

Acuerdo europeo sobre pautas para el teletrabajo y trabajo TIC-móvil (T/ICTM) en Comercio¹

INTRODUCCIÓN:

Han pasado 16 años desde que UNI Europa y EuroCommerce firmaron el Acuerdo europeo sobre pautas para el teletrabajo en el sector del comercio. Este acuerdo fue un gran avance en ese momento e incluso precedió a la firma en julio de 2002 del Acuerdo Marco sobre el mismo asunto entre los interlocutores sociales intersectoriales.

Hoy en día, la digitalización de la economía y el uso del comercio electrónico están destinados a tener un peso cada vez más importante en la organización del trabajo, incluida la flexibilidad del lugar de trabajo. Al mismo tiempo, los avances de la tecnología y la creciente accesibilidad de Internet ofrecen una variedad de posibilidades de trabajo junto con el teletrabajo tradicional. En consecuencia, los interlocutores sociales en el sector del comercio acordaron revisar y actualizar este acuerdo de la siguiente manera:

1. Los interlocutores sociales europeos para el comercio, *EUROCOMMERCE* y UNI Europa Commerce, se comprometen a desarrollar el marco europeo para la vida laboral y las relaciones laborales en su industria, principalmente a través de un diálogo social voluntario y a través de la firma de los Acuerdos Marco Europeos.
2. El comercio está desarrollando constantemente sus funciones como parte dinámica de la economía europea, reaccionando al desarrollo estructural y tecnológico, cambiando y haciendo evolucionar las demandas de los consumidores, las necesidades y aspiraciones de los empleados y la demanda de nuevas cualificaciones. Esto afecta también a la organización del trabajo y al diseño de trabajos y tareas individuales.
3. Las nuevas tecnologías han permitido aumentar el número de tareas que se pueden realizar a una distancia física del lugar de trabajo permanente. Esto plantea nuevos retos a los empleadores y a los trabajadores, pero también puede ofrecer nuevas oportunidades y ventajas para organizar las horas de trabajo de una manera más flexible. El trabajo de T/ICTM puede tener un impacto positivo en la calidad de vida, en la productividad de la empresa y en el medio ambiente. Reduce las cargas de transporte y los inconvenientes del traslado al trabajo, lo que a su vez genera ahorro en tiempo y dinero, así como una disminución en el riesgo de problemas relacionados con el estrés.

¹ El término "comercio" se refiere a los Códigos NACE del G 45 al 47 que abarcan el comercio minorista y mayorista.

Es importante que cualquier reorganización o diseño del trabajo que afecte al trabajo realizado a distancia mediante el uso de nuevas tecnologías se organice e introduzca cuidadosamente.

4. En este acuerdo, T/ICTM se refiere a todos los trabajos comparables a los que podría realizar un empleado en el lugar de trabajo, pero que también se pueden realizar a distancia, es decir, desde la casa del empleado o desde un espacio de oficina alternativo, o mientras se traslada desde un lugar de trabajo a otro. El uso de la tecnología inteligente es mutuo, normalmente con conexión a la red de información de la empresa.
5. Los interlocutores sociales para el comercio en diferentes Estados miembros de la Unión Europea han optado o pueden optar por regular T/ICTM de varias maneras, a través de acuerdos particulares en los niveles apropiados o a través de la integración de cuestiones de T/ICTM en las recomendaciones o acuerdos colectivos existentes. Sea cual sea el enfoque seleccionado, se recomiendan las siguientes pautas al introducir e implementar T/ICTM.

Introducción de T/ICTM

6. T/ICTM puede ser una buena solución para un empleador o un empleado durante determinados períodos de la vida o cuando, por alguna razón, no es posible trabajar en las instalaciones de la empresa o es innecesariamente tedioso. Esto permite continuar la relación laboral y conservar las cualificaciones profesionales.

Se debe garantizar que no se pierda el importante contacto social con el lugar de trabajo y con los demás trabajadores. Este objetivo se puede lograr mediante una combinación de T/ICTM y trabajo en las instalaciones de la empresa. En otras situaciones, se podrían crear comunidades virtuales para los empleados involucrados utilizando las tecnologías disponibles. El correcto equilibrio entre T/ICTM y el trabajo en las instalaciones de la empresa variará entre las personas y las tareas.

Además, para evitar posibles problemas de aislamiento, facilitar el cumplimiento de los objetivos de la empresa y prevenir y gestionar conflictos, UNI Europa y EuroCommerce recomiendan que la empresa establezca herramientas de comunicación abiertas y flexibles. Esto debería permitir a la empresa gestionar la supervisión del contenido del trabajo, la política y la organización del departamento en particular al que pertenece el trabajador de T/ICTM, y permitiría también la participación plena de los empleados en la comunidad laboral.

7. La introducción de T/ICTM en una empresa debe ser transparente y deben respetarse las estructuras y procedimientos de información y consulta existentes. El trabajo T/ICTM debería

ser voluntario para ambas partes y debería permitir a los empleados crear un mejor equilibrio en su vida personal y profesional, pero debería seguir siendo lo más productivo posible para el empleador.

8. Dado que la organización del trabajo y la necesidad de equilibrar la vida laboral y familiar pueden cambiar con el tiempo, cualquiera de las partes debe poder volver al sistema anterior, notificándolo según lo acordado en la legislación y las prácticas de relaciones laborales nacionales/locales.

Condiciones de empleo

9. Un empleado que realiza T/ICTM está empleado en la empresa de forma similar a cualquier otro empleado, incluidos los derechos de empleo comparables, estructuras de remuneración y oportunidades profesionales. Con referencia a los artículos 2 (contratación de un empleado) y 5 (modificación de los aspectos de la relación laboral) de la Directiva 91/533/CEE², deben notificarse al teletrabajador los aspectos esenciales de las condiciones de empleo. Esto incluye lo siguiente:

- identificación de las partes
- el lugar de trabajo regular (o el principio de que el empleado está empleado en varios lugares) y el lugar comercial registrado
- las instalaciones o situaciones posibles para T/ICTM con detalles de los lugares/situaciones prohibidos
- la descripción del trabajo
- la fecha de inicio del contrato o de la relación laboral
- la duración del día o la semana normal de trabajo del empleado
- la frecuencia con la que se realiza T/ICTM
- el importe básico y otros elementos componentes de la remuneración a la que tiene derecho el empleado

De acuerdo con las buenas relaciones y prácticas laborales, los interlocutores sociales también recomiendan que se expliquen las siguientes áreas al trabajador de T/ICTM

- Protección y seguro de la seguridad social
- Estructuras de supervisión y consulta
- Protección de datos y confidencialidad
- Formación

² Directiva 91/533/CEE de 14 de octubre de 1991 sobre la obligación de los empleadores de informar a los empleados sobre las condiciones aplicables al contrato o relación laboral – OJ L 288 de 18/10/1991

10. A los trabajadores de T/ICTM se les debe aplicar la legislación, las disposiciones de los convenios colectivos, cuando existan, y siempre que sea posible, las normas de la empresa relativas a las horas de trabajo de manera que se adapten a las circunstancias particulares.

Los trabajadores de T/ICTM no deben ser discriminados en lo que respecta al acceso a la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores de T/ICTM y deben disfrutar de igualdad de oportunidades con respecto a los empleados que trabajan en las instalaciones de la empresa.

Vacaciones y bajas

11. La baja por enfermedad, vacaciones u otras razones deben comunicarse de acuerdo con la práctica general de la empresa. La empresa debe tener en cuenta que puede ser necesaria una reorganización para garantizar que las tareas del trabajador de T/ICTM se realicen durante la baja.

Tareas y confidencialidad.

12. Al supervisar y controlar el trabajo realizado por un trabajador a distancia, debe respetarse completamente cualquier legislación y buenas prácticas para garantizar la privacidad e integridad del trabajador. Al hacer esto, se debe prestar especial atención a las restricciones al derecho de registrar datos.
13. El trabajador de T/ICTM debe respetar las reglas de confidencialidad establecidas en la empresa y tomar medidas razonables para que las personas no autorizadas no puedan acceder a los datos confidenciales.

Lugares y equipos/salud y seguridad de T/ICTM

14. Como regla general, el empleador es el responsable de proporcionar, instalar y mantener los equipos, programas y conexiones de Internet necesarios para T/ICTM. Los términos y condiciones deben acordarse antes del inicio de T/ICTM. En algunos casos, el empleado utilizará su propio equipo. En otros, el equipo proporcionado por el empleador puede seguir con el empleado.

La empresa debe proporcionar soporte técnico adecuado y software de seguridad de datos.

Los trabajadores de T/ICTM deben cuidar el equipo que se les proporciona de acuerdo con las leyes y convenios nacionales. El empleador es responsable de los

costes por pérdida y daño al equipo y datos utilizados por el empleado.

Se recomiendan sistemas de compensación definidos para costes generados por el trabajo de T/ICTM. También deben cubrir el seguro para cubrir daños al equipo y cualquier daño que pueda ser causado a terceros o a las instalaciones donde se está llevando a cabo el trabajo T/ICTM.

En la medida de lo posible, el lugar donde se realiza el teletrabajo debe reconocerse como equivalente a otros locales de trabajo de la empresa. Se recomienda que el diseño del lugar de trabajo y el equipo que se está utilizando, siempre que sea posible, cumplan con los mismos principios de buena ergonomía que los que se aplican en estas instalaciones.

15. La empresa es responsable de informar a los empleados sobre su política de salud y seguridad y de proporcionar información y formación sobre la organización de una buena ergonomía y la prevención de riesgos.
16. Al reconocer que la empresa tiene el derecho de proporcionar pautas sobre el uso adecuado de sus equipos e instalaciones de comunicación, un trabajador de T/ICTM tiene el mismo derecho que otros empleados de la empresa de comunicarse con sus colegas utilizando este equipo e instalaciones. Este derecho debe incluir la comunicación sobre asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales, con la organización sindical a la que pertenece el trabajador de T/ICTM o con otros representantes de personal de buena fe. Las comunicaciones entre un trabajador de T/ICTM y su personal o representantes sindicales deben ser confidenciales y la empresa no debe acceder a ellas.
17. El trabajador de T/ICTM debe tener el mismo derecho que los demás empleados de la empresa a participar en cualquier actividad sindical o de otro tipo, incluido el derecho de presentarse a elecciones a los órganos de los representantes de los empleados, que tengan lugar en la empresa o en las instalaciones de la empresa. Los trabajadores de T/ICTM están incluidos en el cálculo del umbral para los órganos de representación de los empleados, de conformidad con la legislación europea y nacional y los convenios colectivos. Sin embargo, la participación en las actividades sindicales y las comunicaciones entre los trabajadores de T/ICTM y sus representantes sindicales no debe implicar costes no razonables para la empresa, en comparación con los que resulten de actividades similares por parte de otro personal que trabaja en los locales del empleador.

Promoción, difusión y control

Los interlocutores sociales se comprometen a informar de esta declaración conjunta, a través de todos los medios disponibles, a los sindicatos, asociaciones y empleadores en el sector del comercio y fuera del él.



Esto alentará a los interlocutores sociales relevantes a nivel nacional a promover y abordar juntos esta declaración conjunta. Esto podría, por ejemplo, tomar la forma de reuniones conjuntas para explicar su contenido, hacer presentaciones conjuntas a los gobiernos nacionales y otras partes interesadas relevantes, emprender estudios conjuntos o actividades de investigación.

Para promover su difusión, esta guía debe traducirse a otros idiomas oficiales de la UE.

Con el fin de garantizar un buen seguimiento de la puesta en práctica de esta guía para el teletrabajo, los interlocutores sociales de la UE pueden enviar cuestionarios a sus miembros, así como a otros actores importantes en el sector del comercio.

Los interlocutores sociales de la UE fomentarán la recopilación de ejemplos de buenas prácticas sobre el trabajo a distancia y su difusión entre sus miembros.

Para EuroCommerce

Christian Verschueren
Director General

Para UNI-Europa

Oliver Röthig
Secretario Regional