



## El «teletrabajo»: una relación laboral sin regulación específica



**Enrique García Tomás**

La incorporación, cada vez mayor, de las nuevas tecnologías informáticas en gran parte de las actividades productivas permite la prestación de determinados servicios laborales fuera de las instalaciones de las empresas mediante lo que ha venido a denominarse «teletrabajo», una figura contractual que está sin regular. La falta de normativa específica ha sido suplida en el ámbito de la Unión Europea con la firma de un Acuerdo-Marco, aprobado el 16 de julio de 2002, por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP). Tales organizaciones, junto con representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros, decidieron asumir por sí mismos la aplicación del Acuerdo, sin que su contenido fuera recogido en una Directiva del Consejo. Por eso, el mismo constituye, en síntesis, el mar-

co general que debería tenerse en cuenta para establecer los procedimientos y las prácticas de empresarios y trabajadores en cada Estado miembro. Porque su contenido permite el desarrollo del «teletrabajo» en un contexto de calidad del empleo, en el cual la flexibilidad y seguridad vayan unidas, e insiste en que se procure evitar el incremento de cargas innecesarias para la pequeña y mediana empresa.

*El Gobierno español entiende que no hay que aprobar normas nuevas, sino adaptar las existentes en el ámbito de la negociación colectiva.*

Para ello –tras definir esta relación laboral como la que el trabajo, utilizando las tecnologías de la información, es realizado fuera del local del empresario, conforme a los términos acordados, aunque también puede ser efectuado en el citado local– propone medidas como las siguientes: considerar el teletrabajo de carácter voluntario, tanto para el empleado como para el empleador; prestarlo en igualdad de condiciones de empleo con los trabajadores comparables que presten servicios en los locales del empresario; reforzar las obligaciones empresariales de información sobre las condiciones de trabajo y de ejecución de la prestación; asegurar la protección de los datos usados y procesados por el trabajador para usos profesionales; respetar la vida privada del empleado de manera que, caso de instalarle cualquier sistema de control, éste deberá ser proporcionado a su finalidad; obligar a que el empleador provea, instale y mantenga el equipo necesario para el trabajo habitual, salvo que el trabajador decida voluntariamente usar el suyo propio; así como proteger la seguridad y la salud de quienes presten sus servicios en condiciones de teletrabajo. Por otro lado, propugna otorgar derecho al trabajador para organizar su tiempo de trabajo, de acuerdo con las normas aplicables (legislación o convenios); también, derecho a la formación y a la promoción profesional en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa, y a ejercitar derechos sindicales y colectivos.

En España, parte de esas medidas están recogidas en el capítulo quinto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, sobre «Empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional», el cual, continuando en la línea de los anteriores acuerdos para la negociación colectiva, reconoce que el «teletrabajo» supone un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas, a la vez que sirve para conciliar la vida profesional y la personal de los empleados. Por ello los interlocutores sociales



han considerado oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas, por los trabajadores y sus representantes como base para mantener el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, así como para mejorar la productividad de las empresas. Tales criterios son un remedio del Acuerdo Marco Europeo, pues se refieren al carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa; a la igualdad de derechos, legales y convencionales, de los «teletrabajadores» respecto a los empleados comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa; y a la conveniencia de que se regulen puntos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, y la formación, entre lo más característico de la relación laboral.

Pero nada se ha regulado al respecto, a pesar de que en el programa electoral con que el Partido Socialista Obrero Español concurre a las Elecciones Generales del año 2004, se afirma que *«nuestra legislación laboral y la negociación colectiva deben abordar una larga lista de materias que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral, como la jornada laboral flexible o la incorporación de las buenas prácticas en conciliación familia-trabajo a la cultura de responsabilidad social de las empresas»*. Y lo grave es que no hay una decidida intención oficial de llevar a cabo esa regularización. Al menos eso ha informado el Gobierno al contestar una pregunta formulada por escrito en el Senado.

El Ejecutivo entiende que para la regularización del teletrabajo no hay que aprobar normas nuevas, sino adoptar las existentes y adecuarlas a la realidad concreta de cada sector y de cada empresa en el ámbito de la negociación colectiva, que tiene amplias

facultades para la adaptación de la norma general. La aplicable a este caso es el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, pero está claro que a partir de este precepto hay que determinar qué problemas plantea esta peculiar relación laboral en los ámbitos del Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y de la Prevención de Riesgos Laborales.

Aunque desde el Gobierno se quiera trasladar el problema a la negociación colectiva, entiendo que habrá que abordar desde el derecho positivo la regulación del «teletrabajo», cambiando el contenido del artículo 13 del Estatuto

de los Trabajadores para darle un alcance más amplio que el actual (es el de trabajo a domicilio), incluso excluyendo como condición indispensable de esta relación laboral que el lugar de trabajo lo elija el trabajador. También ha de ser objeto de regulación la retribución, la jornada, las formas de control empresarial, las causas de modificación y extinción del contrato de trabajo y una reglamentación específica en materia de prevención de riesgos laborales, ya que no puede aplicarse la general por las peculiaridades de esta prestación de servicios. Aparte de que sea necesaria la reforma del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre información a los representantes de los trabajadores. ■