

EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO:  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TELETRABAJO. DOS REALIDADES DE DIMENSIÓN COMUNITARIA

*María Dolores Santos Fernández\**

RESUMEN:

*Este artículo analiza el acuerdo europeo sobre teletrabajo, desde la perspectiva de su importancia como manifestación de la negociación colectiva europea. Se trata del primer acuerdo libre, que se aplicará sin el apoyo de una directiva. Y que incide en un tema sobre el que la mayor parte de las legislaciones laborales nacionales están todavía por desarrollar.*

PALABRAS CLAVE:

*Acuerdo Europeo. Derecho Social Europeo. Derecho Internacional del Trabajo. Teletrabajo. Intimidación. Ordenadores. Negociación colectiva.*

ABSTRACT:

*This paper analyses the recent European framework agreement on telework, particularly from the perspective of European collective bargaining. This agreement has a great interest, because it is the first free European agreement, in the sense that it will be applied by itself, without the support from an European directive as its precedents. Besides, it applies to a form of employment, telework, which lacks a specific treatment in most European labour legislation.*

KEY WORDS:

*European Agreement. European labour law. International labour law. Telework. Privacy. Computers. Collective bargaining.*

\* Investigadora de la Universidad de Siena • santos@unisi.it

## 1. EL PRIMER ACUERDO COMUNITARIO DE CARÁCTER VOLUNTARIO

El pasado 16 de julio se firmó en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo entre la CES, la UNICE/UEAPME y la CEEP, es decir, entre la Confederación Europea de Sindicatos, por la parte de los trabajadores, y los representantes a nivel comunitario de las empresas privadas, incluidos los de las pequeñas y medianas empresas, y de las públicas, respectivamente. Se da, por tanto, específica cabida a las PYMES mediante la entrada de la UEAPME («Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises»), asociación belga, con sede en Bruselas que representa y defiende a escala europea los intereses de las pequeñas y medianas empresas y que presentó ante el Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades recurso de anulación de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al permiso parental, por no haberse tenido en cuenta su posición en la negociación del Acuerdo que se encuentra en la base de la misma (Casas Baamonde, 1998, p. 73). Su posición queda, sin embargo, representada y defendida en este caso a través de la mencionada asociación. Son tres, por tanto, las organizaciones empresariales presentes en las negociaciones y firma del Acuerdo y un único sujeto sindical, aun cuando se trate de la confederación interprofesional de carácter general más representativa (Dueñas Herrero, 2002, p. 203), lo que posiblemente sea muy significativo del estado de correlación de fuerzas a nivel comunitario y sirva, en definitiva, para explicar la diferente postura adoptada por las partes ante la oferta de la Comisión de iniciar el proceso de negociación de un Acuerdo en la materia.

Pero antes de exponer tal divergencia, sería preciso encuadrar el Acuerdo dentro del «mini-sistema normativo» regulador de la negociación colectiva (Lo Faro, 1999, p. 94) o del diálogo social (Ruiz Castillo, 1997, p. 712) que el Tratado constitutivo incorpora a su articulado como consecuencia de las modificaciones operadas a través del Tratado de Amsterdam, de 1997, que introduce en el texto de aquél las novedades recogidas en el Acuerdo de Política Social, anexo al Tratado de Maastricht, de 1992.

Los actuales arts 137.4, 138 y 139 del Tratado representan ese mini-sistema normativo en el que se integran los diversos tipos de acuerdos que se pueden alcanzar en sede comunitaria o como consecuencia de una acción comunitaria, en sede nacional. A este último tipo pertenecen los acuerdos que se han denominado implementativos o «traspositivos» (Ojeda Avilés, 1993, p. 1257) de la normativa comunitaria (art. 137.4 TUE) y que se alcanzan en el ámbito nacional; se trata, entonces, de una negociación colectiva «estructuralmente nacional aunque funcionalmente conectada con la dimensión comunitaria» (Lo Faro, 1999, p. 93). Estamos hablando de una negociación colectiva nacional que regula, traspone o incorpora la materia comunitaria, lo cual es bien distinto del tema de un convenio de dimen-

si3n comunitaria (Rodr3guez-Pi3nero y Bravo-Ferrer, 1992, p. 42).

Sin embargo, los acuerdos colectivos resultado de los procesos de negociaci3n que se desarrollen en el 3mbito comunitario tienen caracter3sticas distintas y responden a modalidades diversas en atenci3n a su inserci3n o no en un procedimiento legislativo comunitario, a su contenido y al modo en que se les vaya a dotar de eficacia jur3dica. La combinaci3n de los elementos anteriores ha dado lugar a una multiplicidad de supuestos y de clasificaciones doctrinales no siempre coincidentes en los resultados. No obstante las discrepancias existentes al respecto, parece existir consenso en el dise3o general que efect3a el Tratado y que contiene entre las diversas modalidades de acuerdos, aqu3llos que se elaboran con ocasi3n de las consultas efectuadas por la comisi3n en el seno de un procedimiento legislativo sobre una materia social (arts. 138 y 139 TUE). En efecto, la Comisi3n debe consultar a los interlocutores sociales acerca de la posible viabilidad y oportunidad y, en su caso, contenido, de una determinada propuesta de acci3n social comunitaria. Con ocasi3n de dicha consulta, los interlocutores sociales podr3n informar a la Comisi3n de su intenci3n de iniciar un procedimiento de negociaci3n colectiva sobre esa materia.

Adem3s, va a tratar una materia objeto de competencia comunitaria al no estar contenida en la lista de materias expresamente excluidas de la acci3n comunitaria (art. 137.6 TUE y que se refieren a las remuneraciones, al derecho de asociaci3n y sindicaci3n as3 como al derecho de huelga y cierre patronal).

Y cuenta, por 3ltimo, con el apoyo o respaldo de una decisi3n del Consejo que proporcionar3 la fuerza vinculante necesaria para su aplicaci3n. A este primer tipo de Acuerdos pertenecen el Acuerdo Marco sobre el permiso parental, de 14 de diciembre de 1995, recogido en la Directiva 96/34/CE; el Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial, de 15 de diciembre de 1997, reforzado por la Directiva 97/81/CE sobre el trabajo a tiempo parcial; y el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duraci3n determinada, de 28 de junio de 1999, incorporado a la Directiva 99/70/CE. En efecto, la recepci3n por parte del Consejo del contenido de estos Acuerdos mediante la elaboraci3n de una norma comunitaria constituye el mecanismo a trav3s del cual se dota al Acuerdo de naturaleza de fuente del Derecho (Guarriello, 1992). La participaci3n de los interlocutores sociales representa una fase m3s, intermedia, del procedimiento legislativo, puesto que ni ostentan la iniciativa del proceso de negociaci3n ni el resultado va a tener virtualidad jur3dica hasta el momento en que intervenga el Consejo mediante la elaboraci3n de la correspondiente norma comunitaria. (Molina Garc3a, 2002, p. 111).

En este primer tipo de Acuerdos concurren los tres elementos que mencion3bamos m3s arriba -inserci3n en un procedimiento legislativo, materia de competencia comunitaria y eficacia reforzada por las instancias comunitarias- y que se3ala el propio Tratado como configuradores del dise3o de consulta-negociaci3n que

pretende fomentar e institucionalizar. Dicha intervención y posicionamiento de la Unión frente al modelo de negociación comunitaria ha suscitado fuertes críticas y celos por parte de la doctrina científica que considera que la participación de los agentes sociales en el procedimiento legislativo en realidad contribuye a superar las dificultades regulativas comunitarias, sin que sea casual que «el incremento del apoyo institucional al diálogo social se haya producido en un momento en que la política social comunitaria atraviesa una fase que no puede definirse de propulsora» (Aparicio Tovar, 1996, p. 181). Denunciándose, en ocasiones, «la dimensión “sirviente” de la negociación colectiva europea respecto a la funcionalidad del sistema de producción normativa comunitaria» (Lo Faro, 1999, p. 257), que se justifica por el interés de la Unión Europea por contar con el apoyo de los interlocutores sociales en la definición y ejecución de sus políticas de tipo social. Interés que se acentúa progresivamente como consecuencia de la repercusión de las políticas comunitarias en la situación de empleo de los Estados miembros, lo que, sin duda, anima a las instituciones comunitarias a obtener la aprobación de parte de sus acciones, al menos de las sociales, por los interlocutores sociales. «El telón de fondo del debate había cambiado sustancialmente desde 1992 dada la agravación de la situación del empleo, en cuyo empeoramiento algún grado de responsabilidad han tenido las políticas económicas impuestas a los Estados para conseguir la Unión Económica y Monetaria» (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 1998, p. 19). Esta corresponsabilidad en la definición de los contenidos de aspectos concretos de las políticas sociales queda reflejado, finalmente, en la configuración del principio de subsidiariedad «en sentido horizontal», en la medida en que la acción comunitaria es subsidiaria del diálogo social de igual ámbito o dimensión comunitaria. La negociación entre las partes sociales puede, si éstas lo desean, desplazar o sustituir la acción de la Comunidad (Casas Baamonde, 1993, p. 55).

Pues bien, junto a esta modalidad de Acuerdos pueden existir otros en los que falte alguno de los tres elementos señalados. Ya sea porque, aun dentro de un procedimiento legislativo, las materias objeto de regulación excedan de la competencia comunitaria o porque la eficacia del acuerdo no se haga depender de una decisión del Consejo sino de «los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros» (art. 139.2 TUE).

El primer caso es ciertamente improbable, puesto que la Comisión no abrirá un procedimiento legislativo -con fase de consultas y eventual negociación- para regular una materia sobre la que carece de competencia normativa (Molina García, 2002, p. 116-117). Sin embargo, no pueden descartarse dos hipótesis. La primera se producirá cuando las partes sociales, sometida a su consulta la conveniencia de afrontar una concreta regulación y asumida la responsabilidad de alcanzar un acuerdo al respecto, superen el contenido de la consulta y aborden materias expresamente excluidas por el art. 137.4 del TUE. La cuestión que se suscita entonces es

la relativa al alcance de la prohibición y en concreto si el Tratado está solamente impidiendo una intervención comunitaria dirigida a proporcionar un régimen jurídico a las materias allí previstas o también cualquier regulación parcial de las mismas contenida en la regulación de otros asuntos o figuras diversos. La segunda hipótesis de superación de las materias comunitarias es la relativa a la apertura del procedimiento de negociación del art. 139 TUE por los agentes sociales sin una iniciativa legislativa previa (Lo Faro, 1999, p. 127), posibilidad ésta última no admitida por todos los autores (Molina García, 2002, p. 118) y sobre la que volveremos más adelante al referirnos precisamente al supuesto en que no exista un procedimiento legislativo que preceda a la acción de los interlocutores sociales y bajo el que se engloba un conjunto de acuerdos comunitarios previos a la modificación del Tratado.

No parece posible impedir una acción colectiva sobre una materia excluida expresamente de la competencia comunitaria ni, desde luego, conforme con la esencia de la propia acción y negociación colectiva. La consecuencia que sí podría derivarse de dicha conducta sindical y empresarial sería la negativa a obtener el respaldo de una norma comunitaria debiendo buscar la aplicación por los procedimientos voluntarios previstos en el art. 139.2 TUE. Puesto que el elemento que puede faltar, siguiendo con el esquema planteado inicialmente, es precisamente el relativo a la decisión del Consejo que dote de eficacia jurídica al Acuerdo aun adoptado en el seno de un procedimiento legislativo comunitario. Los Acuerdos que obtienen la eficacia jurídica de esta forma han recibido el nombre de «Acuerdos reforzados» (Ojeda Avilés, 1993, p. 71) o «negociación colectiva institucionalizada» (Navarro Nieto, 2000, p. 388) o, y desde la perspectiva del mecanismo empleado en la actuación, «actuación fuerte de los Acuerdos» (Lo Faro, 1999, p. 127). Y junto a ellos existen los «nudos acuerdos colectivos europeos» (Ojeda Avilés, 1998, p. 300), o la «negociación *extra legem*» (Navarro Nieto, 2000, p. 386) o «la actuación débil de lo Acuerdos colectivos» (Lo Faro, 1999, p. 127), cuya aplicación jurídica se hará a través de «los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros».

El Tratado se limita a indicar las dos vías posibles para su puesta en práctica (art. 139.2 TUE), correspondiendo a las partes firmantes elegir el mecanismo a través del que el Acuerdo adoptado verá la luz jurídica.

Nos queda, por último, analizar la falta del primero de los elementos concurrentes; no cuestionado hasta el momento, es decir, la posible ausencia de un procedimiento legislativo previo en el que se insertaría la acción colectiva de los sujetos sociales. O, desde otra perspectiva, el origen del Acuerdo puede encontrarse en las consultas realizadas por la Comisión en el seno de un proceso legislativo (arts. 138 y 139.1 TUE) o en la acción voluntaria y autónoma de los interlocutores sociales (art. 139.1 TUE). Esta última posibilidad, como ya advertíamos, no parece

ser aceptada por toda la doctrina al considerar que «el proceso del art. 139 TUE tan sólo se abrirá cuando la Comisión decida activar la consulta» (Molina García, 2002, p. 118). Lo que contrasta con otras opiniones doctrinales que entienden que junto a la negociación impulsada por las instituciones comunitarias existe otra libre y autónoma con fundamento en el propio artículo 139.1 TUE (Aguilar González, 2001, p. 175 y Lo Faro, 1999, p. 126). Pero las consecuencias y efectos que atribuyen estos últimos autores a la negociación autónoma son bien distintos, puesto que mientras para unos los Acuerdos alcanzados pueden igualmente ser reforzados por una decisión del Consejo o aplicados por el procedimiento voluntario según la decisión de las partes o, y al margen de éstas, según que las materias reguladas sean o no competencia de la Unión (Lo Faro, 1999, p. 128; Delfino, 2002, p.41). Es decir, a juicio de éstos, se les aplicarían las mismas reglas sobre eficacia que a los Acuerdos insertos en un procedimiento legislativo. Para los otros, estos Acuerdos no encajan en el modelo diseñado en el art. 139.2 TUE y se refieren a los acuerdos sectoriales de ámbito transnacional y de los acuerdos de empresa (Aguilar González, 2001, p. 177; Ojeda Avilés, 1998, p. 14), entre los que se encuentran los acuerdos por los que se constituyen Comités de Empresa Europeos (Loffredo, 1998).

Las discrepancias en torno a la posibilidad de una negociación al margen del procedimiento legislativo y, sobre todo, de la caracterización jurídica de los frutos de dicha negociación son inevitables en un ámbito como el comunitario donde concurren sistemas nacionales con modelos de negociación totalmente diversos entre sí. Diversidad que se refiere a «los efectos vinculantes del convenio, pues en algunos sistemas, como el británico, los efectos vinculantes son muy débiles, frente a otros, como el francés y español en que actúa norma jurídica. Al ámbito de cobertura, pues en algunos tiene eficacia *erga omnes* y en otros no; a su consideración como pactos de paz o no. Todo ello por no hablar de la legitimación de las partes, la obligación de negociar o el procedimiento negociador mismo. En fin, si se toma como criterio uno u otro elemento se puede proceder a una clasificación distinta que daría lugar a un continuo entrecruzamiento de sistemas» (Aparicio Tovar, 1994, p. 921).

El Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo suscrito por los interlocutores sociales el pasado mes de julio está inserto en un procedimiento legislativo que la Comisión inició en el año 2000 y que tras las dos oportunas fases de consultas a los interlocutores sociales (el 20 de junio del 2000 y el 16 de marzo del 2001, respectivamente) concluyó con la firma de dicho Acuerdo. No se regulan materias excluidas de la competencia comunitaria (art. 137.6 TUE) por lo que los agentes sociales han tenido plena la libertad para optar por someter dicho Acuerdo a una decisión del Consejo o encomendar su aplicación a las prácticas propias de los interlocutores sociales y de los Estados miembros (art. 139.2 TUE). Ésta última fue la opción

de los sujetos firmantes, dependiendo su puesta en marcha de las acciones de los sujetos sociales que se iniciarán en cada Estado Miembro. En concreto su art. 12 establece que «en el marco del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo marco europeo será puesto en marcha por los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y de la CES (y del Comité de Enlace EUROCADRES/CES), conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros. Esta puesta en marcha será efectuada dentro de los tres años siguientes a la fecha de firmar este acuerdo». Podría plantearse, llegados a este punto, si transcurrido ese periodo sin haberse efectuado la aplicación del Acuerdo por las organizaciones integrantes de las asociaciones firmantes, la Comisión debería retomar el procedimiento iniciado y elaborar una norma comunitaria dado el interés general que despierta el establecimiento de un marco general sobre una materia, como el teletrabajo, carente de regulación estatal en los Estados miembros. La única excepción es Italia que cuenta con una Ley reguladora del teletrabajo en las Administraciones públicas.

Se trata del primer Acuerdo alcanzado en virtud del proceso de negociación voluntaria previsto en el art. 139.2 TUE y del que los propios sujetos negociadores niegan su fuerza normativa. De este modo sólo la iniciativa ha correspondido a las instituciones comunitarias, en concreto, a la Comisión, sin que la aplicación del mismo siga el camino institucionalizado. Se trata de una novedad importante en el ámbito de la acción colectiva comunitaria y de una apuesta por la autonomía de los sujetos sociales quienes se proponen el reto de aplicar, en un periodo de tres años, el Acuerdo comunitario a través de sus organizaciones en cada Estado miembro. La autonomía alcanzada es relativa por cuanto no son los interlocutores sociales quienes deciden por voluntad propia la negociación del marco regulador del teletrabajo, sino que su acción se inscribe en la iniciativa que desde hace tiempo viene impulsando la Comisión y que sólo en el año 2000 se materializó en un proceso legislativo integrado y precedido por las correspondientes fases de consultas.

## 2. DOBLE FASE DE CONSULTA Y DIRECTRICES DE LA COMISIÓN

Según el actual art. 138 TUE que incorpora el art. 3 del Acuerdo de Política Social, anexo al Tratado de Maastricht, el procedimiento de doble consulta de la Comisión a los interlocutores sociales obligatorio con carácter previo a una acción normativa en materia social puede derivar en la apertura de un proceso de negociación por los sujetos colectivos. Se trata de dos fases que pretenden finalidades diversas, incluso «con naturaleza jurídica distinta: en la primera consulta lo que se da es una fase de concertación, basada en la clásica consulta de un poder público a las partes sociales; sin embargo en la segunda fase se desarrolla una auténtica negociación, una vez que las partes han manifestado su intención en este sentido»

(Aguilar González, 2000, p. 171). El objetivo perseguido es seguramente diferente, así, mientras la primera de ellas se dirige a indagar sobre la conveniencia y orientación de una posible acción comunitaria en la materia; la segunda, sin embargo, se refiere al contenido que habría de incorporar dicha acción comunitaria que puede además ser asumida voluntariamente por los interlocutores sociales.

Se establece un diálogo entre la Comisión y los agentes que si bien produce efectos meramente internos, entre las partes protagonistas de dicho diálogo, van a tener una repercusión directa en el contenido final del eventual Acuerdo por lo que su interés trasciende el ámbito interno, al que se refieren.

En la tramitación del procedimiento precedente a la negociación y firma del Acuerdo Marco sobre teletrabajo, en concreto en la doble fase de consulta se plantearon interesantes discusiones entre los protagonistas y se presentaron propuestas no incorporadas totalmente al contenido del Acuerdo de las que merece dar cuenta con el fin de entender mejor el resultado final.

### 2.1. PRIMERAS CONSULTAS: 27 DE JUNIO DEL 2000

El 27 de junio del 2000 la Comisión efectuó la primera fase de consultas (EM-PLO D(1), Bruselas, 6/9/2000) a los interlocutores sociales acerca de la posible orientación de una acción comunitaria sobre aspectos relacionados con la modernización de las relaciones de trabajo; con el establecimiento de mecanismos de revisión de las reglas legales y convencionales existentes en los Estados miembros; y con el establecimiento de un marco general para el teletrabajo. Los interlocutores sociales respondieron de forma positiva a la conveniencia e importancia de modernizar la legislación existente y de proporcionar un marco jurídico a las nuevas modalidades de prestación de servicios.

No obstante ese consenso inicial, las discrepancias se manifestaron respecto a la dirección de tales reformas, a su contenido y al nivel apropiado en que deberían tratarse dichos asuntos. Así, mientras las organizaciones empresariales subrayaron la importancia de garantizar la flexibilidad con el fin de mejorar la competitividad entre las empresas, la parte sindical señaló la necesidad de atender a la seguridad de los trabajadores y a la mejora de las condiciones de trabajo como objetivo en sí mismo. Igualmente, mientras que la CES entendía que la acción colectiva no podía desplazar la intervención legislativa y, en concreto, consideraba necesaria la propuesta de la Comisión en determinadas áreas referidas en la consulta, la UNICE se oponía a una acción comunitaria sin antes evaluar los problemas concretos suscitados a nivel nacional, calificando de prematura la propuesta de principios generales. Como ya advertimos la inicio de este trabajo, la CES, sabedora de su relativa fuerza frente a la parte empresarial para imponer sus pretensiones en la regulación del teletrabajo, mostró siempre su interés en que la Comi-

sión estuviera presente de alguna forma, estableciendo los principios generales que deberían en todo caso salvaguardarse. Quizá ello explique la actitud adoptada por la Comisión en la segunda fase de consulta, donde antes que retirarse para dar paso a la acción colectiva, presenta una propuesta de régimen jurídico sobre el teletrabajo conciliador de las posiciones sostenidas por aquéllos. Para quienes el teletrabajo satisfacía intereses diversos; para los empresarios representaba una forma de flexibilizar las relaciones de trabajo, para los representantes de los trabajadores una vía posible de conciliación de la vida familiar y laboral y un aumento de la autonomía de los trabajadores en el desarrollo de su actividad.

Ante las posiciones mantenidas por los interlocutores sociales, la Comisión se dirigió a ellos tratando de proporcionarles los criterios que deberían tener en cuenta a la hora de abordar la problemática social presentada y, con carácter general, para que encontrasen el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad. Respecto al teletrabajo, la Comisión se remite a la segunda fase de las consultas para fijar allí los criterios básicos a considerar por las partes sociales, limitándose en este momento a fijar el objetivo de la iniciativa comunitaria: el establecimiento de un marco general a nivel comunitario para el teletrabajo. Esta distinta actitud de la Comisión es, por otro lado, coherente con la diversa finalidad pretendida en cada fase de consultas.

## 2.2. SEGUNDA FASE DE CONSULTAS: 16 DE MARZO DEL 2001. DIRECTRICES DE LA COMISIÓN

En virtud del art. 138.3 y 4 TUE, «si, tras dicha consulta, la Comisión estimase conveniente una acción comunitaria, consultará a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada. Los interlocutores sociales remitirán a la Comisión un dictamen o, en su caso una recomendación. Con ocasión de dicha consulta, los interlocutores sociales podrán informar a la Comisión sobre su voluntad de iniciar el proceso previsto en el art. 139». Nos encontramos, por tanto, en la segunda fase, en la que la Comisión (a través de la DG de Empleo y Asuntos Sociales, Bruselas) pregunta a los interlocutores sociales sobre el contenido de la acción comunitaria y a la que podrán responder a través de una recomendación o dictamen, o incluso a través de un acuerdo colectivo, como efectivamente ocurre.

En esta ocasión el contenido de las consultas no se limita al establecimiento de diversas cuestiones a resolver por las partes sociales sino que la Comisión presenta ante las mismas un conjunto de criterios y de aspectos que deberán tener presentes en el momento de pronunciarse sobre la materia objeto de la consulta.

En primer lugar, insiste en la necesidad de alcanzar un equilibrio entre la flexibilidad que proporcionan las nuevas formas de organización del trabajo y la protección de los teletrabajadores en el lugar donde el trabajo viene prestándose. Para después recomendar los aspectos que deberían tratarse en el eventual Acuerdo y la forma en que éste habría de afrontar la regulación.

En concreto, considera la Comisión que sería conveniente proporcionar una noción genérica de teletrabajo lo suficientemente amplia como para cubrir una variedad de nuevas formas de trabajo, que empleen las telecomunicaciones como instrumento de trabajo y que se desarrollen, al menos una parte del tiempo de trabajo, fuera de los tradicionales ambientes de trabajo (oficinas, fábricas, negocios, etc). La Comisión entiende que esos dos elementos -utilización de las telecomunicaciones y la ejecución del trabajo lejos de los tradicionales lugares de trabajo- deben incorporarse a la definición que se ofrezca. No se resiste, sin embargo, la Comisión a proporcionar una noción de teletrabajo y a presentar un cuadro de los distintos tipos de teletrabajo en atención al lugar en que se desarrolle la actividad: en el domicilio, en telecentros, el teletrabajo móvil o itinerante y formas que alternan varios lugares, por ejemplo el domicilio con la oficina o con un telecentro.

Continúa la Comisión ofreciendo un conjunto de principios generales que podrían inspirar la acción de los sujetos colectivos. Enumera hasta doce principios o posibles regulaciones de los problemas específicos que presenta el teletrabajo:

- En primer lugar, la voluntariedad se erige en el criterio que rige la conversión de un trabajador en teletrabajador, pudiendo en todo caso retornar al puesto originario, sin que sea de aplicación este criterio en los casos de nuevas contrataciones.
- Debe, en segundo lugar, garantizarse la naturaleza y el contenido del trabajo prestado, modificándose únicamente el modo en que se ejecuta. El status del trabajador ha de mantenerse.
- Habrá de garantizarse un trato igual respecto a los trabajadores de la empresa en lo relativo a la retribución, a la carrera profesional, al acceso a la formación y a la terminación de la relación laboral.
- En cuarto lugar, ha de proporcionarse al teletrabajador información acerca de los aspectos más relevantes de su relación de trabajo. Como consecuencia de la distancia, el teletrabajado merece una especial protección y atención al respecto.
- Establece también la Comisión la obligación del empresario de asumir todos los gastos relativos a las instalaciones, mantenimiento y telecomunicaciones.
- Se debe, además, proporcionar al teletrabajador la formación adecuada y específica teniendo en cuenta el tipo de trabajo que realiza.
- En relación a la protección de su seguridad, el principio que debería inspirar la acción normativa sería el de procurar la efectiva protección de su seguridad y emplear para ello los medios que sean necesarios y, en concreto, en

relación a los teletrabajadores que prestan sus servicios desde el domicilio, es preciso la autorización del trabajador para que sea posible la entrada del personal de mantenimiento y control del cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene.

- Por lo que se refiere al tiempo de trabajo, la Comisión entiende que si bien se aplican en su totalidad las reglas legales, convencionales y contractuales existentes al respecto, se debe permitir cierta flexibilidad y autonomía al trabajador en la organización de su tiempo de trabajo.
- También se alude a la protección de la intimidad y de los datos personales del trabajador en una actividad en la que se hacen especialmente sensibles y vulnerables tales bienes jurídicos.
- Igualmente se deben proporcionar los medios necesarios para que el trabajador mantenga su relación con la empresa, evitando una situación de aislamiento y falta de contacto con el resto de sus compañeros. Mecanismos como la información, la participación, la invitación a todos los actos que celebre la empresa, etc. Y muy especialmente debe garantizarse la comunicación entre el trabajador y sus representantes.
- En relación con ello, la Comisión determina que deben respetarse y facilitarse el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, tales como la elección de los representantes y la exigencia de que éstos tengan presente la situación de estos trabajadores en la negociación de convenios o acuerdos con la empresa.
- Por último, y en relación con los nuevos teletrabajadores contratados se fija la necesidad de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Estas serían las consideraciones que la Comisión presenta a los interlocutores sociales para que éstos las tengan en cuenta a la hora de efectuar un pronunciamiento sobre la materia, al que les invita bien sea mediante un dictamen o recomendación en virtud del art. 138.3 TUE, bien a través de la apertura del correspondiente proceso de negociación con el fin de alcanzar un Acuerdo siguiendo el art. 138.4 y 139 TUE

### 3. CONTENIDO DEL ACUERDO

#### 3.1. NORMAS Y REGLAS QUE HAN INFLUIDO EN EL CONTENIDO DEL ACUERDO

Junto a las indicaciones efectuadas por la Comisión en la fase de consultas a los interlocutores sociales, existen un conjunto de normas o de reglas que han in-

fluido en el contenido del Acuerdo si es que no han ejercido igual influencia sobre las propuestas que en las mencionadas consultas efectúa la Comisión.

Estas normas que constituyen el específico contexto internacional y comunitario en que se inserta el Acuerdo objeto del análisis son, de un lado, el Convenio 177 de la OIT y la Recomendación 184, sobre el trabajo a domicilio, de 1996, y de otro, un conjunto de medidas y acciones adoptadas en sede comunitaria por la Comisión en el desarrollo de su rol comunitario de impulsora de la actividad normativa.

En efecto, como fase previa a la iniciación del correspondiente procedimiento legislativo, la Comisión elabora diversos proyectos que lanza al debate público o que ella misma suscita mediante Libros Verdes. También se financian programas de investigación, foros de debate y estudio con el fin de avanzar en la temática objeto de la acción comunitaria. En esta fase puramente interna en la que se idea la propuesta, el método de trabajo es fundamentalmente «funcionalista» y se caracteriza por un profundo racionalismo y utilitarismo: se identifican unos intereses comunes, se fija un objetivo común y se comparte la necesidad de una acción común (Mangas Martín y Liñán Nogueras, 1999, p. 148-149). Con este modo de trabajar se identifican todas las acciones que en materia de teletrabajo los órganos técnicos de la Comisión, las Direcciones Generales, han emprendido hasta la firma del Acuerdo.

### 3.1.1. Acciones comunitarias en materia de teletrabajo: Soft Law

Desde el punto de vista de su contenido y objetivos, el Acuerdo se inserta en un proyecto de acción comunitaria iniciado años atrás y del que el mencionado Acuerdo podría constituir uno de los resultados más visibles y efectivos jurídicamente, dada la consideración de *soft law* que merecen el resto de las acciones comunitarias en la materia que lo preceden (Lo Faro, 1998, p. 216).

Desde el inicio de los años noventa, la Comisión ha impulsado y difundido la idea de ofrecer un marco regulador del teletrabajo subrayando de forma más o menos genérica los principios en que debería inspirarse la intervención normativa. En 1994, a través de una Comunicación (COM(94) 347 final, de 10 de julio de 1994), anunciaba su «propósito de preparar próximamente un informe sobre el empleo y las consecuencias sociales de la creación de la “empresa flexible” que incluirá las consecuencias del desarrollo de las actividades centrales periféricas, los acuerdos de tiempo laboral flexible, la formación continua durante el tiempo laboral, el teletrabajo y la conexión de empresas». Ya entonces consideró que «la plena participación de los agentes sociales era fundamental para hacer frente a los cambios estructurales» (p. 15).

En 1996, la Comisión, mediante el Libro Verde titulado “Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas” (COM(96) 389 final, de 24 de julio de 1996), efectúa una invitación a todas las partes interesadas «a re-

flexionar sobre las posibilidades de formular un conjunto de principios comunitarios comunes para el desarrollo de la Sociedad europea de la Información» (p. 3). La referencia expresa que se hace a la “prioridad para las personas” tiene pleno significado en un contexto como el inmediatamente anterior al mencionado Libro Verde, en el que se había prestado más atención a la regulación los aspectos instrumentales y tecnológicos del teletrabajo a escala comunitaria que a las repercusiones sociales o personales de dicho fenómeno. En definitiva se hacía preciso superar «la imagen de una acción comunitaria en materia de teletrabajo más interesada en promover el “tele” que el “trabajo”», así como la dispersión y fragmentación que existía al respecto (Lo Faro, 1998, p. 219-220).

La superación de ambas deficiencias que habían caracterizado la acción comunitaria se produce de forma definitiva al año siguiente, mediante la elaboración de dos documentos a través de los que se reitera la necesidad de abordar las consecuencias sociales y personales del teletrabajo, concretando y desarrollando aún más los aspectos relevantes.

En primer lugar, mediante una Comunicación de la Comisión sobre “La dimensión social y del mercado de la sociedad de la información. Prioridad para las personas” (COM(97) 390 final, de 23 de julio de 1997), se establece como uno de los objetivos expresamente previsto en su contenido la creación de un marco adecuado para el teletrabajo ante la falta de una definición jurídica común de teletrabajo y de un régimen legal único para los teletrabajadores (p. 13). Entre las acciones clave que marca la Comisión se encuentra «la iniciación de unas consultas con los interlocutores sociales en el primer semestre de 1998 acerca de si la acción comunitaria para proteger a los teletrabajadores es aconsejable y hasta qué punto» (p. 14). Respecto a la participación de los agentes sociales, la Comisión fija como otro objetivo a alcanzar el apoyo del diálogo social como instrumento para el cambio (p. 14-15).

El segundo de los documentos es el Libro Verde, “Cooperación para una nueva organización del trabajo”, (COM(97) 128 final, de 16 de abril de 1997). En él se reiteran muchas de las intenciones e inquietudes que la Comisión había manifestado con anterioridad y en concreto se identifican varios problemas y cuestiones relativas a las prácticas de teletrabajo, presentado un cuadro en el que se procede a su enumeración:

- Situación contractual (teletrabajo por cuenta ajena o por cuenta propia);
- Carácter voluntario y derechos de los trabajadores a reincorporarse a los locales de la empresa;
- Información por escrito sobre las condiciones de trabajo;
- Igualdad de trato entre trabajadores en el centro de trabajo y teletrabajadores;
- Implicación de los trabajadores en la información, la consulta, la participación y la negociación;

- Derecho de los teletrabajadores a la formación y mejora de sus cualificaciones;
- Cuestiones relativas a la seguridad social;
- Cuestiones referidas a la protección de datos;
- Impacto medioambiental;
- Inviolabilidad del domicilio y acceso del empresario al mismo;
- Tiempo de trabajo, disponibilidad y carga de trabajo;
- Sistemas de remuneración;
- Infraestructura, equipos y gastos;
- Implicación de los teletrabajadores en los asuntos de la empresa;
- Separación del entorno laboral y de la vida privada;
- Problemas sanitarios y de seguridad, incluidos el aislamiento, la tensión, la comprobación y el control;
- Implicaciones sociales del teletrabajo transfronterizo;
- Y, por último, el marco jurídico aplicable al teletrabajo independiente o autónomo, incluidos los derechos sindicales.

Todos estos constituyen, a juicio de la Comisión, los problemas que derivados del teletrabajo deberían examinarse por las autoridades públicas y los interlocutores sociales con el fin de darles una solución adecuada a nivel comunitario (p. 15).

En el año 1998, la Comisión elabora el Programa de Acción Social 1998-2000 (COM(1998) 259 final, de 29 de abril de 1998), incluyendo entre sus pretensiones la de consultar a los interlocutores sociales sobre la necesidad de una acción comunitaria en materia de protección de los teletrabajadores (p. 9); lo que efectivamente realizó, no en el año 1998 como se anunció en este documento y en la anterior Comunicación de 1997 sino dos años más tarde, el 20 de junio del 2000, y con un contenido casi idéntico al que venía incorporando en los recién mencionados documentos recomendatorios o analíticos de la situación de los teletrabajadores en las empresas europeas.

Por último habría que mencionar una de las acciones más recientes de la DG XIII de la Comisión que se inserta en uno de los proyectos de investigación y de cooperación que la Comisión tiene abiertos llamado DIPLOMAT (<http://www.telework-forum.org/diplomat/es/what/what.htm>). Se trata de la denominada «Carta Europea para el Teletrabajo» (5/10/1999), según la cual el teletrabajo «se configura como un nuevo modo de organización y gestión del trabajo, que tiene el potencial de contribuir sustancialmente a la mejora de la calidad de vida, a prácticas de trabajo sostenibles y a la igualdad de participación por parte de los ciudadanos de todos los niveles». No es el único programa de investigación y estudio que existe al respecto sino que son numerosos y ofrecen todos ellos aproximaciones diversas y específicas al fenómeno, así por ejemplo el programa ACTS (Ad-

*vanced Communications Technologies and Services*) analiza los beneficios económicos y sociales del teletrabajo; el AVANTI, analiza el impacto social de las nuevas tecnologías en los grupos más desfavorecidos; o el ETD (*European Telework Development*) contribuye a la más amplia difusión del teletrabajo a través de experiencias piloto de ámbito nacional y transnacional.

Son innumerables los documentos, informes y programas promovidos desde la DG XIII de la Comisión Europea, esto es, la Dirección General para las Telecomunicaciones, la Información y la Tecnología Informática, sobre el teletrabajo, de los que sólo hemos dado cuenta parcialmente pero de manera suficiente para mostrar el estado de preocupación e interés comunitario del que deriva el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo.

### 3.1.2. Contexto internacional. Convenio y Recomendación de la OIT sobre trabajo a domicilio (1996)

Si bien el teletrabajo supera al específico y tradicional trabajo a domicilio (Gallardo Moya, 1998, p. 82) comparte con él algunos de los problemas derivados de la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa y, en algunos supuestos, de los referidos a la utilización del domicilio como lugar de trabajo (Gaeta, 1995, p. 560 y ss.). Por ello la regulación del trabajo a domicilio puede proporcionar elementos de interés a la hora de proceder a elaborar un marco jurídico para el teletrabajo, al menos en lo relativo a los aspectos señalados.

Del Convenio de la OIT 177, sobre el trabajo a domicilio, de 1996, puede destacarse de entre su breve articulado la exigencia de «promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio» (art. 4.1). En su apartado dos especifica las áreas en que deberá fomentarse la igualdad de trato: el derecho a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan; la protección contra la discriminación; la protección de la seguridad y salud en el trabajo; la remuneración; la seguridad social; la formación; la edad mínima de admisión al empleo; y la protección de la maternidad. Por su parte, la Recomendación 184, desarrolla la forma en que deben protegerse los derechos anteriores para que puedan garantizarse de manera efectiva, esto es, para que pueda predicarse la igualdad de trato. Igualdad ésta material antes que formal, puesto que la acción ha de dirigirse a regular la diversidad, sin infravalorarla, y a remover los obstáculos que impidan al trabajador a domicilio acceder a los mismo derechos de que gozan sus compañeros internos.

La búsqueda de la igualdad material entre los trabajadores a domicilio y el resto de los trabajadores si bien no agota el contenido de los dos textos internacionales mencionados constituye un principio que va a tener plena virtualidad en el ámbito del teletrabajo, como veremos. Se detiene el Convenio en la protección

de la seguridad y salud en el trabajo y en la articulación de un sistema de inspección que garantice el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio. Frente a la parquedad del convenio, la Recomendación contiene un conjunto de propuestas más detalladas en lo referente al control del trabajo a domicilio, a la edad mínima, al derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, a la remuneración, a la seguridad y salud en el trabajo, a las horas de trabajo, períodos de descanso y licencias, a la seguridad social y protección de la maternidad, a la protección en los casos de terminación de la relación de trabajo, a la solución de conflicto, a la aplicación de programas relativos al trabajo a domicilio y al acceso a la información.

Estas reglas internacionales han constituido un referente para las instituciones comunitarias y los agentes sociales que han firmado el Acuerdo Marco sobre teletrabajo y cuyo contenido vamos a pasar a analizar una vez diseñado el contexto jurídico internacional y comunitario específico en que se desarrolla.

### 3.2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL ACUERDO

#### 3.2.1. Descripción comparativa: materias y objetivos de la regulación

Finalmente el Acuerdo recoge muchas de las cuestiones que ya se habían señalado por la Comisión en sus Comunicaciones y suscitado en los Libros Verdes previos a la iniciativa legislativa. Incorpora también el Acuerdo la mayoría de las propuestas efectuadas por la Comisión en las fases de consultas a los interlocutores firmantes del pacto.

En las Consideraciones Generales se establece la necesidad de ofrecer una definición amplia de teletrabajo que abarque varias modalidades de teletrabajo habitual, que representa una expresión más de la modernización de la organización del trabajo y una forma de facilitar la conciliación entre vida laboral y vida social de los trabajadores. La definición que posteriormente ofrece el Acuerdo considera el teletrabajo como «una forma de organización y/o ejecución del trabajo, que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo, donde el trabajo, que también podría ser ejecutado en el local del empresario, es realizado fuera de este local conforme a los términos acordados». Integran la noción de teletrabajo los dos elementos que siempre han estado presentes en este fenómeno organizativo desde las primeras descripciones del mismo (Gray, Hodson y Gordon, 1995, p. 61); esto es, la utilización de tecnología de la información y la distancia o realización del trabajo lejos del local del empresario, y ello dentro de un contrato o relación de trabajo, es decir, el Acuerdo se limita a regular el trabajo subordinado.

Se destaca ya en la definición misma el carácter voluntario, puesto que pudiendo ser ejecutado en la empresa se realiza fuera de ella para flexibilizar y mo-

demnizar la organización productiva así como para mejor conciliar la vida laboral y personal del trabajador. Ambos intereses confluyen, o debieran, en la decisión de iniciar una prestación de teletrabajo o de transformar una originariamente interna en aquélla. Pero este carácter voluntario que forma parte de la definición del teletrabajo se encarga de subrayarlo de forma expresa el propio Acuerdo en su artículo 3, al establecer que «el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados» lo que más adelante se encarga de desarrollar al determinar que «si el teletrabajo no es parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empresario realiza una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar esta oferta. Si un trabajador expresa su deseo de optar por el teletrabajo, el empleador puede aceptar o rehusar esta solicitud». Además para que la voluntariedad sea real debe contar con mecanismos que garanticen el libre consentimiento y a esto sirve la regla fijada en el párrafo cuarto del art. 3, relativa a la negativa del trabajador a optar por el teletrabajo, que «no es como tal una razón para extinguir la relación laboral o para modificar los términos y condiciones de trabajo de dicho trabajador». En relación con el carácter voluntario, establece por último este artículo la reversibilidad de la decisión a través de acuerdo colectivo o individual.

Hasta aquí apenas existen diferencias respecto a las propuestas que la Comisión efectúa en las fases de consultas, en concreto en la segunda, a los agentes sociales, pero sí hay algunas divergencias que podrían destacarse. En primer lugar, el Acuerdo no recoge la clasificación del teletrabajo que la Comisión ofrecía en atención al lugar en que se presta: domicilio, telecentro, teletrabajo itinerante, etc., sino que ofrece una noción más amplia y genérica. En segundo lugar, en el Acuerdo se subraya de forma más clara el carácter voluntario y se establecen ciertos mecanismos que garantizan la autenticidad de aquél, lo cual no aparece recogido en el documento de la Comisión.

En el mismo artículo se recogen dos principios diferentes aun bajo el mismo título -el carácter voluntario-, uno referido al derecho que tiene el trabajador a recibir por parte de su empresario información escrita acerca de determinados aspectos de la relación laboral, lo que en el teletrabajo, dada la distancia que separa al trabajador de la empresa, cobra especial relevancia. Y, en segundo lugar, en los casos de transformación de una prestación normal en una teleprestación se debe asegurar el mantenimiento del estatus del trabajador, «porque sólo se modifica la forma de realización del trabajo». Ambos principios aparecen también en la propuesta de la Comisión pero de forma separada con títulos propios y específicos y, en lo relativo al derecho a información se detalla más el contenido de esta información.

Con el título «Condiciones de empleo» en el art. 4 los agentes sociales fijan el principio de igualdad entre los teletrabajadores y los trabajadores de la empresa, aun cuando deban tenerse en cuenta las particularidades del teletrabajo. Principio

también recogido en las consultas de la Comisión y de forma prioritaria en el Convenio de la OIT relativo al trabajo a domicilio.

Los dos artículos siguientes se refieren a la protección de datos y a la privacidad del trabajador, y en ellos apenas se contienen reglas sustantivas que pudieran constituir derechos subjetivos para el trabajador. Respecto a la protección de datos solamente se contempla la obligación del empresario de informar al teletrabajador sobre la legislación relevante y de las normas de la empresa relativas a la protección de datos. Por lo que respecta a la privacidad únicamente se exige, para el caso en que se instale un sistema de vigilancia, que éste sea proporcional al objetivo perseguido y que cumpla lo establecido en la Directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización. Esto es, se contempla sólo un límite de los muchos que se vienen imponiendo a los sistemas de control en las empresas, como pueden ser las exigencias de justificación y motivación de la necesidad de su instalación, de su idoneidad, la racionalidad de la medida, etc. Y, en segundo lugar, se hace alusión al cumplimiento de las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantalla de visualización y bien podrían haberse regulado en el precepto específico dedicado a la seguridad y salud (art. 8). En todo caso, se trata de una regulación insuficiente y falta de una coherencia interna sin facilitar una explicación lógica acerca de la recepción sólo de esas dos limitaciones descartando otras. Lo que contrasta con la regulación que propone la Comisión que junto al deber de información, establece el deber del empresario de respetar la privacidad de sus trabajadores, de informarles de los equipos que han sido instalados y de solicitar la aceptación del trabajador cuando se incorpore algún mecanismo de control. Se trata de regulación, la propuesta por la Comisión, más completa y protectora de los derechos del trabajador que la contenida en el Acuerdo, aun tratándose de derechos del trabajador que quedan expuestos de una manera tan evidente en el teletrabajo como es la privacidad del trabajador y la protección de sus datos personales.

En relación al «equipo de trabajo», se establece la obligación del empresario de asumir los costes que puedan derivarse del mismo, y se establece la obligación del trabajador de cuidar diligentemente del equipo que le haya sido proporcionado «y no almacenará o distribuirá materiales ilegales a través de Internet». En este caso la regulación es algo más detallada que la contenida en la propuesta de la Comisión que sólo se limita a atribuir los costes de mantenimiento del equipo al empresario.

El art. 8 del Acuerdo se centra en la seguridad y salud de los teletrabajadores estableciendo al respecto que el empresario será responsable de la protección de la seguridad y salud en el trabajo según las normas comunitarias y nacionales reguladoras de la materia. Se fijan también obligaciones de información a cargo del empresario y la obligación del trabajador de observar dichas reglas.

Por último se hace referencia a una de las cuestiones más problemáticas que suscita el teletrabajo como es la relativa a la verificación por parte del empresario del cumplimiento de las medidas de seguridad por el trabajador cuando éste preste sus servicios en el domicilio. Al efecto prevé el Acuerdo, al igual que hiciera la Comisión en su propuesta, la necesidad de que el trabajador sea notificado de la intención de acceder a su domicilio y de que se alcance un acuerdo con él, quien además podrá solicitar visitas de la inspección.

En el siguiente precepto y bajo el título «Organización del trabajo», se alude a algunas condiciones de trabajo que aquí cobran una dimensión particular como el tiempo de trabajo, para el que se establece que «dentro del marco de la legislación, los convenios y la normas de la empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo». Llama la atención la referencia a «a las normas de la empresa aplicables» con lo que parece que se está haciendo referencia a otra fuente normativa diversa de la ley o de los acuerdos colectivos sin que en nuestro ordenamiento jurídico exista una tercera categoría distinta a las dos mencionadas. Los reglamentos de régimen interior han desaparecido y no se conoce otra facultad empresarial a la que se le atribuya la capacidad de crear normas jurídicas. La única posibilidad jurídicamente admisible, en nuestro país al menos, sería la de entender que se está haciendo referencia a la autonomía de la voluntad como instrumento de creación, no de normas, puesto que no es fuente de derecho, pero sí de derechos y obligaciones entre las partes. Y esta interpretación resulta además reforzada por los términos en que se expresa la propuesta de la Comisión en el apartado referido al «Tiempo de trabajo» que alude a las «leyes, regulaciones y reglas contractuales». Pues bien, dentro de ese marco el trabajador podrá gestionar y organizar su tiempo de trabajo, debiendo, no obstante, alcanzar un rendimiento, que según el acuerdo «será equivalente a aquellos trabajadores comparables en el local del empresario». De alguna forma el control del rendimiento sustituye en algunos casos (teletrabajo *off line*) y refuerza en otros (teletrabajo *on line*) la forma de controlar el cumplimiento de la prestación laboral a través del tiempo de trabajo, en éste último supuesto se trata de un control adicional puesto que los medios telemáticos empleados en el trabajo permiten también el control del tiempo. La difuminación del tiempo como parámetro de control de la actividad laboral puede derivar en una progresiva, y peligrosa, transformación de la deuda laboral en deuda de resultado antes que de actividad (Speziale, 1998, p. 69), con la consiguiente traslación de los riesgos de la actividad hacia la parte laboral.

En el mismo artículo dedicado a la organización del trabajo se alude a la obligación del empresario de asegurar la adopción de medidas destinadas a prevenir que el trabajador quede aislado, al igual que hiciera la propuesta presentada por la Comisión en la segunda fase de consultas, mediante la invitación a reuniones y el acceso regular a la información de la empresa.

Respecto a la formación en el art. 10 se garantiza, de un lado, la igualdad de trato respecto del resto de los trabajadores pero, de otro, se subraya la necesidad de ofrecer cursos de formación específicos a los teletrabajadores sobre los equipos técnicos que manejan y acerca de esta forma de organización del trabajo. Se trata de una manifestación concreta del principio que inspira la regulación de estos trabajadores, esto es, la igualdad de trato sin desatender las particularidades propias del teletrabajo, en definitiva, de lo que se trata no es sino de garantizar una igualdad real y sustantiva, de ahí que deban tenerse presente las peculiaridades que presenta esta forma de organización y prestación del trabajo. Y en los mismos términos se recoge en la propuesta de la Comisión, bajo el título «Garantía de formación específica»

Por último, se hace referencia a los derechos colectivos para los que no se prevén reglas específicas que atiendan las peculiares condiciones en que se hallan estos trabajadores. Muy al contrario, se establece el principio de igualdad en el trato. Si bien, se ha desaprovechado una oportunidad para tener en cuenta las imaginativas propuestas elaboradas por la doctrina científica (Giugni, 1995, p. 47 y ss.), deja imprejuizadas las posibilidades que cada Estado Miembro en la aplicación del Acuerdo, y teniendo presente las peculiaridades de su sistema nacional, desee incorporar en la concreta regulación.

### 3.2.2. Caracterización del régimen jurídico contenido en el Acuerdo

Hasta aquí una descripción del contenido sustantivo del Acuerdo y que ha sido contrastado con las indicaciones o sugerencias que la Comisión efectuara a los agentes sociales con ocasión de las consultas realizadas el 16 de marzo del 2001, y no con el resto de las comunicaciones previas, puesto que aquél es el único documento en que se contiene una propuesta concreta de régimen jurídico, o mejor, de principios generales que podrían inspirar la regulación de la materia. Mientras que en las comunicaciones previas y en sus Libros Verdes, la Comisión únicamente lanza al debate los problemas que suscita esta nueva forma de organizar el trabajo y plantea los posibles objetivos generales a alcanzar, sin llegar a ofrecer una regulación sistemática.

Las diferencias que se han ido subrayando a lo largo de la exposición podrían resumirse de la siguiente forma. El Acuerdo, a diferencia de la propuesta de la Comisión, presenta una regulación aún más genérica que la prevista en ésta, con un contenido más exiguo, y desde un punto de vista técnico, carece de la precisión que se espera de un documento con vocación de constituir un marco jurídico. Manifestación de todo ello es la propia estructura del Acuerdo. En primer lugar incluye bajo un mismo título cuestiones diversas, por ejemplo el art. 3 dedicado al carácter voluntario, alude no sólo a este aspecto sino también a la obligación del empresario de informar de todas las cuestiones relacionadas con el pues-

to de trabajo, quizá porque la información ayuda a formar de la voluntad del trabajador. Además, en ocasiones, el título no responde del todo al contenido del precepto, así sucede en el art. 4 que con el título «Condiciones de empleo», establece el principio de igualdad de trato. En tercer lugar, en el Acuerdo aparecen recogidos de forma indiferenciada los principios generales inspiradores de la regulación de cada condición de trabajo individual y colectiva, y la regulación concreta de algunas, y no todas como veremos, de esas condiciones de trabajo. En efecto, junto al principio de voluntariedad y de igualdad de trato se regulan cuestiones relativas la protección de datos, la privacidad, el equipo de trabajo, la seguridad y salud, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos. Cuando menos habría merecido la pena el esfuerzo por distinguir de un lado los principios generales, de otro la concreta manifestación y aplicación de esos principios en cada aspecto relevante y particular que presenta el teletrabajo respecto de la tradicional relación laboral.

Por lo demás el Acuerdo integra todas las materias que propuso la Comisión aun cuando de forma menos detallada y concreta, lo que posiblemente justifique la desconfianza de la CES y explique su petición efectuada en la primera fase de consultas relativa a la no retirada de la acción legislativa de las instituciones comunitarias en la regulación de la materia y la necesidad de que fueran ellas las encargadas de establecer y garantizar determinados principios básicos.

Habría, por último, que señalar que han quedado fuera del marco jurídico ofrecido por el Acuerdo aspectos relevantes que si bien no se contenían en la propuesta de la Comisión en las consultas efectuadas a los interlocutores sociales, sí que se habían planteado en el Libro Verde de la Comisión sobre «La cooperación para una nueva organización del trabajo» (COM(97) 128 final, de 16/4/1997). En concreto, no han sido objeto de regulación las cuestiones relativas a la Seguridad Social; al impacto medioambiental; al sistema de remuneración; a las implicaciones sociales del teletrabajo transfronterizo; y al teletrabajo autónomo, entre otras. Cuestiones todas ellas que merecen una especial atención en este nuevo contexto organizativo que representa el teletrabajo.

Posiblemente las razones de su exclusión han sido la dificultad de abordar determinados temas por los agentes sociales, como sería el caso de la Seguridad Social, y lo mismo podría decirse de los sistemas de remuneración, tratándose además de una de las materias excluidas de la acción comunitaria (art. 137.4 del Tratado).

El teletrabajo transfronterizo ha sido expresamente excluido por la Comisión en fase de consultas al considerar que este tipo de prestaciones no suscitan problemas específicos en relación con el resto de las posibilidades de trabajo transfronterizo. Así también lo ha manifestado en alguna ocasión la doctrina científica al enfrentarse a este tema, entendiendo que si bien, a diferencia de otras formas más clásicas de organización productiva, lo que se desplaza no es el trabajador

sino la prestación, la finalidad de la Directiva 96/71/CE que disciplina esta materia, sigue teniendo plena virtualidad en los casos de teletrabajo transfronterizo, de modo que el derecho aplicable a la relación de trabajo será el vigente en el Estado miembro en que se reciba la prestación telemática (Lo Faro, 1998, p. 229). Lo que, sin embargo, no se soluciona es la determinación de la ley aplicable en los supuestos de teletrabajo transfronterizo fuera de un marco económico y social homogéneo como es la Unión Europea, pero ello desbordaría posiblemente el ámbito del Acuerdo, así como el de la Directiva comunitaria, lo que ha llevado a parte de la doctrina a considerar inaplicable la solución normativa ofrecida por la directiva a los supuestos de teletrabajo transfronterizo (Thibault Aranda, 2001, p. 267)

Respecto a los impactos medioambientales y la regulación de los teletrabajadores autónomos, quizá su exclusión se deba a razones de falta de competencia objetiva de los agentes sociales, al no referirse a materias de contenido exclusivamente sociolaboral.

Junto a esos aspectos que a pesar de haberse suscitado en las comunicaciones y Libro Verdes que precedieron a una acción más concreta de la Comisión no han sido finalmente atendidos por el Acuerdo Marco, existen otras cuestiones que en el teletrabajo tienen particularidades y que no han sido siquiera mencionadas. Por ejemplo el ejercicio de los poderes empresariales en el contexto de una prestación de estas características y, en concreto, el ejercicio del poder de control y del disciplinario (Santos Fernández, 2000, p. 957 y ss.)

En realidad, y a modo de conclusión, se ha desaprovechado, en parte, una buena oportunidad para afrontar de forma más decidida y concreta aspectos relevantes del teletrabajo que han sido ignorados o reducidos a enunciados sin contenido jurídico específico, o con un contenido bastante limitado. Ejemplos de esto último lo constituye el hecho que se contemple el acceso a la información como único derecho en materia de protección de datos y de protección de la seguridad y la salud; que en el caso del control sólo se exija que el sistema de control sea proporcional a su finalidad; que en relación a la formación del teletrabajador únicamente se reitere el principio general de equiparación entre los trabajadores internos y externos excepto en los aspectos peculiares que al respecto presente esta modalidad contractual; o, por último, que en la regulación de los derechos colectivos no se aluda a las dificultades que presenta la representación de este colectivo de trabajadores limitándose el Acuerdo a repetir el principio de igualdad ya contenido entre los primeros números de su articulado.

En definitiva, se ha perdido una buena ocasión para fijar un marco general dirigido a determinar en cada una de las condiciones laborales particulares o aspectos peculiares del teletrabajo, y no sólo en unas pocas, la forma de respetar la equiparación sin desatender las especialidades que presentan dichas condiciones en esta modalidad organizativa concreta. Se trata de un Acuerdo poco ambicioso

tanto en lo relativo a las materias objeto de regulación, al dejar fuera aspectos relevantes afectados por la nueva forma organizativa, cuanto en la calidad e intensidad de la regulación ofrecida.

#### 4. EFICACIA JURÍDICA. REMISIÓN A LAS PRÁCTICAS NEGOCIADORAS DE LOS SUJETOS FIRMANTES

El art. 12 del Acuerdo se refiere a la «Aplicación y seguimiento del Acuerdo» y en él se establece que «Según el art. 139 del Tratado este acuerdo será aplicado por los miembros de UNICE-UEAPME, CEEP y CES de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicos de empresarios y trabajadores en los Estados miembros». Se trata del primer Acuerdo comunitario que se remite a las prácticas nacionales de los agentes sociales para su aplicación, sin que se quiera someter su eficacia a la aprobación de una norma comunitaria que incorpore su contenido, como ha ocurrido en otras ocasiones. Esta vez no se opta por ese procedimiento institucionalizado, sino que se acude a la alternativa también prevista en el art. 139 del Tratado, y en concreto, a su aplicación por los sujetos sociales, sin hacer referencia a las prácticas y procedimientos de los Estados miembros. Serán, pues, los sindicatos y empresarios integrantes de las organizaciones firmantes del Acuerdo comunitario los encargados de efectuar la aplicación del contenido de aquél en sede nacional. Tienen para ello tres años desde la firma del Acuerdo, según reza el propio art. 12.

En realidad el teletrabajo ha sido tradicionalmente abordado desde la negociación colectiva, lo que facilita de alguna manera la puesta en marcha de los instrumentos necesarios para llevar a cabo la aplicación del contenido del Acuerdo en los niveles nacionales. Sin embargo, la negociación colectiva adolece de un defecto fundamental y es la falta de definición de un estatuto jurídico del teletrabajo, de una regulación convencional interprofesional a nivel nacional que ofrezca un marco general, que es precisamente lo que se pretende desde la Unión Europea. Por otro lado, dicha negociación se ha desarrollado de forma irregular en cada uno de los sistemas nacionales europeos, de forma importante en los países escandinavos y anglosajones, así como en Italia (Gaeta e Pascucci, 1998, p.273 y ss.), en donde la experiencia negociadora ha sido larga y fructífera, en contraste con la experiencia de otros sistemas nacionales (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2001, p. 273 y ss.). En España, la negociación colectiva ha sido tardía y escasa, lo que fue puesto de manifiesto por un informe del Observatorio Europeo para las Relaciones Industriales (*“European Industrial Relations Observatory”*, EIRO) en el que se hacía referencia, bajo el título “Teletrabajo y relaciones Laborales en España: ni prácticas ni estudios”, a la limitada actuación de la negociación colectiva en este terreno, que sólo ha producido algunos convenios de empresa en el sector de la informática, la banca, seguros y un convenio sectorial na-

cional para las empresas de Telemarketing (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2001, p. 275-276).

A partir de ahora y en un periodo de tres años los sujetos negociadores deberán incorporar el contenido del Acuerdo comunitario a los sistemas nacionales a través de los procedimientos y prácticas que en cada país existan. Los procesos de diálogo y negociación en España pueden derivar en un Acuerdo fruto de la concertación social entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con el gobierno de la nación, o bien en un Acuerdo interprofesional alcanzado únicamente por los sujetos sociales mencionados en virtud del art. 83.2 del ET. En todo caso debe abordarse en una unidad de negociación general y por los interlocutores que gozan de la representatividad exigida legalmente para ello.

Podría obviamente también hacerse cargo de la regulación de esta materia el legislador nacional que en ningún caso queda imposibilitado o impedido a iniciar un procedimiento legislativo si así lo estimase oportuno.

##### 5. APORTACIÓN SUSTANCIAL DEL ACUERDO Y NOVEDADES QUE INCORPORA A LA REGULACIÓN NACIONAL. EL CARÁCTER VOLUNTARIO

Un problema que no se plantea en nuestro ordenamiento jurídico pero que puede suscitar la aplicación del Acuerdo en otros Estados miembros que cuentan con una normativa legislativa o convencional avanzada en esta materia, es el relativo a la incorporación de un sistema de protección inferior al previsto en esas normas. Podría resolverse la duda en favor de la aplicación de la normativa más favorable para el trabajador en virtud de la regla contenida entre las «Condiciones generales» del Acuerdo, según la cual «La aplicación de este acuerdo no autoriza a reducir el nivel general de protección debido a los trabajadores incluidos en el ámbito del acuerdo». En España no se plantea tal problema ante la falta de regulación sobre el teletrabajo y en otros países quizás las aportaciones sean nulas por el contenido de mínimos que caracteriza el Acuerdo.

Antes de entrar a valorar las repercusiones y aportaciones que el Acuerdo va a suponer en el panorama jurídico nacional, en la concreta regulación del teletrabajo, es preciso subrayar que con la aprobación del Acuerdo se está dando carta de naturaleza a las tesis que consideran el teletrabajo como un estatuto jurídico-laboral especial (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2001, p. 270) y no una modalidad organizativa más, incardinable en la regulación jurídica ya existente adaptada a sus características particulares (Sellas i Benvingut, 2001, p. 147). Por el contrario, la Comisión, primero, al iniciar el procedimiento legislativo encaminado a la regulación de un marco jurídico del teletrabajo y los agentes sociales, después, con la firma del presente pacto, se inclinan por definir un estatuto jurídico del teletrabajo, de aplicación a todos los supuestos y situaciones.

La primera novedad que va a significar el Acuerdo firmado es la apenas mencionada, esto es, el impulso comunitario para que se ponga fin a una situación de «marcada anomia jurídica» tanto en su vertiente legislativa como en la convencional (Escudero Rodríguez, 2000, p. 801). Aunque ello debe tomarse con las cautelas necesarias dado el limitado y poco ambicioso contenido del pacto comunitario que seguramente deja irresueltas muchas de las cuestiones que se plantean en la actualidad y que no encuentran una solución satisfactoria en el deficiente régimen jurídico contenido en el art. 13 de nuestro ET, regulador del trabajo a domicilio (Gallardo Moya, 1998, p. 84 y ss.).

No obstante la discreta aportación sustantiva que supone el Acuerdo para la solución de las cuestiones que se suscitan en el ámbito del teletrabajo, sí aparecen de forma evidente y clara las dos finalidades perseguidas por los interlocutores sociales con este Acuerdo y que deberán inspirar la aplicación de sus contenidos por los sindicatos y asociaciones empresariales nacionales y, en su caso, por una eventual acción legislativa. De un lado, la opción por el teletrabajo pretende dar satisfacción a las exigencias de las dos partes de la relación, a la flexibilidad constantemente anhelada por el empresario, y a la conciliación de la actividad laboral con su vida personal y social, pretendida por el trabajador. De otro lado, y en segundo lugar, el principio de igualdad de trato debe presidir toda la regulación de los derechos del trabajador respecto de los derechos de los trabajadores internos (Gottardi, 2002, p. 14).

En relación a la primera de las finalidades, ésta aparece confirmada por la regulación efectuada en torno a la organización del tiempo de trabajo que, dentro de un marco normativo determinado, corresponde gestionar al propio trabajador, existe por tanto, «la voluntad de convertir esta tipología de trabajo en una forma de garantizar la autonomía de la prestación» (Gottardi, 2002, p. 14) y facilitar la conciliación de la actividad laboral con la vida personal del trabajador. Viene también a confirmar pero sobre todo a garantizar tal aproximación de intereses el necesario carácter voluntario que debe presidir la génesis del teletrabajo y que acompaña la definición que formula el Acuerdo.

En su art. 3 establece que «El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados. El teletrabajo puede ser incluido como parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede ser concertado posteriormente como un acuerdo voluntario.

(...) Si el teletrabajo no es parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empresario realiza una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar esta oferta. Si un trabajador expresa su deseo de optar por el teletrabajo, el empleador puede aceptar o rehusar esta solicitud.

El paso al teletrabajo como tal no afecta al status laboral del trabajador, porque sólo modifica la forma de realización del trabajo. La renuncia del trabajador a optar por el teletrabajo no es como tal una razón para extinguir la relación laboral o para modificar los términos y condiciones de trabajo de dicho trabajador.

Si el teletrabajo no es parte de la descripción inicial del trabajo, la decisión de pasar al mismo es reversible por acuerdo individual y/o colectivo. La reversibilidad puede implicar el retorno al trabajo a las instalaciones del empleador a solicitud de éste o del trabajador. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual y/o colectivo».

La transcripción del contenido del artículo referido a la voluntariedad se hace necesaria para dar a entender la importancia que este elemento ha adquirido en el Acuerdo que contrasta con la escasa atención con que se regulan el resto de los aspectos allí contenidos. Pero no sólo estamos ante una regulación más extensa, y por tanto cuantitativamente destacable, sino que desde un punto de vista cualitativo merece ser también subrayado. No se limita el Acuerdo a fijar un principio fundamental, lo que hace en su primer párrafo, sino que además prevé algunos mecanismos necesarios para garantizar su efectiva aplicación.

En primer lugar, subraya el carácter totalmente bilateral y recíproco de la voluntariedad, al fijar que la oferta puede derivar tanto del empresario como del trabajador, pudiendo tanto el uno como el otro aceptar o rechazar la propuesta de la contraparte. Una regla que en el ámbito contractual sería superflua, aquí tiene plena virtualidad al no resultar común que las ofertas de este tipo deriven de la parte laboral. Sin embargo, no sólo puede hacerlo sino que en la medida en que uno de los intereses que pretende satisfacerse a través del teletrabajo es la conciliación de la actividad laboral con la vida personal del trabajador y, consecuentemente, la mayor autonomía en la prestación laboral, es necesario ofrecerle el instrumento para poder solicitar la satisfacción de dicho interés

No sólo se establecen mecanismos o instrumentos para facilitar el carácter voluntario del teletrabajo, sino que también quedan proscritas las medidas extintivas o modificativas, que en este caso podrían incluso tener carácter sancionador, cuando el trabajador rechace la oferta empresarial. El Acuerdo de forma realista y pragmática decide salvaguardar al trabajador por su eventual negativa, lo que confirma una vez más el interés en que se garantice la voluntariedad. Se convierte ésta en elemento central del régimen jurídico y determinante en la conversión de un trabajador en teletrabajador.

Lo que va a tener consecuencias jurídicas directas en nuestro ordenamiento jurídico nada desdeñables, como va a ser la imposibilidad de incluir tal conversión entre los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o de cualquier otra modificación, de no considerarse la misma sustancial. La imposibilidad empresarial, en fin, de imponer unilateralmente esta modalidad organizativa. Hasta la falta de norma específica sobre este asunto se ha entendido con carácter general que, en última instancia, podría el empresario imponer al trabajador el cambio, observando las causas y los procedimientos previstos para una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los términos previstos en el art. 41 del ET (Escudero Rodríguez, 2000, p. 816), salvo cuando se tratase de enviar al traba-

jador a su domicilio por el respeto constitucional que merece este bien jurídico, en cuyo caso se haría necesario el acuerdo con el trabajador (Pérez de los Cobos, y Thibault Aranda, 2001, p. 44).

No puede incorporarse entre las facultades unilaterales del empresario tal modificación en ninguno de los supuestos como consecuencia de una interpretación finalista del Acuerdo, que entre sus objetivos básicos declara la necesidad de permitir la flexibilidad empresarial pero también la conciliación laboral y personal de los trabajadores. No quiere el Acuerdo conceder prioridad al interés organizativo o empresarial como sí hace el art. 41 del ET., al que, consecuentemente, no puede reconducirse el teletrabajo. La duda podría suscitarse respecto al teletrabajo prestado en un telecentro, puesto que no queda claro que de esta forma el trabajador tenga más tiempo a su disposición o mayor autonomía en definitiva para mejor conciliar su vida laboral y social, pero el Acuerdo no especifica y por tanto, la voluntariedad se hace necesaria en todos los casos.

Un ejemplo en nuestra legislación de prohibición expresa en estos términos se contempla respecto al trabajo a tiempo parcial en el art. 12.4 e) ET., según el cual «La conversión de un trabajo a tiempo completo en un contrato a trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41».

Coincidente recuperación de la bilateralidad contractual se efectúa en el trabajo a tiempo parcial y en el teletrabajo, pues también aquél cumple la función de satisfacer los intereses de ambas partes y no solamente los del empresario. Y también fue a través de un Acuerdo Marco comunitario incorporado en esa ocasión a una Directiva, la 97/81/CE, sobre el trabajo a tiempo parcial, como se consiguió la interiorización de la voluntariedad en la relación de trabajo. Parece que existe un interés de los interlocutores sociales comunitarios en garantizar la necesaria bilateralidad que todo contrato implica, y el de trabajo lo es. Garantía que además se contiene en acuerdos firmados por los representantes sociales especialmente atentos al equilibrio de intereses.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar González, M<sup>a</sup> C. (2001): "La negociación colectiva comunitaria", Cruz Villalón, J. y Pérez del Río, M<sup>a</sup> T., *Una aproximación al Derecho Social Comunitario*, Tecnos, Madrid.
- Aparicio Tovar, J. (1994): "¿Ha incluido el Tratado de Maastricht a la negociación colectiva entre las fuentes del Derecho comunitario?", *Revista Española de Derecho del Trabajo*.

- (1996): "Contrattazione collettiva e fonti comunitarie", Baylos Grau, A., Caruso, B., D'Antona, M., y Sciarra, S., *Dizionario di Diritto del Lavoro Comunitaria*, Monduzzi Editore, Colonia.
- Casas Baamonde, M<sup>a</sup> E. (1993): "«Doble» principio de subsidiariedad y competencias comunitarias en el ámbito social", *Relaciones Laborales*.
- (1998): "La negociación europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los «interlocutores sociales europeos»)", *Relaciones Laborales*, tomo II.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2001): *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la Negociación Colectiva*, MTAASS, Madrid.
- Delfino, M. (2002): "Il contratto collettivo e le fonti del Diritto Comunitario", Santucci, R, Zoppoli, L., *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli Editore, Turín.
- Dueñas Herrero, L. (2002): *Los interlocutores sociales europeos*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- Escudero Rodríguez, R. (2000), "Teletrabajo", X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, MTAASS, Madrid.
- Gaeta, L. (1995): "Il telelavoro: legge e contrattazione", *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*
- Gallardo Moya, R. (1998): *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio*, Ibidem Ediciones, Madrid.
- Giugni, G. (1995): "É necessario, subito un altro (tele)statuto", *Telema*.
- Gottardi, D. (2002): "L'accordo quadro europeo sul tellavoro", *Contratti e Contrattazione collettiva*.
- Gray, M., Hodson, N. y Gordon, G. (1995): *El teletrabajo*, Fórum Universidad-Empresa.
- Guarriello, F. (1992): "L'Europa Sociale dopo Maastricht", *Lavoro e Diritto*.
- Lo Faro, A. (1998): "Politiche comunitarie e diritto internazionale", Gaeta, L. y Pascucci, P. (coord.), *Telelavoro e Diritto*, Giappichelli Editore, Turín.
- (1999): *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Giuffrè Editore, Milán.

- Loffredo, A. (1998): "La ley 10/1997 sobre los Comités de Empresa Europeos: un análisis comparado", AAVV., *Materiales sobre las reformas laborales de 1997*; Univesidad de Castilla-La Mancha.
- Mangas Martín, A. y Liñán Nogueras, D. (1999): *Instituciones y Derecho de la Unión Europea*, 2ª edic., Madrid.
- Molina García, M. (2002): *La negociación colectiva europea. Entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- Navarro Nieto, F. (2000): "La negociación colectiva en el Derecho comunitario del trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 102.
- Ojeda Avilés, A. (1993): "La negociación colectiva europea", *Relaciones Laborales*, tomo II.
- (1998): "¿Son «meras recomendaciones» los acuerdos colectivos europeos?", *Relaciones laborales*, tomo II.
- Pérez de los Cobos F. y Thibault Aranda, J. (2001): *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, MTAASS, Madrid.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1992): "La negociación colectiva europea hasta Maastricht", *Relaciones Laborales*, tomo II.
- (1998): "De Maastricht a Amsterdam: derechos sociales y empleo", *Relaciones Laborales*, tomo I.
- Ruiz Castillo, Mª M. (1997): "El diálogo social en el ámbito de la Unión Europea", *Revista Española de Derecho del Trabajo*.
- Santos Fernández, Mª M. (2000): "El poder disciplinario en el teletrabajo", X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, MTAASS, Madrid.
- Sellas i Benvingut, R. (2001): *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Pamplona.
- Speziale, V. (1998): "Gli obblighi del lavoratore e le conseguenze dell'inadempimento", Gaeta, L. y Pascucci, P. (coord.), *Telelavoro e Diritto*, Giappichelli Editore, Turín.
- Thibault Aranda, J. (2001): *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, 2ª edic., CES, Madrid.