



## **CONCLUSIONES DE LA CONFERENCIA “LAS CONDICIONES LABORALES DEL TELETRABAJO: NECESIDAD DE REGULACIÓN NORMATIVA”**

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

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

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

Las conclusiones que destacamos son las siguientes:

- El teletrabajo en Europa es un trabajo “oculto”, es decir, no existen datos del número de teletrabajadores en ninguno de estos países. Por recomendación de Eurostat, los países miembros deben realizar alguna pregunta relacionada con el mismo en sus respectivas encuestas laborales, pero la falta de definición ha llevado a que en algunos casos, como es en España y Hungría, la pregunta esté referida al trabajo en el domicilio, lo que no es lo mismo. También hemos observado que tras una época de esplendor en materia de estudios y publicaciones del

teletrabajo en Europa, el tema parece haber caído en el olvido tras la firma del Acuerdo Marco del 2002, siendo significativo que en la búsqueda bibliográfica realizada hayamos podido comprobar como la gran mayoría de las publicaciones están datadas entre 1997 y 2001.

- Es innegable que el teletrabajo, dificulta la organización de los trabajadores, fomenta el aislamiento del trabajador así como su posibilidad de sindicación, pertenencia y reivindicación. Por lo tanto, creemos necesario que en los acuerdos de empresa, se potencie de forma explícita la comunicación entre el teletrabajador y sus representantes sindicales, incluyendo el uso de los medios de difusión y comunicación de la empresa. (correo electrónico, Intranet.), además de facilitar al comité de empresa los datos de contacto con ese trabajador o trabajadora.
- En lo que respecta a los empresarios, en general hemos detectado distintas situaciones. Por un lado, las empresas tradicionales, menos abiertas a la innovación que se muestran contrarias a implantar nuevas formas de organización del trabajo que puedan suponer falta de control, y por otro lado las que ven en el teletrabajo ventajas competitivas en el mercado y apuestan por las nuevas tecnologías. Sin embargo, en ambos casos, no apuestan por la legislación, sino por una regulación mediante la negociación colectiva.
- El acuerdo marco europeo de teletrabajo, es un documento de recomendaciones pero no vincula jurídicamente a las partes para garantizar unos derechos mínimos, además algunos aspectos son muy amplios y ambiguos, por ejemplo, el caso de la garantía de la confidencialidad o los seguros. Claramente es un acuerdo orientador para su transposición a las normas laborales de los distintos países.
- Esta indefinición del teletrabajo en todos los aspectos, está dificultando enormemente su implantación en pequeñas y medianas empresas ya que no ven clara la aplicación de la normativa laboral en materias como

seguridad y salud en el trabajo o la protección de los datos y responsabilidades subsidiarias. Incluso en empresas grandes la desregulación ha creado situaciones extrañas, como es la de una de las empresas estudiadas en España. En esta compañía y tras una fusión de empresas, una parte de los teletrabajadores tenían un contrato de trabajo a domicilio, otra parte un contrato específico de teletrabajo realizado de manera permanente y una tercera parte, sin ninguna regulación específica cuando los realizan sólo una o dos veces en semana. Sin embargo, en las grandes empresas con una fuerte presencia sindical, la negociación colectiva supone una garantía para empresarios y trabajadores y la implantación del teletrabajo presenta un alto índice de satisfacción de todas las partes.

- En lo que respecta a los efectos positivos del teletrabajo, las conclusiones de los distintos análisis realizados en las empresas donde se ha implantado esta forma de trabajo, coinciden en destacar el aumento de productividad y la reducción del absentismo.
- En estos momentos se dispone ya de elementos suficientes como para proceder a una regulación adecuada del teletrabajo, ya que la falta de un marco normativo en el que ubicarlo supone en la práctica la indefensión de trabajadores y empresarios.
- En lo que respecta a la postura de las organizaciones sindicales apostamos por la innovación y la aplicación de las nuevas tecnologías en los aspectos relativos a la organización del trabajo, pero siempre garantizando el crecimiento en la calidad en el empleo. El desarrollo de nuevas formas de trabajo deben garantizar la igualdad de trato y no suponer un factor más de segmentación laboral.