta definición no solo define que es el teletrabajo sino que excluye de manera explícita del grupo de teletrabajadores a los trabajadores autónomos y a los autónomos dependientes.

Condiciones laborales

En todos se garantiza la igualdad de trato con los demás empleados en lo que respecta a la retribución, promoción o formación. Es decir, son trabajadores con el mismo estatus que los demás dentro de la empresa y la presencia física en la sede de la

empresa no debe suponer una excusa para la empresa para limitar sus derechos laborales.

En los acuerdos de las empresas analizados se determina que el teletrabajo se llevará a cabo en el domicilio particular, se recoge expresamente el carácter voluntario y reversible y se determina el mismo criterio de evaluación del desempeño que en el trabajo presencial de la empresa.

Jornada y horarios

En dos de ellos se especifica los días de teletrabajo. En el acuerdo de telefónica se realizará un mínimo de dos jornadas en la sede de la empresa y en la empresa Mundial Assistance, un día se realizará en la sede de la empresa. En la Administración pública son dos días en semana los que se realizan en el domicilio. Esta medida garantiza la coordinación y no perder la vinculación con la empresa.

En los acuerdos analizados no se establecen fórmulas de flexibilización horaria y, en principio, se estará operativo en el mismo horario que el del departamento o el área funcional de pertenencia.

Características de las instalaciones

En dos de los acuerdos analizados se especifica que las características físicas del puesto de trabajo deberán ser conformes con lo dispuesto en la normativa en materia de Seguridad y Salud. En el resto no se hace mención a las instalaciones

Salud Laboral y prevención de riesgos

En los acuerdos se hace referencia a que al teletrabajador se le proporciona "información y formación" en materia de Seguridad y Salud.

En uno de los casos se hace entrega en Anexo de documentación sobre:

- Trabajo con pantallas de visualización de datos
- Prevención y actuación frente a incendios
- Primeros auxilios

Dos de los acuerdos recogen la obligación del teletrabajador de permitir la visita de los técnicos de prevención de la compañía siempre que se le notifique con 48 horas de antelación

Propiedad de los equipos, limitaciones y mantenimiento

Todos los acuerdos hacen referencia a que la empresa debe proporcionar los equipos informáticos. El software incluido en los equipos sólo es mencionado en uno de los casos.

En los acuerdos se especifica la limitación del uso de equipos y sistemas al ámbito laboral y se asume el mantenimiento por cuenta de la empresa

Costes

Respecto de las comunicaciones se hace mención a que la línea ADSL será abonada por el empleador.

En dos casos se hace mención a las llamadas de móvil con las limitaciones que se acuerden.

No se estipula en ningún caso ni los costes del mobiliario (silla, mesa de trabajo...) ni los costes de los consumibles o demás material de oficina.

Seguros

Un aspecto que no se menciona en ninguno de los casos es el tema de los seguros ni de las instalaciones ni de los equipos.

Protección de datos, confidencialidad y privacidad

En todos los acuerdos se articula la responsabilidad del teletrabajador sobre la confidencialidad y uso de los datos que maneja para la realización de su trabajo.

En el R.D. que regula el teletrabajo en la Administración Pública se hace mención a que *"las plataformas que se implanten garantizarán la confidencialidad de los datos, siendo responsable de su protección el que lo sea de la base de datos"*.

Formación Continua

En tres de los acuerdos se recoge un artículo general que garantiza que el teletrabajador tiene los mismos derechos profesionales que cualquier otro trabajador en lo que respecta a la equiparación de los derechos profesionales: salario, promoción, formación, representación, etc....

Uno de los casos incluye la obligatoriedad del teletrabajador de asistir a los cursos de perfeccionamiento necesarios para el desempeño de su trabajo

Derechos sindicales

El Acuerdo Marco firmado en 2002 establece que *"No se establecerán obstáculos a la comunicación con los representantes de los trabajadores"*

Sin embargo este artículo que aparece en el AMET es muy limitado, ya que no garantiza la comunicación con los representantes sindicales.

El Acuerdo Europeo sobre el teletrabajo en el sector de Comercio de 2001, presenta una mayor concreción:

"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 oficiales 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 ella”.

El resto de acuerdos menciona que el teletrabajo no puede significar un menoscabo en los derechos del trabajador en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación y participación sindical.

La inclusión en las empresas de las nuevas tecnologías no debe traducirse en un aumento de la segregación laboral y en una excusa para precarizar aún más el empleo en nuestros países.

Por otro lado, tenemos que aprovechar las posibilidades de las nuevas tecnologías de la comunicación para acceder a más trabajadores, garantizar el flujo de la información entre el sindicato y los trabajadores y potenciar unas relaciones más rápidas y operativas que nos permitan una mayor capacidad de respuesta.

3.3 EL TELETRABAJO EN GRECIA

Aunque el teletrabajo ha emergido como un nuevo fenómeno laboral y social y es un nuevo nicho de empleo, es un hecho sobre el cual se está empezando a captar el interés general. Por lo tanto, no hay datos que permitan caracterizar el teletrabajo en Grecia.

La extensión del teletrabajo

No hay datos oficiales sobre la implantación del teletrabajo en Grecia, por ejemplo, no existen datos sobre el número de personas ocupadas en teletrabajo, su crecimiento en años recientes o el tipo de empresas en las que está más implantado.

Ni el servicio nacional estadístico ni otras instituciones han seguido la pista del fenómeno del teletrabajo. Hay publicaciones que hablan de que el número de teletrabajadores es de aproximadamente 20.000 mientras que el informe de la Comunidad Europea de 1997 sobre teletrabajo lo cifra en el 0.46 % de la mano de obra total del país.

Sin embargo, estos datos deberían ser tomados con precaución ya que no están tomados de fuentes oficiales.

Teletrabajo y legislación

La regulación de las condiciones de empleo de los teletrabajadores, está contenida en la Nueva Ley de Relaciones Industriales aprobada por el Parlamento Griego el 7 de Agosto de 1998 y publicada como ley 2639/98 en la Gaceta de Gobierno el 2 de Septiembre de 1998.

En particular la nueva ley sobre "La regulación de relaciones industriales, formación de un cuerpo de Inspección de trabajo y otras previsiones" estipula que cualquier relación no dependiente estará incluida en acuerdos siempre y cuando tales acuerdos sean por escrito y sean comunicados al cuerpo de inspectores de trabajo en el plazo de 15 días.

En resumen, respecto a temas legales la relación de trabajo es asumida como dependiente y el trabajador se considera un empleado contractual de jornada completa. La Ley también estipula que en el plazo de 9 meses desde su aprobación, las empresas estarán obligadas a proporcionar a la inspección una lista completa de los teletrabajadores que emplean

Sin embargo, debe señalarse que el teletrabajo, está incluido dentro del marco regulador de todas las formas atípicas de empleo y no de una manera específica.

El teletrabajo y la negociación colectiva.

Por el momento en Grecia no hay mención al teletrabajo en la negociación colectiva, no hay ningún registro oficial o extraoficial de convenios colectivos en las que aparezca la regulación del teletrabajo a nivel de sector territorial o a nivel de compañía.

En cuanto a su afiliación sindical no hay registro del número de teletrabajadores afiliados a sindicatos.

Las posiciones de los interlocutores sociales

Con respecto a la posición de las organizaciones sociales cabe destacar que ni las organizaciones empresariales ni los sindicatos han desarrollado un marco integrado. Aunque, la nueva ley de relaciones laborales de las formas atípicas de empleo que ha incluido el teletrabajo ha sido vista de forma positiva, sin embargo las organizaciones patronales han expresado su oposición sobre la presunción de que sea trabajo dependiente.

Conclusiones

Es obvio que el teletrabajo no es una de las cuestiones básicas en el orden del día de las relaciones laborales en Grecia. Sin embargo, su crecimiento como nueva forma de empleo y su desarrollo como nuevo fenómeno laboral y social combinado con una carencia de datos hace del teletrabajo objeto de un estudio en profundidad. La primera prioridad es la necesidad de una definición clara de teletrabajo para que se pueda crear el marco conveniente para su regulación, el cumplimiento de las empresas con el requisito marcado por la ley 2639/1998 podría producir la primera lista oficial de teletrabajadores en Grecia. La aplicación de la ley ha sido un hito importante en la regulación de un marco básico de las formas atípicas de empleo que carecen de las características básicas de trabajo dependiente, sin embargo como la patronal y los sindicatos han advertido en el marco del diálogo social, sería necesario un marco más concreto referido a los temas como seguridad social y comisiones de trabajo para todas las formas atípicas de empleo incluyendo el teletrabajo.

3.4 EL TELETRABAJO EN HUNGRÍA

Legislación

En Hungría, se realizó la transposición del Acuerdo Marco Europeo en la Ley XXVIII/2004 que modificó el Código Laboral, introduciendo el Teletrabajo.

Las razones del gobierno para crear iniciativas con el fin elaborar un marco legislativo fueron:

- El bajo nivel de cobertura de la negociación colectiva
- La escasa implantación del teletrabajo debido a su falta de regulación

En el marco legal se produce una importante contradicción conceptual, por un lado el teletrabajo está regulado como una relación de empleo, aunque por otra parte los teletrabajadores no son considerados necesariamente empleados.

Persona empleada en el teletrabajo : un trabajador vinculado en actividades regulares de la empresa , realizando operaciones definidas por el empleador y realizadas en un lugar de su elección, distinto al facilitado por el empleador usando ordenadores y otras tecnologías de la información y la comunicación y entregando los productos de su trabajo a través de medios electrónicos.

Comúnmente, en Hungría se entiende el teletrabajo cuando:

- Se utilizan nuevas tecnologías
- Con contrato de trabajo
- Mínimo un día por semana
- Lejos del lugar del trabajo habitual
- Empresarios forzados en tiempo flexible y desarrollado parcialmente en casa.

En lo que respecta a su implantación faltan estadísticas apropiadas, las estimaciones son:

- 2-4% en opinión de los científicos
- 4-5% en opinión de los políticos
- 10% en opinión de los expertos en teletrabajo, que consideran que hay mucha gente que lo realiza sin saberlo

La tendencia es ascendente, en 2002 se estimaba un 1% que se llegó al 2% en 2004 en función del incremento en el acceso a Internet.

El problema de su registro está en la definición clásica del trabajo como de 8 horas, e incluye a los e-lancer y personas con contrato de trabajo.

La estrategia húngara de la Sociedad de la Información de 2003.

Plantea como objetivos:

Generalizar la tecnología para la mejora de la producción, competitividad y efectividad. Promocionar un crecimiento más dinámico, incrementar la penetración de Internet, promocionar las TIC y corregir las diferencias en el mercado de trabajo.

Los objetivos contemplados en los nuevos programas de teletrabajo para el año 2008 son los siguientes:

Se prevé una inversión de 42 millones de florines húngaros, ampliar a 600 empresas, la creación de 8.000 nuevos empleos y la generación de otros 40.000 empleos entre proveedores y subcontratistas, potenciar el teletrabajo para trabajadoras después de las bajas maternales y trabajadores mayores de 50 años.

El objetivo para 2013 es alcanzar los 150.000 teletrabajadores

Niveles de cualificación

En lo que respecta al trabajo cualificado, hay un mayor número de teletrabajadores; principalmente: directivos, técnicos y profesionales y trabajadores administrativos.

En lo que respecta al trabajo poco cualificado, hay un menor número de empleos, si bien se espera que en un futuro sirva para aumentar la empleabilidad de este grupo y para potenciar las regiones menos desarrolladas.

Razones para la poca implantación del teletrabajo

Por parte de los empleadores, hay una falta de confianza y una mentalidad conservadora. En lo que respecta a los trabajadores, miedo a la indefensión y a la precariedad en el empleo.

Hay una necesidad de mejora de la imagen del teletrabajo, para que no sea identificado como trabajo tecnológico poco cualificado.

Reparto del teletrabajo por sectores.

El 13% del teletrabajo se encuentra en la industria y el 50% en servicios: de éstos un 19% en el sector inmobiliario y servicios a las empresas, un 11% en comercio, un 10% en enseñanza y un 9,5% en administraciones públicas.

Por otra parte los trabajadores autónomos suponen el 30% del teletrabajo, lo que implica una sobrerepresentación.

Diferencias por género

Los hombres trabajan en un porcentaje más alto en el sector industrial y como trabajadores autónomos y las mujeres trabajan más en el sector de enseñanza, sanidad y trabajo social.

Negociación colectiva

En Hungría hay acuerdos colectivos en los siguientes sectores: Energía eléctrica y suministro, Turismo, hostelería y restauración, Panadería, Industria de la construcción y en ninguno de estos sectores hay mención específica al teletrabajo

En lo que respecta al ámbito de las empresas, antes de la aplicación de la directiva en el año 2004, en algunos convenios colectivos de las empresas se hacía referencia al

teletrabajo pero con un escaso desarrollo, algunas compañías muy concretas tienen reglas que regulan las condiciones de teletrabajo de los empleados.

La regulación específica ha sido negociada en contratos individuales.

Desafíos de los sindicatos

- Reconocimiento de la nueva situación y no considerarlo como un caso de trabajo atípico más.
- Identificar nuevos nichos de empleo en teletrabajo.
- Modificar las formas tradicionales de comunicación y coordinación de los sindicatos, donde el afiliado sólo se relaciona con el sindicato a través del delegado mediante formas tradicionales de comunicación.
- Una baja utilización de las TIC en el sindicato.
- Identificación del perfil del teletrabajador: teletrabajador o freelance, descentralizado, más individualista y menos interesado en el asociacionismo laboral.
- Según el estudio del Comité nacional de la OIT: Los sindicatos deben de conocer las necesidades de los teletrabajadores, posibilitar la defensa de sus intereses, estudiar el impacto en los cambios en las estructuras del empleo, estudiar la existencia de sindicatos virtuales y las infraestructuras necesarias para desarrollarlos.

Los sindicatos deberíamos ofrecer:

La defensa de sus intereses mediante la negociación colectiva, la identificación de la comunidad o colectivo, la creación de redes de comunicación que permitan el suministro de información y de asesoramiento, así como la formación.

3.5 EL TELETRABAJO EN ITALIA

Introducción

El progreso tecnológico en el sector de las telecomunicaciones, ha provocado la necesidad de recurrir a continuas innovaciones para afrontar la competitividad en un contexto económico cada vez más globalizado, la búsqueda de conciliación entre los ritmos de vida y trabajo ha sido lo que ha introducido en la sociedad post-industrial la figura del teletrabajo.

Tal forma de vida, desconocida en Italia, hasta comienzos de los años 90, después de un primer acercamiento de naturaleza esencialmente técnica, está empezando a difundirse significativamente también en el país, convirtiéndose cada vez más frecuentemente en objeto de convenios, experimentaciones, cursos de formación, hasta estructurarse en documentos de normativa y en acuerdos de reglamentación de su uso, sea dentro de grandes empresas, o de la amplia gama de pequeñas empresas, así como en la administración pública.

Desde luego, no es fácil determinar la nueva figura profesional del teletrabajador y concretar los términos de su protección jurídica. Es un proceso en constante evolución que entra en el tratamiento de perfiles profesionales atípicos.

Los primeros acuerdos en nuestro país se remontan a 1994, y consistieron principalmente en las empresas en los acuerdos contractuales, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en los acuerdos de sector...

Estos acuerdos han esbozado las líneas generales de las normas de la relación de teletrabajo, cuyos principios básicos son el carácter voluntario y la reversibilidad, la igualdad de oportunidades de los teletrabajadores en comparación con los colegas que trabajan en formas de empleo tradicional, tanto en las oportunidades de carrera como en el acceso a todas las acciones de formación y las oportunidades que se presenten en la empresa.

Las normas están contenidas, principalmente en el marco de los acuerdos celebrados por las partes sindicales, y en algunos proyectos de ley presentados entre 1997 y 1999, con el objetivo de definir las garantías mínimas de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico para teletrabajadores, y las condiciones y normas para el uso del teletrabajo por parte de las empresas.

En particular, el proyecto de Ley nº 2305 "Reglamento para la promoción del teletrabajo" dio especial énfasis al derecho a recibir información relativa al empleador, y la protección de la intimidad y la inviolabilidad del domicilio y la seguridad y salud en el trabajo, recordando lo que ya se había previsto en el D. Lgs. 626/94.

En 1998, se introdujo el teletrabajo en la administración pública. La ley de 16 de junio de 1998 nº 191 ha proporcionado, en el artículo. 4, apartado 1, la posibilidad de que los organismos públicos utilicen las formas de trabajo a distancia. En aplicación de esta legislación se firmó un acuerdo marco sobre el teletrabajo en las administraciones públicas entre ARAN (en representación de la Administraciones Publicas) y los sindicatos del Sector Público

Acuerdos de empresa y Negociación Colectiva

El primer acuerdo de empresa se realizó en 15 de diciembre de 1994 fue celebrado en el Lacio (zona industrial de Pomezia) y se refiere a los vendedores de Oficinas Comerciales de telefonía Saritel. En base a este acuerdo, la conexión comercial y administrativa con la sede en Pomezia se realizó a través de una conexión telemática activada con el domicilio del trabajador.

El acuerdo contemplaba:

- Provisión para el vendedor del equipo necesario. Su mantenimiento, sustitución y cobertura de seguro fuera de la empresa;
- Todos los aspectos de la relación laboral existente no sufrían cambios;
- A cada trabajador corresponde una indemnización por el espacio y consumo energético, determinada previamente, contractual y legislativamente
- Se estableció la evaluación para 1995

Los acuerdos posteriores de 1995 (SEAT, TELECOM y otros) se han celebrado con carácter experimental y se ha establecido el principio de la voluntariedad, manteniendo la relación de subordinación en el trabajo y la aplicación del CCNL referente a la diversidad de las particularidades de la ejecución del trabajo en una sede no empresarial.

Por ejemplo:

- El horario de trabajo a tiempo completo o parcial será distribuido a lo largo de la jornada bajo criterio del trabajador en relación a la actividad que deba desarrollar, especificando que la empresa puede fijar periodos de jornada en que el teletrabajador deberá estar presente en su puesto de trabajo para comunicarse con la empresa.
- No están previstas prestaciones extraordinarias por nocturnidad y festivos
- Se garantizan cursos de formación profesional específicos y en la misma promoción que los trabajadores que realiza tareas similares en la empresa.
- A fin de salvaguardar los derechos sindicales, la empresa pondrá en comunicación a los representantes de los trabajadores y a los teletrabajadores.

El acuerdo empresarial del 8 de Junio de 1995 para la empresa DUN & BRADSTREET KOSMOS del sector comercial ha previsto una reglamentación específica también las vacaciones y el tratamiento del embarazo y puerperio:

- Considerando que los teletrabajadores reciben una retribución variable, ligada a los índices de productividad, la empresa otorgará, durante el periodo vacacional, una retribución igual a la media de las retribuciones diarias recibidas en los doce meses precedentes o el periodo de servicio prestado.
- Durante la baja por maternidad o embarazo, el salario se calculará sobre la base de la retribución diaria del mes anterior al descanso, de tal modo que se alcance el 100% de la cuota a pagar por la seguridad social.

El primer CCNL que aborda la materia se firmó el 9 de Septiembre de 1996 en el sector de las telecomunicaciones. Así se establecen tres tipos de teletrabajo:

- Teletrabajo a domicilio: en el caso en que la prestación laboral se desarrolle en casa del trabajador
- Teletrabajo working out: la actividad laboral se desarrolla en lugares variables, distintos de la sede empresarial, y la relación con la estructura organizativa se lleva a cabo con instrumentos informáticos para el intercambio de información.
- Trabajo a distancia: allí donde la actividad laboral se realiza en centros logísticamente distantes de la sede empresarial donde se desarrollan las actividades principales.

Las partes negociadoras ponen de manifiesto la ausencia de un puntual cuadro jurídico-normativo de referencia y se comprometen a trabajar, también en coordinación con los organismos legislativos competentes, a fin de permitir el desarrollo de criterios innovadores y reguladores de la materia, coherentes a las lógicas de contexto social y tecnológico de referencia.

Las funciones ordinarias jerárquicas correspondientes a la relación de trabajo subordinado podían ser llevadas a cabo via telemática, garantizando el respeto al artículo 4 de la Ley 300 (Estatuto de los trabajadores),

El teletrabajo en la administración pública

La Ley 191/98 en el artículo 4 prevé que las administraciones Públicas pueden utilizar formas de trabajo a distancia y *"con tal fin pueden imputar a su presupuesto disponible el equipo y las conexiones necesarias y podrán permitir que sus empleados efectúen la prestación laboral en lugar distinto a la sede manteniendo la igualdad en la remuneración. Los trabajadores pueden reintegrarse bajo petición, en la sede de trabajo original"*.

El reglamento de aplicación de esta ley se establece por el DPR nº del 8 de Marzo de 1999. El uso del teletrabajo tiene como supuesto necesario la redacción de un acuerdo que tiene el objetivo de garantizar la continuidad de los trabajadores y justificar los objetivos que se pretenden conseguir con el teletrabajo. Los objetivos que la administración pretende conseguir con el teletrabajo son una mayor protección a las personas con discapacidad, la conciliación de la vida familiar y laboral, y reducir la congestión de las áreas metropolitanas. Los objetivos deben de ser concertados con los sindicatos.

El 21 de julio de 1999 se firmó un Acuerdo Marco entre la ARAN (Agencia para la negociación la representación de las Administraciones Públicas) y las confederaciones sindicales de los trabajadores.

El acuerdo establece los criterios de prioridad para la asignación de empleados para el teletrabajo: la voluntariedad y la realización de tareas similares a las solicitudes.

En los casos en que el número de solicitudes sea superior al de las plazas especificadas en el diseño del proyecto tendrán prioridad:

- Las personas con una discapacidad psico-física
- Necesidades de atención de los niños menores de 8 años o familiares o convivientes.
- Tiempo de desplazamiento de la vivienda del empleado a la sede

La asignación debe garantizar la igualdad de oportunidades de ascenso, de participación en actividades formativas y de socialización con respecto a los trabajadores de la sede.

En lo que se refiere a las condiciones para la realización del teletrabajo en el domicilio:

- No puede instalarse ningún dispositivo de control sin que lo sepa el trabajador.
- El trabajador deberá ser informado por la propia administración acerca de los criterios de valoración del trabajo.

La Administración debe garantizar:

- El desarrollo de la prestación de trabajo en plena conformidad con la normativa vigente en materia ambiental y de seguridad y salud laboral.
- La formación de los trabajadores
- La comunicación con la sede empresarial.

Acuerdo interconfederal para la adopción del acuerdo europeo sobre teletrabajo (16 de julio de 2002) suscrito el 9 de junio de 2004

El 9 de junio de 2004 se firmó el acuerdo interconfederal que ha incorporado el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo.

El acuerdo dice que el teletrabajo es una forma de organización y / o desarrollo del trabajo. Por lo tanto no es un nuevo tipo de contrato, sino sólo una modalidad de desarrollo del mismo.

El acuerdo marco establece que la negociación nacional puede regular los aspectos estrechamente relacionados con la especificidad de cada sector. Todas las disposiciones contractuales se aplican solamente a las relaciones de trabajo subordinadas.

Las organizaciones patronales italianas y la Confederación de sindicatos italianos (CGIL, CISL, UIL) han querido apostar más firmemente por el diálogo social y trasponer el Acuerdo europeo que no es jurídicamente vinculante, a un acuerdo nacional vinculante.

En Italia, los acuerdos interconfederales incluso sin tener eficacia ergo omnes, son acuerdos de derecho común que comprometen a las partes e involucran a los miembros de las organizaciones firmantes.

También comprometen a los empleados y los empleadores que, si bien no pertenecen a las organizaciones firmantes, se adhieren de forma explícita al acuerdo o implícitamente transfieren los contenidos en los contratos individuales de trabajo.

El fondo de este acuerdo incorpora el texto completo de la Unión Europea y podrá ser completado por la negociación colectiva en los diversos niveles para satisfacer las necesidades específicas de negociación.

Por otro lado, el más importante colectivo nacional italiano de la industria (textil, telecomunicaciones, eléctricas, químicas, Gráficas) ya había adoptado medidas para regular la cuestión adoptando algunos criterios en la materia que posteriormente han sido aceptados en el Acuerdo Interconfederal.

4. LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

España e Italia realizaron entrevistas en profundidad para conocer el grado de satisfacción de los teletrabajadores.

En el caso de España se realizó a un responsable de producción de la empresa Technosite que tenía a teletrabajadores a su cargo, así como a un teletrabajador que era también delegado sindical de la empresa Alcatel Lucent y a una teletrabajadora de la Administración Pública...

En todos los casos el grado de satisfacción del desempeño del teletrabajo era muy alto, tanto por parte de los trabajadores como por la empresa ya que además constataban un aumento de la productividad.

Los dos teletrabajadores consideraban que tenían buenas condiciones laborales, si bien es cierto que pertenecen a empresas grandes y con un amplio grado de cobertura sindical.

El delegado sindical planteaba la posibilidad de que la apuesta por el teletrabajo de Alcatel estuviera relacionada con ahorro de costes ya que en 2012, van a cambiar la ubicación de sus oficinas. Tenemos que tener en cuenta que en esta empresa hay 700 personas trabajando en teletrabajo por lo que las necesidades de espacio y por lo tanto el coste de las instalaciones se reducirá considerablemente.

También se crea un cierto grado de desconfianza ante la posibilidad de que este sea un primer paso para externalizar la gestión de algunos servicios.

La experiencia de la teletrabajadora en la administración pública también es muy satisfactoria, esta persona es funcionaria del Ministerio de Administraciones Públicas. Ella, debido a una enfermedad crónica consideraba que el teletrabajo la posibilitaba reducir su absentismo laboral debido a la atención que recibe por su enfermedad, que además es incapacitante principalmente por la mañana. El teletrabajo le permite manejar sus tiempos de trabajo de forma más flexible. Otro aspecto que destacaba es la dificultad que en muchos casos le suponía los grandes desplazamientos, handicap que ahora no tenía.

En las administraciones públicas este programa de fomento de teletrabajo está orientado directamente a la conciliación de la vida familiar y laboral ya que se enmarca dentro de un plan más amplio denominado Concilia. Esta persona, pese a no tener responsabilidades familiares tuvo la oportunidad de participar en el programa piloto que, aunque debía durar 6 meses finalmente se amplió a 9.

Posteriormente los trabajadores y trabajadoras volvieron a trabajar de forma presencial y está pendiente su implantación de una manera definitiva.

En lo que respecta a la opinión de la empresa, Technosite es una empresa dedicada al sector de la tecnología y se plantearon el teletrabajo como una forma de incluir a personas con discapacidad en su plantilla y como una forma de retención del talento. En esta empresa, perteneciente al grupo ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles) sólo una pequeña parte de la plantillas realiza teletrabajo, si bien su intención es ampliarlo paulatinamente a todos los puestos posibles. En la entrevista

destacaba el aumento de la productividad de las personas a su cargo a raíz de la implantación del teletrabajo, así como la importancia como forma de inserción laboral de las personas con discapacidad. No tenían ninguna regulación específica para los aspectos relacionados con el teletrabajo en la empresa.

Italia realizó dos entrevistas.

La primera a un teletrabajador de Hewlett-Packard. Inició el teletrabajo en 2007 y el motivo de la solicitud fue que la sede de la empresa se encuentra a 70 Kms de su domicilio y solamente es posible trasladarse en automóvil.

Las cláusulas que firmó se aplican correctamente, y su grado de satisfacción es muy elevado ya que ha obtenido una serie de ventajas:

- Relativa ventaja económica debida al ahorro de gastos de viaje;
- alrededor de 200 Euros mensuales;
- Mejor equilibrio entre profesión y familia y mejor calidad de vida;
- Menor stress debido al trabajo y en general mejor calidad de vida.

La segunda entrevista se realizó a una del sector público "Ente Regione Lazio". Comenzó en teletrabajo en 2005, en una experiencia piloto que se mantiene vigente.

La teletrabajadora consideró que tras su maternidad era una buena alternativa a la reducción de jornada.

Está conectada en red telemática con la empresa y el sitio en el domicilio seleccionado responde a las normas de salud y seguridad laboral.

Las cláusulas que firmó se aplican correctamente, y su grado de satisfacción es muy elevado ya que ha obtenido las siguientes ventajas:

- Mejor concentración para realizar su trabajo;
- Mejor equilibrio entre familia y profesión;
- El tiempo que ahorra de viaje lo utiliza para trabajar

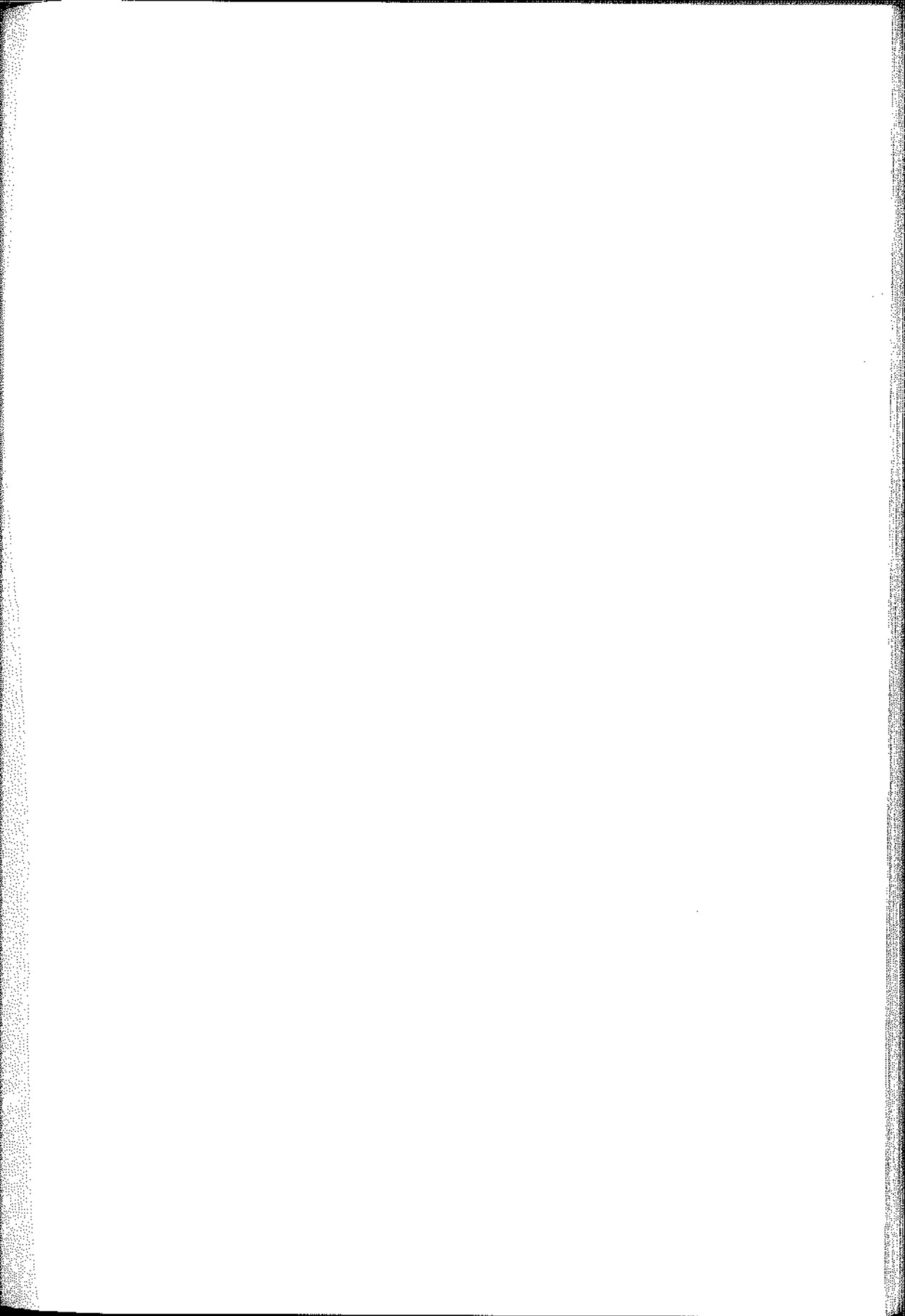
5. CONCLUSIONES

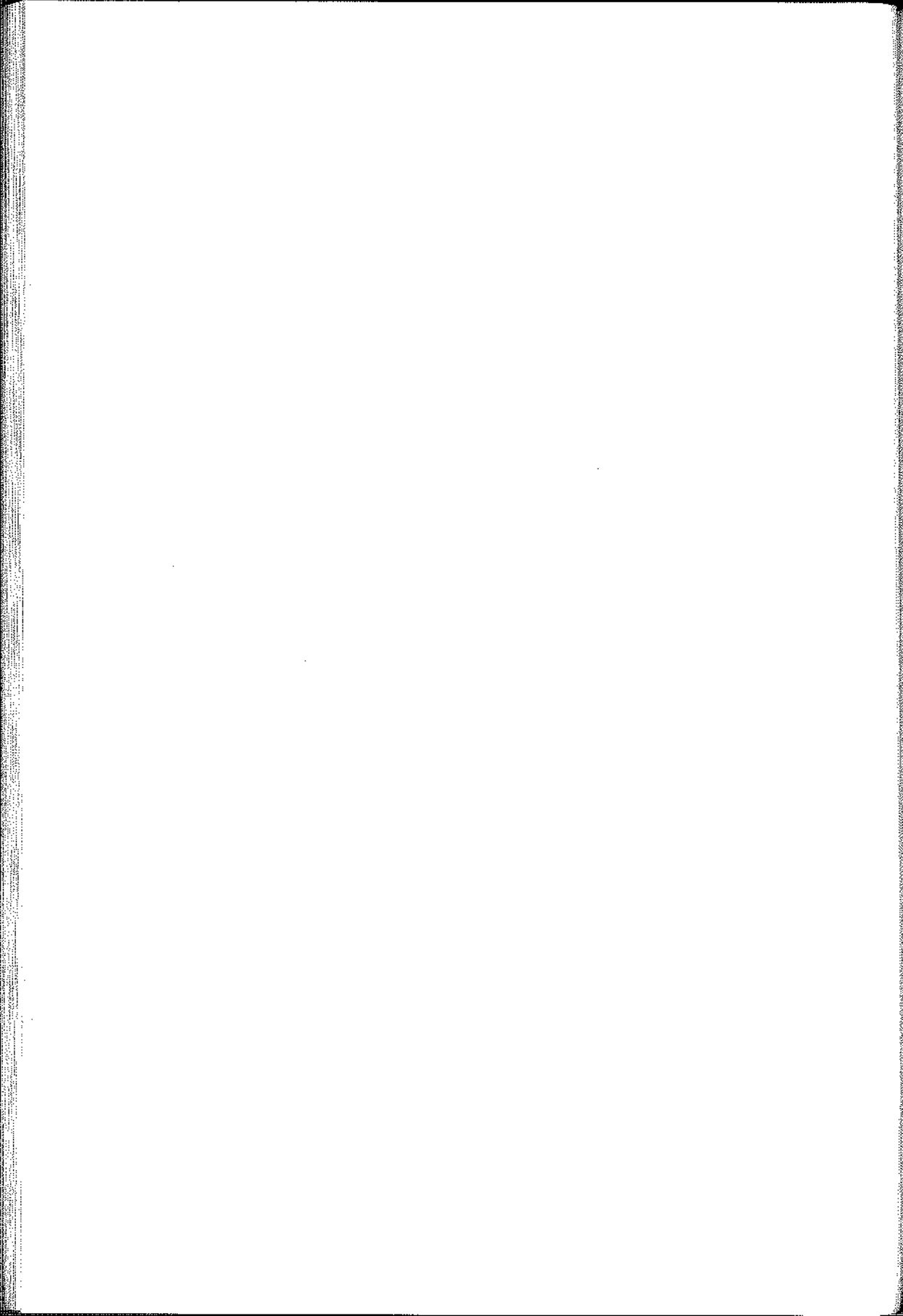
- Es necesario concienciar a los agentes sociales y a la sociedad en general del auténtico concepto de teletrabajo que de ninguna manera incluye a los trabajadores autónomos.
- Cuando un trabajador comience a realizar su actividad en régimen de teletrabajo se deberá comunicar a los Servicios de Empleo como una modificación del contrato existente. En ningún caso se formalizará un nuevo contrato.
- El Acuerdo firmado entre el trabajador y la empresa deberá hacer referencia a los siguientes ítems:
 - Definición de teletrabajo
 - Definición de teletrabajador
 - Determinación del lugar de trabajo
 - Carácter voluntario
 - Reversibilidad
 - Condiciones específicas de empleo
 - Determinación de la carga de trabajo
 - Criterios de evaluación de la calidad del trabajo
 - Salario
 - Jornada
 - Nº de días de teletrabajo
 - Trabajo a turnos, nocturno o en festivos (en caso necesario)
 - Características de las instalaciones (en el supuesto de trabajo en el domicilio)
 - Propiedad de los equipos
 - Limitación de la utilización de los equipos
 - Responsabilidad del empleador de un software con licencias
 - Responsabilidad del empleado de no incorporación de software no legal
 - Mantenimiento de los equipos
 - Forma de actuar en caso de avería de equipos o línea
 - Costes de las comunicaciones
 - Costes de los consumibles
 - Seguros del local y de los equipos.
 - Protección de datos del cliente
 - Respeto a la vida privada del trabajador. Limitaciones al acceso al domicilio
 - Responsabilidad del empresario en materia de salud y seguridad
 - Mención a accidentes laborales y enfermedad Profesional
 - Prevención del aislamiento
 - Derecho a la Formación Continua y comunicación de los Planes de Formación.
 - Canales de Comunicación del teletrabajador con sus representantes legales
 - Derechos colectivos de participación y elegibilidad
 - Imputación a un centro de trabajo para su inclusión en los cálculos en las instancias de representación (elecciones sindicales).

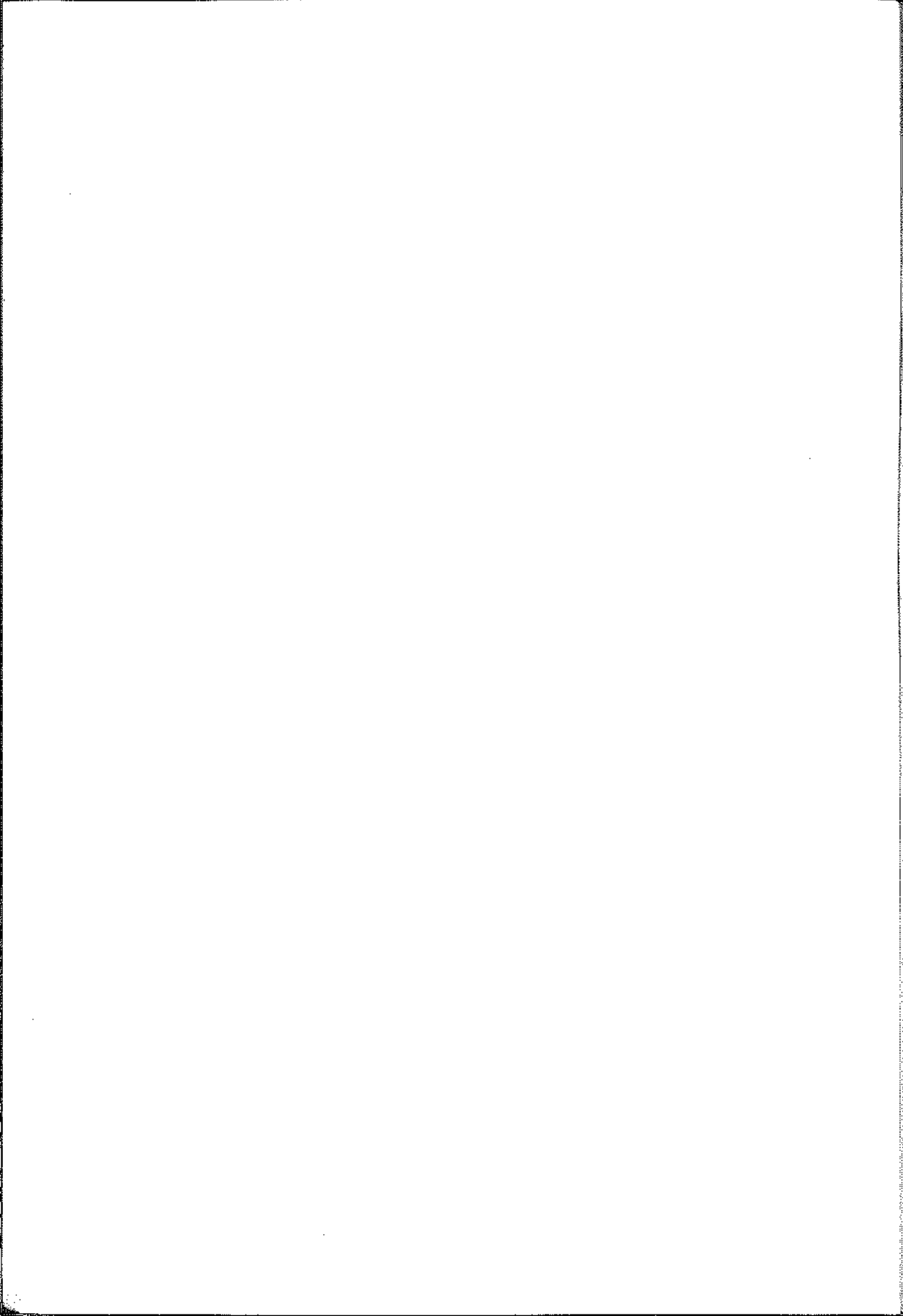
- Información y consulta a los Representantes Legales de los Trabajadores sobre la introducción del teletrabajo en la Empresa.
- Los Convenios Colectivos no deben de hablar de teletrabajo únicamente como una ventaja para el trabajador, también se debe hacer referencia a los elementos positivos que tiene para las empresas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- 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 Jaume 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

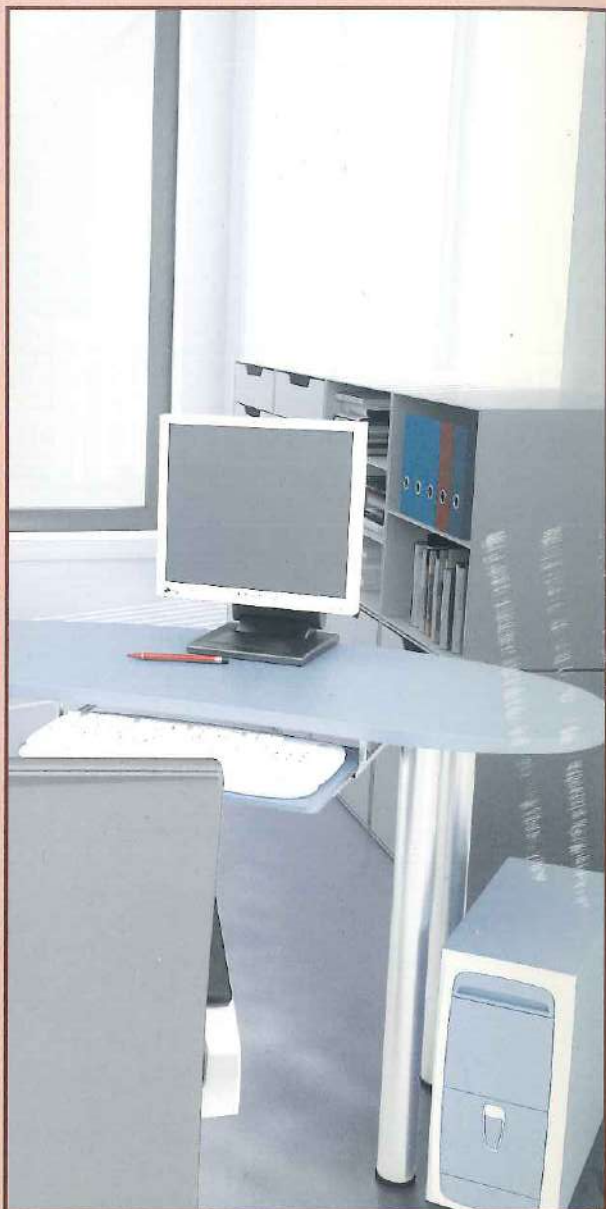






LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TELETRABAJO: NECESIDAD DE REGULACIÓN

ANÁLISIS DE SITUACIÓN



Proyecto promovido por:

Colaboran:



Proyecto VS/2007/0330 - \$12.48170