



NUEVAS TECNOLOGÍAS, RELACIÓN DE TRABAJO Y TÉCNICAS DE REGULACIÓN

Francisco Javier Calvo Gallego

Prof. Titular Universitario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Sevilla.

1. El impacto de las nuevas tecnologías sobre la relación laboral y el mercado de trabajo

Seguramente uno de los temas más importantes, recurrentes, y que mayor atención ha recibido por partes de los agentes sociales a lo largo de los últimos años ha sido el impacto de las Nuevas Tecnologías de la Información (TIC) sobre el mercado de trabajo, el contrato de trabajo y la gestión de los recursos humanos.

Esta importancia se deduce, en primer lugar, de datos meramente cuantitativos. Como ya hace algunos años señalara un revelador estudio del Servicio Público de Empleo Estatal, al menos 4.500.000 trabajadores españoles, pertenecientes a empresas de más de 5 trabajadores –el universo de aquella encuesta-- habrían visto afectado sus procedimientos laborales por esta última revolución tecnológica. Y estos datos no eran una excepción. Resultados similares pueden extraerse de la Encuesta sobre uso de las TIC y del Comercio electrónico en las empresas para los años 2006 y 2007, de acuerdo con la cual el 94,3% de las empresas españolas de 10 ó más asalariados dispondrían de conexión a Internet; el 98,1% de las empresas de 10 ó más trabajadores dispondría de ordenadores, mientras que un 92,4% dispondría de correo electrónico y un 51,9% dispondría de sitio/página web.

Sin embargo, la trascendencia de esta cuestión no queda limitada, evidentemente, al aspecto meramente cuantitativo. Seguramente lo más relevante es el impacto que estas nuevas tecnologías están teniendo en el plano cualitativo del mercado de trabajo y de la relación laboral, al menos desde una triple perspectiva.

En primer lugar, desde una vertiente macroeconómica, porque la implantación de estas TIC esta provocando, casi sin darnos cuenta, una revolución productiva y económica similar en ciertos términos a la que en su momento se dio en llamar la Revolución Industrial. Como se ha dicho con acierto, si en aquel momento la máquina de vapor fue el paradigma o el catalizador en el paso de una economía agrícola y local a una --entonces nueva-- economía industrial y estatal de la que surgió el trabajo asalariado, han sido seguramente las TIC y su imparable incorporación y generalización en el tejido productivo, uno de los factores claves en el desarrollo de una economía globalizada y progresivamente mundializada, en el que lo importante ya no es tanto el capital como el conocimiento y la tecnología.

En segundo lugar, y desde una perspectiva más cercana a la relación laboral, también es evidente que la implantación de las TIC está teniendo también efectos sustanciales sobre aspectos tradicionales de la relación laboral. Unas consecuencias de todo tipo, centradas –no deja de ser sintomático que, por ejemplo, el ANC de 2005 se refiriera a las mismas en nada más y nada menos que catorce ocasiones--, tanto en los propios polos de la relación como en el propio contenido y dinámica de aquella. Y ello porque dejando a un lado sus discutidos efectos sobre la creación o destrucción de empleo, de lo que no cabe duda es de que las TIC están alterando algunos de los rasgos sociológicos de la percepción típica del trabajador e incluso modalizando algunos de sus rasgos jurídicos, en especial, el de la dependencia. Y es que las nuevas necesidades de sectores cada vez más amplios de nuestro tejido productivo –y no sólo por tanto, de las empresas de alta tecnología– están exigiendo la aparición de un nuevo tipo de trabajador –con todo lo que ello supone de segmentación del interés colectivo-- que se contrata no ya tanto por su mera capacidad física, ligada a la realización de tareas reiterativas o de mera repetición de las instrucciones empresariales, sino por su Know-how, por sus conocimientos y su capacidad de asumir encargos cada vez más complejos. De esta forma las alteraciones tecnológicas están incidiendo en la noción clásica de dependencia, con la consiguiente ampliación del ámbito típico del trabajo autónomo y, más concretamente, del económicamente dependiente. Quizás el mejor reflejo de todo ello sea la reciente aparición de los TRADE en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Además, es evidente que estas nuevas exigencias empresariales requieren –al menos en lo que se ha dado en llamar trabajadores “autoprogramables” frente a los “fungibles” “trabajadores genéricos”-- una formación constante, una mayor capacidad de adaptación del trabajador y la asunción por éste de mayores competencias y capacidades, lo que potencia la aparición, más o menos intensa en función del tipo de actividad, de empresas más planas y menos jerárquicas, que tienden a fomentar el trabajo en grupos multifuncionales y con amplia autonomía en la senda potenciada por las nuevas formas de organización del trabajo propugnadas por la UE; así como los fenómenos de descentralización, disminución de tamaño y, a la vez, progresiva concentración económica que caracteriza durante estos últimos años nuestro tejido productivo y la propia conceptualización jurídica del empleador.

Y todo ello sin olvidar, en tercer lugar, que la implantación de estas TIC están permitiendo igualmente no sólo la aparición de nuevas formas de organización como el teletrabajo –eso sí, no especialmente extendido en nuestro país-- o modificando, ampliando y diversificando los canales de reclutamiento. También está alterando aspectos fundamentales del contrato como el tiempo de trabajo, provocando, por ejemplo, una menos clara distinción entre tiempo de trabajo y el de descanso, o una mayor flexibilidad en su uso que permite tanto una más fácil conciliación de la vida laboral y familiar como la incorporación de ciertos colectivos más desfavorecidos, en especial el de las personas con discapacidad; una ventaja, eso sí, que tiene su “lado oscuro” en la segregación de las personas de más de 55 años, percibidas como menos adaptables, y cuya baja tasa de actividad y su rápida salida del mercado sigue siendo una de las más graves asignaturas pendientes para al consecución de los objetivos de Lisboa.

2. La regulación de algunos de estos aspectos: sobre el “derecho judicial” y el papel de la negociación colectiva y de las decisiones unilaterales del empleador

En cualquier caso, y junto a todo lo anterior, seguramente lo más llamativo de toda esta cuestión es la aparición en este ámbito no sólo de un nuevo grupo de libertades ligadas a la “informática”, sino también de una preocupante “contaminación de las libertades en la sociedad informatizada” frente a la que, sin embargo, nuestra normativa legal parece mostrarse extraordinariamente refractaria.

En ocasiones, como ocurre en relación con la protección de datos, porque su carácter general le priva –como ya reconociera la propia Comisión Europea en su propuesta de actuación en este campo– de la necesaria adaptación a las circunstancias y contenidos de la relación laboral. Y en otros, simple y llanamente, por la obsolescencia sobrevinida de unas normas que, surgidas hace ya casi treinta años, no podía ni pudieron prever esta revolución tecnológica en aquel entonces tan lejana.

El resultado de todo es ello es, en el caso de la legislación laboral, una notable obsolescencia en algunos de sus elementos que, salvando las distancias podría evocarnos la sensación que muchos de nosotros teníamos al estudiar en pleno siglo XX el art. 612 de nuestro entrañable Código Civil. Seguir regulando únicamente el Tablón de anuncios sindical, y seguir pensando sólo en el soporte físico de corcho, olvidando la importancia que tiene el posible uso sindical de las intranet empresariales, o las posibilidades o no de acceso a los portales B2E –empresa hacia el trabajador--; seguir abordando el registro de taquillas y pensar tan sólo en el tradicional armario metálico olvidando los problemas que plantea el posible uso privado de estos medios electrónicos y, sobre todo su control empresarial; o analizar el trabajo a domicilio sólo desde la perspectiva del tradicional trabajo febril o manufacturero del textil o del calzado y, en cambio, no abordar directamente los problemas derivados de un uso del teletrabajo, sobre todo, parcial, cada vez más frecuente –piénsese en cuantos de nosotros nos “llevamos” algo de trabajo y nos conectamos a nuestras empresas a través de Internet–, refleja, al menos a mi juicio, una normativa legal española que en ciertos actos parece mostrarse ciertamente refractaria a adecuarse a esta nueva realidad y que, por tanto, se ha quedado, al menos en apariencia, perdida y aislada en un sistema productivo típico de los años sesenta, olvidándose de una nueva realidad especialmente importante en la nueva económica, y en los sectores productivos abiertos a la competencia internacional.

La consecuencia de todo ello no ha sido, obviamente, la inexistencia de regulación –algo incompatible con el propio concepto de ordenamiento--, sino tan sólo un “trasvase” de esta función a otras fuentes, señaladamente, la jurisprudencia y la negociación colectiva, que han venido a cubrir estas cuestiones con mayor o menor detalle. Y todo ello sin olvidar el posible papel que en este campo pudiera desarrollar la propia voluntad unilateral del empleador manifestada a través de declaraciones más o menos formalizadas y estables, muchas veces especificadas en auténticos “códigos” –o mejor “subcódigos” de conducta– relativos a estas cuestiones.

En este sentido, y por lo que se refiere al primero de los temas, es bien sabido que, como conclusión de la conocida controversia entre COMFIA y el BBVA, la STC 281/2005 de 7 de noviembre estableció una doctrina en relación con el uso sindical de los medios tecnológicos de la empresa que, aunque ciertamente abierta, podría resumirse en las siguientes ideas. Primero, las empresas no están obligadas a dotarse de esa infraestructura informática para uso sindical a diferencia del tradicional tablón sindical al que sí estarían obligadas en el marco establecido legalmente. Segundo, sobre el empresario sí pesaría el deber de mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical siempre que tales medios existiesen, su utilización no perjudicase la finalidad para la que fueron creados por la empresa y se respetasen ciertos límites; esto es, que la comunicación no debería perturbar la actividad normal de la empresa; segundo, que el uso sindical no podrá perjudicar el uso empresarial específico al que estaba destinado; y tercero, que dicho uso no debería ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes. Ahora bien, lo llamativo en este caso, y lo que me interesa resaltar, es que el Tribunal Constitucional reconoce que a tal efecto resultaría constitucionalmente lícito que la empresa predeterminase las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, pero siempre que no las excluyera en términos absolutos. Y ello supone una clara limitación al omnimodo poder de disposición del empleador de los bienes que posee o detenta dentro de la empresa.

Desde esta perspectiva, el reconocimiento en esta Sentencia de un cierto derecho a un uso inocuo y sindical de los medios tecnológicos de la empresa, unido al reconocimiento de ciertos límites a la facultad de autorregulación empresarial ha provocado una progresiva atención por estos temas en la negociación colectiva; una atención que ha dado lugar a un amplio abanico de regulaciones convencionales que irían desde la simple posibilidad de utilizar el correo electrónico para fines sindicales –unido en ocasiones a la atribución de materiales informático y conexiones a Internet junto al local– hasta un detenido reconocimiento de tabloneros sindicales o de “lugares sindicales” dentro de las intranet o, de los portales del empleado de aquellas empresas que los disponen.

Sin poder detenernos aquí más en su contenido, ciertamente diverso, lo que nos interesa resaltar aquí es la diferencia, quizás no demasiado aparente, que al menos en nuestra opinión se suscita entre esta doctrina constitucional y la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en relación con el uso “social” o privado del ordenador por parte de los trabajadores.

En efecto, y como es bien sabido, tras una complicada evolución en la doctrina de suplicación, la primera Sentencia del Tribunal Supremo que abordó realmente el problema, fue seguramente la Sentencia de 28 de junio de 2006 (RJ 2006, 8452). En ella, nuestro más Alto Tribunal, asumiendo la posición de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, señaló que de “la falta de prohibición específica” por la empresa de este uso privado de tales medios cabía deducir “la autorización” del mismo, dando además por sentado, al menos a mi juicio, que el obligado a demostrar la existencia de esta prohibición era el empresario. Sin poder detenernos más en un tema colateral como la confusión

que parece deducirse de este razonamiento –sólo se “prohíbe” (actitud “reclamada” al empresario) algo que está permitido; pero a continuación se habla igualmente de “autorización”, acto éste que como levantamiento, parte siempre de una previa “prohibición” o limitación de derechos previos– lo cierto es que la existencia de este primitivo derecho al uso privado del ordenador vino a dar razón a los que postularon este posible derecho a un uso inocuo de los medios tecnológicos de la empresa, siempre que no fuera abusivo, ni peligroso, ni dañino, ni fuera cauce de otros incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador. En definitiva, el reconocimiento de una cierta posición activa del trabajador, a través de esta institución –el derecho al uso inocuo– reconocida tradicionalmente por nuestros tribunales como límite al poder disciplinario del empleador.

Este mismo reconocimiento cabe deducir, al menos a mi juicio, de la reciente STS 26 de septiembre de 2007, si bien en un marco más complejo, y de una forma más desarrollada. Así, y en primer lugar, esta Sentencia viene a solventar negativamente la vieja polémica de suplicación sobre si a las auditorias de ordenador le era o no aplicable el art. 18 ET. Y tras negar esta exigencia –no obstante, impuesta en algunos casos por normas convencionales que cobran desde este momento mayor interés– viene a reconocer expresamente que la ausencia de una prohibición expresa por el empleador del uso privado de los medios electrónicos permite dicho uso lícito, lo que le lleva –de acuerdo con la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Casos Copland y Halford)– a reconocer en éste elementos privados que impiden el acceso sin más a su contenido por parte del empleador.

Sin poder entrar aquí en los diversos interrogantes que esta sentencia abre –¿es la doctrina del Supremo aplicable también al control empresarial del correo? ¿Qué ocurre cuando no se había dado esta prohibición empresarial y ahora quiere establecerse? ¿Sería necesario en este último caso un “periodo transitorio” durante el cual el trabajador debiera “limpiar” de aspectos personales el ordenador?– lo que más nos interesa resaltar es una afirmación que, al menos en nuestra opinión, puede llegar a ser importante, y contrasta –también al menos en nuestra opinión– con la orientación del Tribunal Constitucional en el caso del uso sindical de estos medios. Y es que para nuestro más Alto Tribunal, el ordenador aparecería como un medio productivo más, lo que, aparte de retrotraernos a la más “tradicional” doctrina sobre este tema, abriría la posibilidad al empleador de prohibir unilateralmente este uso social de forma parcial, pero también “absoluta”. Tan sólo la referencia a las “exigencias de la buena fe” parece situarse como posible condicionante de este poder unilateral del empleador, a diferencia de la doctrina constitucional que veíamos con anterioridad.

La consecuencia evidente, es que en este campo se abre una enorme posibilidad de “regulación” –evidentemente, más prohibición– unilateral por el empresario del uso privado de estos medios, que podría olvidar la peculiar función comunicativa y de desarrollo personal que tiene hoy el ordenador, sin que de la sentencia se extraiga ningún límite claro –ya hemos mencionado la genérica referencia a la buena fe– a esta capacidad del empleador. A mi juicio, sólo una perspectiva amplia de la función integradora de la

buena fe en relación con los derechos fundamentales –que rompiera por tanto con la perspectiva “neutral” y “tradicional” en la que el empleador debería soportar pero no asumir ciertas limitaciones para facilitar el ejercicio de un derecho fundamental como es la libertad de expresión– podría dar una respuesta adecuada a este problema.

Pero, en definitiva, lo que seguramente provocará esta sentencia es la proliferación de códigos empresariales que, sin necesidad ya del aval de la negociación colectiva, tenderán a “regular” en términos “draconianos” –o, simplemente, a prohibir sin más el uso privado de estos medios--. Algo que ya se empieza a percibir en las más recientes decisiones judiciales, y que, al menos a nuestro juicio no parece la solución más razonable y adecuada a este delicado problema.

3. El teletrabajo y su regulación convencional

Finalmente, otro de los campos en donde se observa con mayor claridad la insuficiencia legal, o mejor, el anquilosamiento e incapacidad de regular legalmente las nuevas situaciones productivas generadas por la implantación de las TIC, es en el ámbito del teletrabajo. De hecho, en aquellas contadas ocasiones en las que el Poder Público Central se ha acercado a esta cuestión, lo ha hecho básicamente más como mero empleador que como regulador general de esta compleja realidad. Sólo así puede explicarse el contenido de la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio.

Por ello, y como decimos, la regulación de este tema ha sido básicamente convencional, desarrollándose en una “cascada” territorial que va, desde los nuevos instrumentos europeos, sectoriales o intersectoriales, a acuerdos interconfederales a nivel estatal, acuerdos interprofesionales a nivel de comunidad autónoma, para concluir con convenios con acuerdos específicos de carácter sectorial y/o empresarial. En España –a diferencia de otros países como el Reino Unido, Irlanda, Noruega o Letonia-- no ha sido habitual la utilización de guías o códigos de buenas prácticas, unilaterales o bilaterales. Pero vayamos por partes.

Dejando a un lado los más antiguos antecedentes a nivel europeo, los hitos más importantes durante estos últimos años en relación con la regulación del teletrabajo a nivel convencional europeo han sido, al menos a mi juicio, las Directrices sobre el teletrabajo en Europa, elaboradas por el Comité de diálogo social del sector de las Telecomunicaciones el 7 de febrero de 2001, el Acuerdo Europeo sobre Teletrabajo en el Sector del comercio de 26 de abril de 2001 y, sobre todo, el Acuerdo Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, unidos, obviamente, con una menor importancia, a la Declaración conjunta Eurelectric/EPsU/ EMCEF sobre Teletrabajo de 13 de noviembre de 2003. Más allá del contenido concreto de cada uno de estos acuerdos, es evidente que en todos ellos late una actitud ciertamente positiva hacia esta nueva forma de organización del trabajo, muy distinta a la que, sobre todo algunos actores sociales, mantuvieron en un principio. Y al mismo tiempo es llamativo comprobar cómo se colocan en primer lugar objetivos como la modernización del trabajo, la conciliación de la vida laboral y fami-

liar o la integración de personas con discapacidad, mientras, curiosamente, se hace una menor o ninguna referencia a los problemas medioambientales que estuvieron también en el propio origen de esta institución.

En general, y tras una definición que ha venido a clarificar en gran medida los perfiles difusos de esta institución, en estos documentos –y sobre todo en el Acuerdo Marco y en el Acuerdo del Sector del Comercio-- es posible detectar una serie de principios básicos que, es importante recordarlo-- no tienen una eficacia directamente normativa. En el caso del sector del comercio el Acuerdo se limita a establecer doce recomendaciones que podrán ser utilizadas en su caso por las partes en la posterior regulación de esta institución. Y en el caso del Acuerdo Marco porque “puesta en marcha” –por utilizar la terminología del Acuerdo– no se remitía, como había sido usual hasta entonces-- a su incorporación a una Directiva, sino a “los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros” que, España, y como ya hemos dicho, se ha concentrado en la negociación colectiva.

Pues bien, de todos es sabido que el mencionado Acuerdo fue incorporado literalmente en el Capítulo VII y el Anexo del ANC 2003 que valorando positivamente esta consecuencia de la implantación de las TIC, tanto desde la perspectiva de conciliación de la vida laboral y familiar como de la mejora de la productividad, promovió específicamente su difusión y su adaptación a la realidad española, incorporándola como Anexo. Ahora bien como aún de forma colateral declaró acertadamente el Tribunal Supremo –S. 11 de abril de 2005--, esta recepción del Acuerdo Marco en el ANC 2003 no suponía, ni aún supone, que dicho Acuerdo fuese directamente vinculante en nuestro ordenamiento. Y tampoco las posteriores llamadas a este tema en los sucesivos ANC o en otros acuerdos interprofesionales como el Catalán para los años 2005 a 2007 vinieron a paliar esta carencia que obliga, en definitiva, a analizar el papel de una negociación colectiva que, históricamente en nuestro país fue sumamente reticente a abordar esta cuestión.

Pues bien, llegados a este punto, y con ánimo de sintetizar, podríamos decir, en primer lugar, que aunque ciertamente el número de convenios que regulan esta cuestión es todavía ciertamente escaso, se detecta un progresivo interés por el estudio y regulación de esta cuestión, sobre todo desde el año 2006; una mayor actividad negociadora que, sobre todo en el caso de los Ayuntamientos quizás este ligada a las expectativas creadas por la ya comentada iniciativa del MAP.

En segundo lugar, nos gustaría resaltar cómo basta también una rápida lectura de estos veinticinco convenios o acuerdos --en los que hemos detectado esta regulación-- para constatar como los mismos reflejan un distinto momento temporal en la evolución implantación y/o regulación de esta forma de organización del trabajo que, por cierto, viene curiosamente a reflejar también la misma evolución que hace tiempo siguieron los pactos de teletrabajo en Europa, y que, obviamente, también tienen como consecuencia, un muy distinto contenido y calidad en su regulación.

En algunos casos, la mayoría, estas menciones al teletrabajo se dirigen, básicamente, a establecer y/o a regular –con mayor o menor medida– o bien experiencias piloto –CC Banco España, CC Numil Nutrición, CC Euskaltel-- para su posible implantación, de una duración entre tres meses y un año, o a establecer estudios sobre su posible aplicación en la empresa –CC Personal Laboral Universidad Islas Baleares-- o, finalmente, y sobre todo, a dotar a esta institución de una regulación escueta, incompleta o bastante deslavazada, que, sobre todo, omite o silencia apartados fundamentales del Acuerdo Europeo que, como ya hemos recordado, no es directamente vinculante en el actual desarrollo del diálogo interprofesional a nivel estatal. Sólo en algún caso el convenio se limita –por lo que parece– a dotar sin más de valor convencional y normativo al Acuerdo Europeo mediante, eso sí, su simple recepción, sin ninguna adaptación a las concretas circunstancias del específico sector afectado –CC Oficinas y despachos de Valencia--.

En cualquier caso, si intentamos analizar y sistematizar el muy cambiante y, como ya hemos dicho, limitado contenido normativo de este primer grupo de convenios –sin duda el cuantitativamente más importante y que podríamos equiparar a los Acuerdos de teletrabajo de primera generación en el ámbito europeo--, lo cierto es que en bastantes de ellos se insiste en la conexión existente entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar –CC Alcatel Alenia Space, CC Ayuntamiento de Vallgorquina, CC del Ayuntamiento de Cardeu-- o en la implantación de las nuevas tecnologías. En cambio, apenas hemos encontrado referencias a cuestiones o justificaciones medioambientales –quizás en el CC de Ibermática--, de la misma manera que, al menos en estos textos, tampoco se ha relacionado el teletrabajo con la búsqueda de soluciones a situaciones críticas de la empresa –lo que en cambio, sí aconteció en el ámbito europeo--.

En este tipo de acuerdos, el contenido más común, junto a la propia definición del teletrabajo (por ejemplo, CC Fundación Privada Joseph Finestres), al que en algún caso queda limitada la mínima regulación convencional (CC estatal de perfumería y afines), se centra en destacar cómo la implantación del mismo queda condicionada a la voluntad conjunta del trabajador y del empresario (II CC Estatal de Prensa Diaria, CC de OAMCIC, CC Real Academia Española, CC Oficinas y despachos de Navarra), y/o a las posibilidades de la empresa y del concreto puesto de trabajo. Sólo en alguna ocasión la regulación plantea dudas en este punto –CC Dalgo Prevención y Formación-- del mismo modo que también son pocos los acuerdos de este tipo que establecen expresamente la reversibilidad de esta transformación –CC Numil Nutrición-- o, que señalan claramente que dicha transformación no modificaría la situación laboral del empleado, o que incorporan literalmente el principio de igualdad.

Desde esta perspectiva, el resto de la regulación suele ser muy pobre y centrada sólo en algunos de los diversos aspectos que el Acuerdo Marco Europeo postulaba en este tipo de regulación. En bastantes casos se produce una remisión quizás demasiado amplia e incondicionada a la simple autonomía individual –por ejemplo, CC Ayuntamiento de La Ramba o de FUNDECYT-- ya que sólo en algunos acuerdos se especifica o bien la forma escrita y el contenido del mismo –CC Ibermática--, o bien dicha autonomía individual queda clara aunque parcialmente condicionada. No obstante, y quizás como contrapeso,

son también bastante frecuentes los acuerdos que reconocen ciertos derechos de información a los representantes de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, y por poner algunos ejemplos, en aquellas ocasiones en las que se regula, suele destacarse que la aportación de los medios correrá a cargo de la empresa, si bien en algunos Ayuntamientos se señala además que el trabajador aportará un ordenador que cumplirá las especificaciones del proyecto. En cambio, es bastante menos frecuente o bien la referencia a la necesaria protección de datos por parte del trabajador --aunque sí es cierto que algún Convenio Colectivo centra precisamente en este tema su escasa regulación (CC Oficinas y despachos de Navarra)-- o las menciones a la seguridad y salud centrada, ya sea en la aplicación de la normativa sobre pantallas o en la regulación de la posibilidad de acceso al lugar de trabajo.

Finalmente en algunos casos, esta modalidad aparece como excepción o matización a las reglas generales de jornada, estableciéndose, por ejemplo, que “la dedicación se valorará según objetivos”. Sólo en alguna ocasión se prevé también regular la obligación del teletrabajador de presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido. No se han detectado, en cambio, al menos dentro de este primer grupo, convenios que aseguren la comunicación o socialización del teletrabajador.

Sorprendentemente aún menos frecuentes son las cláusulas convencionales que establecen específicamente compensaciones económicas o complementos específicos –sólo CC BP Oil España--. Por el contrario, es más frecuente de lo que en un principio pudiera pensarse las referencias convencionales a la expresa sujeción de estos trabajadores al poder de dirección del empresario, o al hecho de que la continuación de este “protocolo de gestión” quedará condicionada al cumplimiento del mismo y a la obtención de los objetivos de productividad.

En cualquier caso, y junto a estos primeros convenios, centrados --como decimos-- en regular experiencias piloto, o en aportar una regulación extremadamente fragmentaria y escasa de esta modalidad de organización, también es posible encontrar en segundo lugar otro grupo de convenios con un contenido mucho más detallado y concreto, que sí responden clara y acertadamente a las exigencias del Acuerdo Marco Europeo ya que, seguramente encuentran en él su principal inspiración. No obstante, y aún en estos casos, es posible igualmente distinguir dos tipos de convenios muy diferentes.

El primero es el XV CC de la Industria Química, cuyo art. 10.bis contempla una detallada regulación del teletrabajo pero que, en esencia, viene simplemente a trasladar con escasas modificaciones el contenido del Acuerdo Marco, si bien ahora con carácter plenamente vinculante para los posibles acuerdos individuales de teletrabajo que en dicho sector pudieran estipularse.

En cambio, en el segundo, claramente representando por el CC de Telefónica –y el Acuerdo de implantación--, nos moveríamos ante un contenido que ciertamente responde a las líneas generales diseñadas por el Acuerdo Marco Europeo, pero en el que

sí cabe hablar de una adecuación en muchos de sus puntos no sólo a las concretas exigencias de la empresa y del sector, sino a las peculiaridades y necesidades derivadas de la previa experiencia piloto que otros convenios anteriores de esta empresa ya pilotaron –véase la similitud con el IV CC Telefónica Móviles--. Seguramente éste Convenio será o debería ser un referente para posteriores desarrollos convencionales a nivel de empresa y sin duda responden al último paso en la evolución europea de los Pactos de Teletrabajo, en los que en realidad, podríamos hablar ya de una normalización en el tratamiento jurídico de esta institución.